

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e revisão

CLAUSULA 1.ª

(Âmbito)

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

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

CLAUSULA 2.ª

(Área)

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

CLAUSULA 3.ª

(Classificação dos Estabelecimentos)

As empresas e estabelecimentos são classificados para efeitos deste contrato, nos grupos previstos no Anexo I.

CLAUSULA 4.ª

(Vigência e Revisão)

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

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

3 — A denúncia poderá ser feita, decorridos vinte ou dez meses sobre a data referida no n.º 2, conforme se trate do clausulado geral ou da tabela salarial.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida, por carta registada com aviso de recepção, às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

CLAUSULA 5.ª

(Deveres da Entidade Patronal)

São especialmente obrigações da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;

b) Passar atestados autenticados aos trabalhadores ao serviço quando por estes solicitados, onde conste, a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando a sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;

**c)** Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço, a necessária formação profissional, bem como meios e condições de actualização e aperfeiçoamento;

**d)** Proporcionar ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas designadamente por lei ou pelo presente contrato;

**e)** Colocar pelo menos um painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações ou documentos sindicais;

**f)** Facultar local apropriado para reuniões dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais;

**g)** Segurar todos os trabalhadores contra o risco de Acidentes de Trabalho, nos termos legais;

**h)** Consultar, quando interessada, os serviços de colocação do Sindicato em caso de recrutamento de pessoal;

**i)** Tratar e respeitar o pessoal com urbanidade, devendo, quando tenha de adverti-lo, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade e usar de justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, exigindo igualmente do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

**j)** Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

**l)** Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais.

#### CLAUSULA 6.ª

##### (Deveres do Trabalhador)

São obrigações dos trabalhadores:

**a)** Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;

**b)** Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

**c)** Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;

**d)** Guardar segredo profissional;

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

**f)** Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerça o seu trabalho, desde que aprovados nos termos legais;

**g)** Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado;

**h)** Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;

**i)** Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;

**j)** Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço;

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

**m)** Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal, os superiores hierárquicos e os colegas de trabalho.

#### CLAUSULA 7.ª

##### (Garantias do Trabalhador)

É proibido à entidade patronal:

**a)** Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

**b)** Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade com sério prejuízo para este, observando-se os demais termos da lei;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

#### CLAUSULA 8.ª

##### (Cobrança da Quotização Sindical)

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

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

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

#### CLAUSULA 9.ª

##### (Proibição de acordos entre entidades patronais)

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

### CAPÍTULO III

#### Admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

#### CLAUSULA 10.ª

##### (Condições de admissão — Princípio Geral)

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

a) Idade mínima de 16 anos completos;

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

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

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

3 — Têm preferência na admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional;

b) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais.

#### CLAUSULA 11.ª

##### (Período de Experiência)

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

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

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

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

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

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

#### CLAUSULA 12.ª

##### (Título Profissional)

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

#### CLAUSULA 13.ª

##### (Contratos Individuais de Trabalho)

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

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

3 — O Contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

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

#### CLAUSULA 14.ª

##### (Aprendizagem)

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

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

#### CLAUSULA 15.ª

##### (Estágio ou Tirocínio-Concepto)

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

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

#### CLAUSULA 16.ª

##### (Mandarete)

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

2 — Estes trabalhadores poderão ser admitidos com catorze anos de idade e escolaridade mínima obrigatória.

### CAPÍTULO IV

#### Quadros, acessos e densidades

#### CLAUSULA 17.ª

##### (Organização do quadro de pessoal)

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

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

#### CLAUSULA 18.ª

##### (Promoção e Acesso-Concepto)

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

## CLÁUSULA 19.ª

## (Acesso)

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

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

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

## CLAUSULA 20.ª

## (Densidades das categorias profissionais)

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

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

## CLAUSULA 21.ª

## (Densidades de Aprendizizes e Estagiários)

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

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

## CLÁUSULA 22.ª

## (Densidades mínimas de Encarregados de aprendizagem e Estágio)

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

## CLAUSULA 23.ª

## (Polivalência de Funções)

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância.

2 — Nos restaurantes, cafés e similares com seis ou menos trabalhadores do grupo III (C) e em todos os estabelecimentos do grupo IV (D) é admitida a polivalência entre:

- Cozinha e Copa;
- Balcão e Mesas.

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

- Cúmulo de funções;
- Deslocação accidental.

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

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

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

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

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

#### CLÁUSULA 24.ª

(Trabalhadores Estrangeiros)

É admitida a contratação de trabalhadores nos termos da lei.

### CAPÍTULO V

#### Duração de trabalho

##### CLÁUSULA 25.ª

(Períodos Diário e Semanal de Trabalho)

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

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

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

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

##### CLÁUSULA 26.ª

(Modalidades de Horário de Trabalho)

Para efeitos deste contrato entende-se por:

a) **HORÁRIO DE TURNOS** — aquele em que existe para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedem com ou sem sobreposição, de acordo com uma escala pré-estabelecida, fixa ou rotativa;

b) **HORÁRIO FIXO** — aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas e com duração normal, correspondente ao período de funcionamento do posto de trabalho.

##### CLÁUSULA 27.ª

(Duração dos Períodos de Trabalho)

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

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

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

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

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

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

##### CLÁUSULA 28.ª

(Horários Especiais)

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

2 — O horário de empregados «extras» será o atribuído a serviço especial a efectuar.

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

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

5 — Ao trabalhador-estudante deverá ser garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha, desde que daí não resulte grave prejuízo para a entidade patronal.

CLAUSULA 29.\*

(Alteração do Horário de Trabalho)

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

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

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

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

CLAUSULA 30.\*

(Horário Parcial)

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

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

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

CLAUSULA 31.\*

(Trabalho de Turnos)

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

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

CLAUSULA 32.\*

(Isenção de Horário de Trabalho)

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

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

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

CLAUSULA 33.\*

(Trabalho Extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

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

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

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho extraordinário será registado em livro próprio.

## CLÁUSULA 34.ª

## (Retribuição de Horas Extraordinárias)

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

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

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

sendo:

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

## CLÁUSULA 35.ª

## (Pagamentos do Trabalho Extraordinário)

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

## CLÁUSULA 36.ª

## (Trabalho Nocturno)

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

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

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

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

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

sendo:

RM — Remuneração mensal  
rd — Remuneração diária

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

## CLÁUSULA 37.ª

## (Obrigatoriedade de Registo de Entradas e Saídas)

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

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de cinco anos.

## CLÁUSULA 38.ª

## (Mapas de Horário de Trabalho)

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

2 — Com os mapas de horário de trabalho que poderão ser organizados de acordo com o modelo anexo, podendo abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente por secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora do começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além do nome dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização.

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

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

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

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

#### CLAUSULA 39.º

##### (Local de Trabalho)

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

#### Descanso semanal e feriados

#### CLAUSULA 40.º

##### (Descanso Semanal)

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

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

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

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

#### CLAUSULA 41.º

##### (Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

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

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

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

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

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

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

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

sendo:

**rd** — Remuneração diária  
**rm** — Remuneração mensal

#### CLAUSULA 42.º

##### (Feriados)

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

2 — São feriados obrigatórios:

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

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

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

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

— Terça-Feira de Carnaval.

#### CLÁUSULA 43.ª

(Funcionamento nos Feriados)

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

### SECÇÃO II

#### Férias

#### CLÁUSULA 44.ª

(Princípios Gerais)

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

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

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

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

#### CLÁUSULA 45.ª

(Duração de Férias)

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

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

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

#### CLÁUSULA 46.ª

(Escolha da Época de Férias)

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

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

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

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

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

#### CLÁUSULA 47.ª

(Alteração do Período de Férias)

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

da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador esteja temporariamente imedido por facto que não lhe seja imputável.

#### CLÁUSULA 48.ª

##### (Retribuição das Férias)

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

2 — Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 36.ª, sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — No caso de o trabalhador ter direito à retribuição mista, será integrada na retribuição das férias  $\frac{1}{12}$  das comissões dos últimos 12 meses.

#### CLÁUSULA 49.ª

##### (Subsídio de Férias)

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias, pago adiantadamente, de montante igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação e do suplemento da cláusula 36.ª e do prémio de línguas.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 63.ª, não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

#### CLÁUSULA 50.ª

##### (Momento do Pagamento)

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

#### CLÁUSULA 51.ª

##### (Doença no Período de Férias)

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

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

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

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

#### CLÁUSULA 52.ª

##### (Exercício de outra Actividade durante as Férias)

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

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

## CLÁUSULA 53.ª

(Efeitos da Suspensão do Contrato de Trabalho,  
por Impedimento Prolongado, nas Férias)

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

## CLÁUSULA 54.ª

(Violação do Direito de Férias)

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

## CLÁUSULA 55.ª

(Encerramento do Estabelecimento para Gozo de Férias)

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

## SECÇÃO III

## Faltas

## CLÁUSULA 56.ª

(Noção)

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

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

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

## CLÁUSULA 57.ª

(Tipo de Faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

h) As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

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

## CLAUSULA 58.ª

(Faltas por Motivos de Falecimento de Parentes ou Afins)

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, 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 justificada, por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

## CLAUSULA 59.ª

(Participação e Justificação da Falta)

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

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

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

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

## CLAUSULA 60.ª

(Efeitos das Faltas Justificadas)

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

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

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

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

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

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

## CLAUSULA 61.ª

(Efeitos das Faltas Injustificadas)

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

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

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

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

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

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

## CLAUSULA 62.ª

(Desconto das Faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o

valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

**RM** = Remuneração mensal  
**Rd** = Remuneração diária

**CLAUSULA 63.ª**

(Efeitos das Faltas no Direito a Férias)

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

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

**CLAUSULA 64.ª**

(Momento e Forma de Descontos)

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

**CLAUSULA 65.ª**

(Licença sem Retribuição)

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

2 — Quando o período de licença ultrapasse trinta dias, aplica-se o regime da suspensão do trabalhador por impedimento prolongado.

**SECÇÃO IV**

**Suspensão de prestação de trabalho por Impedimento Prolongado**

**CLAUSULA 66.ª**

(Impedimento respeitante ao Trabalhador)

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

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

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

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

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

**CLAUSULA 67.ª**

(Verificação de Justa Causa durante a Suspensão)

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

**CLAUSULA 68.ª**

(Encerramento temporário do Estabelecimento ou diminuição de laboração)

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

## CAPÍTULO VII

**Retribuição**

## CLÁUSULA 69.ª

**(Conceito)**

Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos deste contrato, do contrato individual, das normas que o regem, dos usos ou da lei, o trabalhador tem direito a receber como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações, regulares ou variáveis e periódicas, atribuídas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie pela entidade patronal.

## CLÁUSULA 70.ª

**(Critério da fixação de remuneração)**

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

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

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

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

## CLÁUSULA 71.ª

**(Lugar e Tempo de Cumprimento)**

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

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

## CLÁUSULA 72.ª

**(Subsídio de Natal)**

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

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

## CLÁUSULA 73.

**(Documento a entregar ao trabalhador)**

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

## CLÁUSULA 74.ª

**(Inutilização de Objectos de Serviços)**

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

## CLÁUSULA 75.ª

**(Objectos Perdidos)**

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

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

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

#### CLAUSULA 76.ª

##### (Remunerações Mínimas)

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

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

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

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

#### CLAUSULA 77.ª

##### (Prémio de Conhecimento de Línguas)

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio de 1.250\$00, por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for da sua nacionalidade.

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

#### CLAUSULA 78.

##### (Alojamento)

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

#### CLAUSULA 79.ª

##### (Garantia do Direito ao Alojamento)

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

### CAPÍTULO VIII

#### Serviços extras

#### CLAUSULA 80.ª

##### (Definição e Normas Especiais dos Serviços Extras)

1 — É considerado serviço «extra» o serviço accidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos e desempenhando por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

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

#### CLAUSULA 81.ª

##### (Retribuição Mínima dos «Extras»)

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

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

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

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

4 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora de partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

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

## CAPÍTULO IX

### Segurança social e regalias sociais

#### SECÇÃO I

##### Previdência e Abono de Família

###### CLAUSULA 82.ª

###### (Contribuições)

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

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

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

###### CLAUSULA 83.ª

###### (Controlo das Contribuições)

As guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da Segurança Social, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

#### SECÇÃO II

##### Serviços sociais e de saúde

###### CLAUSULA 84.ª

###### (Higiene e Segurança)

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

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

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

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

###### CLAUSULA 85.ª

###### (Lavabos e Vestiários)

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

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

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

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

CLAUSULA 86.º

(Primeiros Socorros)

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

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

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

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

CLAUSULA 87.º

(Infantários)

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

CLAUSULA 88.º

(Sala de Convívio)

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

SECÇÃO III

Alimentação

CLAUSULA 89.º

(Direito a Alimentação)

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

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

1.º — Primeira refeição — uma sanduiche e café com leite;

2.º — Segunda refeição — uma sanduiche e café com leite ou vinho ou cerveja.

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

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

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

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

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

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

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

## CLAUSULA 90.ª

## (Valor Pecuniário da Alimentação)

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

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

## CLAUSULA 91.ª

## (Refeições que constituem a Alimentação)

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

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

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

## CLAUSULA 92.ª

## (Composição das Refeições)

As refeições serão constituídas por:

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

b) Almoço: sopa, prato de peixe ou carne e legumes, pão, dois decilitros de vinho ou leite ou cerveja, fruta ou doce e café.

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

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

## CLAUSULA 93.

## (Alimentação Especial)

O profissional que, por prescrição médica, necessita de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas e o pagamento do equivalente pecuniário nos termos da cláusula n.º 90.ª.

## CLAUSULA 94.ª

## (Requisitos de Preparação e Fornecimento de Alimentação ao Pessoal)

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

2 — Assim:

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

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

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

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

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

b) Não repetir a constituição dos pratos.

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

## CLAUSULA 95.ª

## (Tempo destinado às Refeições)

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

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

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriormente ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomou a refeição, não é obrigado a permanecer no local de trabalho.

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

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

## CAPITULO X

### Disciplina

#### CLAUSULA 96.ª

##### (Poder Disciplinar)

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

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

#### CLAUSULA 97.ª

##### (Processo Disciplinar)

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

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

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

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

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

#### CLAUSULA 98.ª

##### (Sanções Disciplinares)

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Multa;

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

e) Despedimento com justa causa.

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

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

4 — As multas aplicadas a um trabalhador no mesmo dia não podem exceder  $\frac{1}{4}$  da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CLAUSULA 99.ª

##### (Sanções Abusivas)

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CLAUSULA 100.ª

##### (Indemnizações pelas Sanções Abusivas)

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

#### CLAUSULA 101.ª

##### (Exercício da Acção Disciplinar)

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

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

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

#### CAPITULO XI

##### Cessação do contrato de trabalho

#### CLAUSULA 102.ª

##### (Causas de Cessação do Contrato de Trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

**a)** Mútuo acordo das partes;

**b)** Caducidade;

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

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão do trabalhador.

CLAUSULA 103.ª

(Cessação por Mútuo Acordo)

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

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

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

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

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

CLAUSULA 104.ª

(Caducidade)

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

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

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

c) Com a reforma do trabalhador.

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

CLAUSULA 105.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

g) Faltas não justificadas ao trabalho; que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

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

d) Aplicação da sanção abusiva;

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

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

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

#### CLÁUSULA 107.ª

##### (Nulidade do Despedimento)

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

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

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

#### CLÁUSULA 108.ª

##### (Suspensão Preventiva)

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

#### CLÁUSULA 109.ª

##### (Trespasse, Cessão ou Transmissão de Exploração do Estabelecimento)

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opera, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Nos estabelecimentos geridos em regime de concessão ou exploração, quando haja simples substituição da concessionária ou da entidade patronal exploradora, quer por iniciativa sua, quer da proprietária ou entidade de que depende a concessão ou exploração, os contratos de trabalho continuarão com a nova entidade exploradora, salvo quando hajam cessado nos termos da parte final do número anterior.

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

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

b) Manifesta falta e solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores estudantes

#### CLÁUSULA 110.ª

##### (Trabalho de Mulheres)

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

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

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

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

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

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

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

#### CLÁUSULA 111.ª

##### (Licença no Período de Maternidade)

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

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

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

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

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

#### CLÁUSULA 112.ª

##### (Trabalho de Menores)

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

#### CLÁUSULA 113.ª

##### (Trabalhadores-Estudantes)

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

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

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

### CAPÍTULO XIII

#### Penalidades

#### CLÁUSULA 114.ª

##### (Multas)

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

### CAPÍTULO XIV

#### Actividade sindical

#### CLÁUSULA 115.ª

##### (Direito à Actividade Sindical)

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

terior das empresas, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical de empresa (C.S.E.) é constituída pelos delegados sindicais.

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

CLAUSULA 116.º

(Dirigentes Sindicais)

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

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

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

CLAUSULA 117.º

(Delegados Sindicais)

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

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

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

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

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

CLAUSULA 118.º

(Cedência de Instalações)

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

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

CLAUSULA 119.º

(Informação Sindical)

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

CLAUSULA 120.º

(Reuniões de Trabalhadores)

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

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

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

riodo máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### CLÁUSULA 121.<sup>ª</sup>

##### (Indumentária)

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

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

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

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

#### CLÁUSULA 122.<sup>ª</sup>

##### (Comissão Paritária)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CLÁUSULA 123.<sup>ª</sup>

##### (Direitos Adquiridos)

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

#### CLÁUSULA 124.<sup>ª</sup>

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

## ANEXO I

### Classificação dos estabelecimentos

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

GRUPO I — Estabelecimentos Similares de luxo.

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

GRUPO II — Estabelecimentos Similares de 1.<sup>a</sup> Classe.

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

GRUPO III — Estabelecimentos Similares de 2.<sup>a</sup> Classe.

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

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

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

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

3 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determine a integração em grupo de remuneração inferior, não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores, mantendo-se quanto a estes a aplicação do grupo de remuneração anterior à desclassificação. Esta disposição não se aplica às novas admissões de trabalhadores.

## ANEXO II

Tabela de Remunerações

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

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

## ANEXO III

## (Admissão e Carreira Profissional)

## I — APRENDIZAGEM, DURAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO

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

2 — O período de aprendizagem é de dois anos.

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

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

## II — ESTÁGIO E TIROCÍNIO — DURAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO IV

**Quadro de Densidades das Profissões dos Estabelecimentos Similares dos Hoteleiros**

## I — MESAS, SNACK, BALCÃO E BARES

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

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

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

## II — COZINHA

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

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

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

## III — ECONOMATO

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

## ANEXO V

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

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

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

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

## DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

### I — DIRECÇÃO

**1 — Director de Restaurante** — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis affectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento, elabora e propõe plano de gestão dos recursos mobilizados pela exploração, planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas, define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro

do âmbito dos poderes que por esta lhe seja conferido, não sendo, no entanto, exigível a apresentação em matéria de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

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

### II — CONTROLO

**1 — Controlador** — Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento.

Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários; estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc. e do equipamento e utensílios guardados ou em serviços nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas.

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

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

### III — PORTARIA

**1 — Porteiro** — Executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

**2 — Guarda de Vestiário** — É o profissional que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos clientes, podendo, cumula-

tivamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas aos clientes.

**3 — Mandarete** — É o profissional que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe da portaria ou chefe da dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

#### IV — MESAS

**1 — Chefe de Mesa** — Dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesas); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventário periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e últimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

**2 — Empregado de Mesa de 1.ª** — Serve refeições e bebidas a clientes: É responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço, móveis de exposição de frutas e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos.

Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança.

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

**3 — Empregado de Mesa de 2.ª** — Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª, colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessárias ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do officio, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

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

## V — BAR

**1 — Chefe de «Barman»** — Superintende e executa todos os trabalhos de bar.

**2 — Barman de 1.º** — Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Cuida do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

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

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

## VI — BALCÃO

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

**2 — Empregado de Balcão de 1.º** — Atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embaiagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesas, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa e colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de ser-

viço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos ou ausências.

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

**4 — Empregado de Gelados** — Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes.

Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações.

Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

## VII — «SNACK-BAR» E «SELF-SERVICE»

**1 — Chefe de «Snack-Bar»** — É o profissional que num snack-bar chefia, orienta e coordena o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos de preparações de mesas frias e gelados e cafetaria ou de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o funcionamento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções.

Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção.

Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

**2 — Chefe de «Self-Service»** — É o profissional que nos estabelecimentos de serviço directo ao público («self-service») chefia o pessoal, orienta e coordena a execução dos trabalhos e preparação do serviço, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção.

Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

**3 — Empregado de «Snack-Bar» de 1.º** — Atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

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

**5 — Empregado de Balcão/Mesas de «Self-Service»** — Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

## VIII — COZINHA

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

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

doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

## XIX — PASTELARIA

**1 — Chefe/Pasteleiro** — É o profissional que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e colabora na elaboração das ementas e listas, escolhendo as sobremesas. Mantém em dia os inventários de material e stocks de material e stocks de matérias-primas.

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

## X — ECONOMATO

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

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

**3 — Cavista** — Recebe, armazena, conserva e distribui às secções vinhos e outras bebidas necessárias ao seu funcionamento.

Assegura a laboração da cave do dia.

## XI — CAFETARIA E COPA

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

ções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviço de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

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

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

## XII — LIMPEZA E SERVIÇOS GERAIS

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

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

## XIII — ANIMAÇÃO

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

## XIV — JARDIM

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

## XV — ROUPARIA/LAVANDARIA

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

Funchal, 5 de Julho de 1983

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Associação dos Retalhistas de Viveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

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

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

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

A Portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do

art.º 29.º do diploma citado, tornará a convenção extensiva:

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