

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

II SÉRIE — NÚMERO 44



JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 27\$00

Quinta-Feira, 7 de Dezembro de 1978

SUPLEMENTO 2.º

SUMÁRIO

ÍNDICE

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Portarias de Extensão:

— Aviso para P.E. do C.C.T. entre a Câmara do Comércio e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito de Ponta Delgada.

— Aviso para P.E. do C.C.T. entre a Câmara do Comércio e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito de Ponta Delgada (sector da Indústria Hoteleira e Similares).

— C.C.T. entre a Câmara do Comércio e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito de Ponta Delgada (Sector da Indústria Hoteleira e Similares).

— A.C.T. entre a Empresa Moagem Terceirense, Ld.ª e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do ex-Distrito de Angra do Heroísmo (alteração de algumas cláusulas e nova tabela salarial).

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a Câmara do Comércio do ex-Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros serviços do mesmo ex-Distrito

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decrto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nesta Secretaria Regional, por força do disposto na alínea a) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio do Ex-Distrito, nesta data publicado, a todas as entidades patronais do mesmo sector (transpor-

tes colectivos de mercadorias, de passageiros e aluguer de carros sem condutor, oficinas de reparação e pintura de automóveis e estações de serviço, garagens e postos de abastecimento) não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam actividade na área de aplicação da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias e classes profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias e classes profissionais não filiados no Sindicato signatário e ao serviço de empresas inscritas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE do CCT entre a Câmara do Comércio do ex-Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros serviços do mesmo Ex-Distrito — sector da Indústria Hoteleira e Similares

Encontra-se em estudo nesta Secretaria Regional, por força do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre as associações mencionadas em epígrafe, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias e classes profissionais previstas no contrato, bem como aos

trabalhadores das mesmas categorias e classes profissionais, não filiados no Sindicato Signatário que se encontrem ao serviço das entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 5 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO
DE PONTA DELGADA E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE
TRANSPORTES, TURISMO E OUTROS SERVIÇOS DE
PONTA DELGADA — SECTOR DA INDÚSTRIA
HOTELEIRA E SIMILARES**

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.^a

(ÂMBITO)

Este Contrato Colectivo de Trabalho (C.C.T.) obriga, por um lado as empresas e serviços, cuja actividade se engloba na indústria hoteleira, restaurantes, cafés, cervejarias e similares, representados pela Câmara do Comércio e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

(VIGÊNCIA, DENÚNCIA E PROCESSO DE REVISÃO)

1. — O presente Contrato Colectivo de Trabalho entra em vigor nos termos legais, salvo as cláusulas respeitantes às Tabelas Salariais, as quais produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1978.

2. — Com excepção do número seguinte, este Contrato Colectivo de Trabalho será válido por um período de 18 meses e considera-se sucessivamente prorrogado por igual período de tempo, desde que não seja denunciado por escrito e fundamentalmente por qualquer das partes, com antecedência mínima de 60 dias, em relação ao termo do seu período de vigência.

3. — As Tabelas Salariais terão um período mínimo de vigência de 12 meses e não poderão ser denunciadas antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação.

4. — No processo de revisão, as fases de negociação directa, conciliação e mediação não poderão prolongar-se por mais de 4 meses a contar da data da apresentação da proposta.

5. — Decorrido o prazo de 4 meses fixado no número anterior e caso tenha sido apresentada proposta de revisão, é legítimo o recurso à via administrativa nos demais termos legais.

Cláusula 3.^a

CLASSIFICAÇÃO DOS RAMOS E ESTABELECIMENTOS

(SECTOR HOTELEIRO)

GRUPO I — Hotéis, Aparthotéis e Residenciais de 5 e 4 estrelas;

Abastecedores de aeronaves (catering).

GRUPO II — Hotéis, Aparthotéis e Residenciais de 3 estrelas;

Pensões, Albergarias, Estalagens e Móveis de 4 e 3 estrelas.

GRUPO III — Hotéis, Aparthotéis, Residenciais, Albergarias, Estalagens, Móveis e Pensões de 2 e 1 estrelas; restantes estabelecimentos sem classificação.

(SECTOR DE RESTAURANTES, CAFÉS, CERVEJARIAS E SIMILARES)

GRUPO I — Estabelecimentos de 1.^a classe

GRUPO II — Estabelecimentos de 2.^a classe

GRUPO III — Estabelecimentos de 3.^a classe

GRUPO IV — Estabelecimentos sem classificação e sem interesse turístico.

CAPÍTULO II

(ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL)

Cláusula 4.^a

(CONDIÇÕES DE ADMISSÃO)

1. — Só podem ser admitidos os indivíduos com mais de 14 anos; porém, no serviço de andares, nos bares e salões de dança, a admissão só é permitida a indivíduos com mais de 18 anos.

2. — Todos os indivíduos ainda não titulares de carteira profissional, deverão ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei e a robustez física suficiente para o exercício da profissão, a comprovar por boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3. — As admissões por substituição, serão reguladas pela lei dos Contratos a Prazo.

Cláusula 5.^a

(PRÁTICA E SUA DURAÇÃO)

1. — Apenas existirão praticantes nas secções de recepção, mesa e bar.

2. — A duração da prática não poderá exceder 2 anos de serviço, ao fim do qual será promovido à classe imediatamente superior, salvo o disposto no número 4.

3. — Só se considera trabalho de praticante o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional ou pela entidade patronal que presta regular e efectivo serviço na secção respectiva.

4. — O período de prática será de 6 meses para os indivíduos habilitados com o respectivo curso de Escola Hoteleira.

5. — Para o computo do período de prática, serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção das várias empresas que o contrataram nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas nos termos do número seguinte.

6. — Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante, ser-lhe-á sempre passado um certificado de

aproveitamento, referente ao tempo de prática que já possui com a indicação da categoria profissional em que se verificou.

Cláusula 6.ª

(CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL)

1. — Para o efeito do disposto neste C.C.T., entende-se por,
 - a) CATEGORIA PROFISSIONAL — A designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na empresa e das tarefas a elas inerentes;
 - b) CLASSE PROFISSIONAL — A classificação do trabalhador dentro da sua categoria profissional.
2. — Os trabalhadores abrangidos por este C.C.T., serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias e classes profissionais constantes do ANEXO I.
3. — A pedido das Associações Sindical ou Patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, poderá a Comissão Paritária constituída nos termos da Cláusula 85.ª criar novas categorias ou classes profissionais, as quais farão parte integrante do presente C.C.T., após publicação no Jornal Oficial da Região.
4. — A deliberação da Comissão Paritária, que criar nova categoria ou classe profissional, deverá obrigatoriamente determinar a respectiva remuneração mensal mínima.

Cláusula 7.ª

(PERÍODO DE EXPERIÊNCIA)

1. — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros trinta dias.
2. — Neste período qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indenização.
3. — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.
4. — A readmissão para a mesma categoria profissional não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 8.ª

(CONTRATO A PRAZO)

O contrato de trabalhadores a prazo, apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de 18 meses, passando a ser considerado depois deste limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

Cláusula 9.ª

(QUADROS DO PESSOAL)

1. — A composição dos quadros do pessoal é da competência das empresas, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto a densidades das várias categorias.
2. — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e remeter os quadros do pessoal nos termos da lei.

3. — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho, durante 3 meses, cópia integral dos mapas referidos, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo reclamar as irregularidades detectadas, para o organismo competente.

Cláusula 10.ª

(PROMOÇÕES)

1. — As vagas que concorrem nas categorias profissionais superiores, serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, sempre que a entidade patronal lhes reconheça condições para tal.
2. — Exceptua-se do disposto no número anterior o preenchimento de vagas das categorias de Director Geral, Director de Serviços ou Financeiro, Sub-Director e Gerente.
3. — Havendo mais de um candidato, a preferência será, prioritária e sucessivamente, determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

Cláusula 11.ª

(DENSIDADES DAS CATEGORIAS)

1. — Nas secções em que haja até dois profissionais, só pode haver um praticante e naquelas em que o número for superior, poderá haver um praticante por cada três profissionais.

2. ESTABELECIMENTOS HOTELEIROS — a) Em cada secção deverá haver um profissional por cada categoria mencionada na tabela salarial, desde que o número existente o comporte. Exceptuam-se os estabelecimentos hoteleiros dos grupos II e III que não tenham mais de 100 camas, em que não é obrigatória a existência das classes profissionais de Direcção, Despensa e Serviços Diversos, Trintanário da Porta de Serviço, Governante, Costureira, 3.º Cozinheiro e Pasteleiro. Os estabelecimentos hoteleiros que tiverem menos de cinco empregados, não são obrigados a terem todas as secções e categorias da tabela salarial.

b) RESTAURANTES, CAFÉS, CERVEJARIAS E SIMILARES:

Na secção de Balcão e Mesa deverá haver pelo menos um profissional de cada categoria mencionada na tabela salarial, desde que o número existente o comporte. Na secção de Cozinha e Copa haverá: Um Primeiro Cozinheiro, havendo mais de três empregados; um Segundo Cozinheiro, havendo três empregados; e um Terceiro Cozinheiro, havendo dois ou um empregados.

Cláusula 12.ª

(TRABALHADORES ESTRANGEIROS)

A admissão de profissionais estrangeiros fica condicionada à lei em vigor na Região.

CAPÍTULO III**(DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES)****Cláusula 13.ª****(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)**

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Facilitar aos seus trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional, dentro do próprio estabelecimento;
- b) Passar-lhe no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo deste, certificado, onde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências que conste da sua ficha pessoal;
- c) Facilitar-lhe o desempenho dos cargos sindicais em que estejam investidos, segundo a lei em vigor;
- d) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- e) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvem relações com os trabalhadores, por parte quer dos órgãos de gestão, quer do pessoal investido de funções de chefia ou de fiscalização;
- f) Não exigir do trabalhador a execução de actos elícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança.

Cláusula 14.ª**(DEVERES DOS TRABALHADORES)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade, realizar o trabalho com zelo e diligência e cumprir pontualmente o horário de trabalho;
- c) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir as ordens e directrizes emitidas, em tudo o que não sejam contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Prestar aos seus companheiros de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados.

Cláusula 15.ª**(GARANTIAS DOS TRABALHADORES)**

É vedado 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 ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores, para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou demais trabalhadores;

- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos na lei;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo a requerimento deste, com o parecer prévio do Sindicato e autorização da Secretaria Regional do Trabalho;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridas.

Cláusula 16.ª**(PROIBIÇÃO DE ACORDO ENTRE ENTIDADES PATRONAIS)**

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

2. — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento naquele acordo, tem direito à indemnização prevista por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis as entidades patronais intervenientes no acordo.

3. — Para efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada de acordo com a antiguidade do trabalhador e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

4. — A indemnização estatuíta no número anterior não prejudica a multa prevista na lei.

Cláusula 17.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 presumido infractor.

Cláusula 18.ª**(INFRACÇÃO DISCIPLINAR)**

1. — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, que viole por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste C.C.T.

2. — Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 19.ª**(SANÇÕES DISCIPLINARES)**

1. — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento sem qualquer indemnização.

2. — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3. — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

4. — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato, no prazo máximo de 8 dias.

Cláusula 20.ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

1. — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes.

2. — O processo disciplinar iniciar-se-à na data do despacho que o manda instaurar, devendo o instrutor proceder no mais curto espaço de tempo à discriminação e qualificação das presumíveis infracções, bem como à elaboração de uma nota de culpa que será entregue pessoalmente ao trabalhador arguido ou remetida, por carta registada com aviso de recepção, para a sua residência habitual.

3. — Da nota de culpa constará a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, o prazo de que dispõe para a apresentação da sua defesa, assim como a faculdade de, com esta, apresetar prova, requerer a audição de testemunhas ou a realização de outras diligências.

4. — O trabalhador deverá apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis a contar da data do recebimento da nota de culpa ou do aviso de recepção da carta que a enviou.

5. — Concluído o processo, será entregue uma cópia do mesmo à Comissão de Trabalhadores — no caso em que não haja, ao Sindicato respectivo — que se deverá pronunciar fundamentando o seu parecer, no prazo de oito dias úteis.

6. — Decorrido o prazo referido no número anterior, será proferida decisão fundamentada, de que será entregue cópia ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores ou ao Sindicato respectivo.

7. — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente, se a sua presença se mostrar inconveniente, mantando, no entanto, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

8. — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

9. — O trabalhador pode recorrer da decisão do processo disciplinar para os organismos competentes.

Cláusula 21.ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

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

a) Haver reclamado individual ou colectivamente

contra as condições de trabalho que não sejam consideradas normais;

b) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido nos termos da Cláusula 30.ª;

c) Ter prestado informações a quaisquer organismo com função de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

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

e) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais;

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

Cláusula 22.ª

(CONSEQUÊNCIA DA APLICAÇÃO DAS SANÇÕES ABUSIVAS)

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva, indemnizará o trabalhador nos termos da lei geral em vigor.

Cláusula 23.ª

(REGISTO DE SANÇÕES DISCIPLINARES)

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

CAPÍTULO IV

(PRESTAÇÃO DO TRABALHO)

Cláusula 24.ª

(HORÁRIO DE TRABALHO — DEFINIÇÃO E PRINCÍPIO GERAL)

1. — Entende-se por «Horário de Trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

2. — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos conditionalismos legais.

Cláusula 25.ª

(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

Sem prejuízo de horário de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal será de oito horas e quarenta e oito horas, respectivamente.

Cláusula 26.ª

(INTERVALOS NO HORÁRIO DE TRABALHO)

1. — O período de trabalho diário é intercalado por um descanso não inferior a uma hora, nem superior a

quatro horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

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

3. — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte, será o legal.

4. — A Secretaria Regional do Trabalho poderá, mediante requerimento das entidades patronais, autorizar a redução ou dispensar dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Cláusula 27.ª

(PROIBIÇÃO DE ALTERAÇÃO DE HORÁRIO)

Com excepção para os trabalhadores classificados no Anexo III como «profissionais não qualificados», o horário de trabalho só pode ser alterado quando haja acordo escrito da maioria dos trabalhadores da Secção respectiva ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário, devidamente fundamentada, o imponha.

Cláusula 28.ª

(TRABALHO DE TURNOS)

1. — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2. — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3. — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com a legislação em vigor.

4. — O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

Cláusula 29.ª

(ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO)

1. — Sómente poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e que, por escrito, tenham declarado a sua concordância.

2. — Os efeitos da isenção de horário de trabalho são os expressamente previstos na lei.

Cláusula 30.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1. — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2. — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

3. — Entende-se que se verificam casos de força maior, nomeadamente nos seguintes:

- a) Atrazos de excursões;
- b) Serviços de excursões;
- c) Banquetes e casamentos;
- d) Atrazos de clientes;
- e) Abastecimento de (aviões) aeronaves
- f) Ausência imprevista de colega de trabalho.

4. Os prolongamentos de trabalho que não sejam acidentais, antes resultem de circunstâncias previstas ou previsíveis, deverão ser comunicados aos trabalhadores logo que estes sejam conhecidos da entidade patronal.

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

6. — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que 2 horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de 240 horas por ano.

7. — Os limites preceituados no número anterior só podem ser ultrapassados nos casos previstos na lei.

Cláusula 31.ª

(TRABALHO NOCTURNO)

Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as vinte e quatro horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 32.ª

(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL)

1. — É permitido trabalhar no dia de descanso semanal nos casos expressamente previstos na lei.

2. — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal, têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

CAPÍTULO V

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO)

Cláusula 33.ª

(DESCANSO SEMANAL)

1. — Todos os profissionais abrangidos pelo presente C.C.T. têm direito a um descanso semanal, que mesmo quando superior a 24 horas, será sempre seguido e será o que resultar do seu horário de trabalho.

2. — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mes secção, é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal.

Cláusula 34.ª

(FERIADOS)

1. — Serão considerados feriados obrigatórios, todos aqueles que a lei geral considerar como tais, bem como o dia feriado municipal de cada concelho.

2. — O feriado de 6.ª feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3. — Em substituição do feriado municipal poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 35.^a

(DURAÇÃO DAS FÉRIAS)

1. — Os trabalhadores abrangidos por este C.C.T., terão direito aos seguintes períodos de férias:
 - a) Dez dias consecutivos no ano da admissão, se o trabalhador tiver sido admitido no 1.º semestre do ano civil;
 - b) Vinte e um dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento não tenham completado dois anos de serviço;
 - c) Trinta dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento, tenham dois ou mais anos de serviço.
2. — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, podendo, no entanto, ser gozadas em dois períodos interpolados, por mútuo acordo das partes.

Cláusula 36.^a

(MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

1. — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
2. — Na falta de acordo, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Março e 31 de Outubro.
3. — Na marcação do período de férias, será assegurado o seu gozo simultâneo ao casal que esteja ao serviço da empresa.

Cláusula 37.^a

(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

1. — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.
2. — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 38.^a

(ADIAMENTO OU INTERRUPTÃO DAS FÉRIAS POR INICIATIVA DA ENTIDADE PATRONAL)

1. — Poderá ser adiado ou interrompido o gozo das férias do trabalhador, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
2. — O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.
3. — Na falta de acordo, a entidade patronal só poderá marcar o novo período de férias entre 31 de Março e 31 de Outubro.
4. — Se a entidade patronal não fizer ou não puder fazer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo com a antecedência mínima de 15 dias.
5. — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias, comprovadamente lhe causarem.

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

Cláusula 39.^a

(ALTERAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS POR IMPEDIMENTO TEMPORÁRIO DO TRABALHADOR)

1. — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver temporariamente impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.
2. — A marcação de novo período de férias será feita por acordo entre as partes.
3. — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.
4. — No caso previsto no número anterior; os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.
5. — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de trinta e um de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste.
6. — Da aplicação do número anterior, não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 40.^a

(DOENÇA NO PERÍODO DE FÉRIAS)

1. — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja de facto informada.
2. — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.
3. — O gozo das férias prosseguirá após o termo da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.
4. — Aplica-se à situação prevista no número anterior, o disposto nos n.ºs. 4, 5. e 6 da Cláusula 39.^a

Cláusula 41.^a

(EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

1. — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2. — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período bem como o respectivo subsídio.
3. — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.ª**(EFEITO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)**

1. — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2. — 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.

3. — 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 tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 43.ª**(VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)**

No caso da entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste C.C.T., o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá ser gozado, se possível, no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 44.ª**(EXERCÍCIO DE OUTRA ACTIVIDADE DURANTE AS FÉRIAS)**

1. — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já, a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

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

Cláusula 45.ª**(DEFINIÇÃO DE FALTA)**

1. — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 46.ª**(COMUNICAÇÃO E PROVA SOBRE AS FALTAS)**

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

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

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

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

Cláusula 47.ª**(FALTAS JUSTIFICADAS)**

1. — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - b) Cinco dias consecutivos por falecimento do conjugue não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras e enteados);
 - c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos e cunhados), bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
 - d) As motivadas pela prática de actos necessários e inaditáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
 - 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 prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - g) Um dia por motivo de parto da esposa do trabalhador;
 - h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
2. — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 48.ª**(EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)**

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doenças desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3. — Nos casos previstos na alínea e) do n. 1 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 49.^a

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)

1. — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3. — 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.

4. — O trabalhador poderá retomar o serviço no prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, não podendo a entidade patronal opôr-se a tal.

Cláusula 50.^a

(EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS)

1. — As faltas injustificadas determinam sempre 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 de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

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

- a) Faltar injustificadamente com alegação do motivo de justificação comprovadamente falso;
- b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano.

4. — No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com atraso injustificado, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação de trabalho durante os seguintes períodos:

- a) Atrazo inferior a trinta minutos: — suspensão do serviço durante toda a hora;
- b) Atrazo superior a trinta minutos e inferior a sessenta minutos: — suspensão do serviço durante um período de trabalho;
- c) Atrazo superior a sessenta minutos: — Suspensão do serviço durante os dois períodos de trabalho.

5. — Para efeitos do número anterior, considera-se o dia de trabalho dividido em dois períodos:

- a) Primeiro — aquele que decorre entre o início do trabalho fixado no horário para a prestação do serviço e o intervalo para descanso;

b) Segundo — aquele que decorre entre o intervalo para descanso e o termo do trabalho fixado no horário para a prestação de serviço.

Cláusula 51.^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 determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 52.^a

(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

1. — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2. — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3. — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4. — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5. — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na Lei do Contrato a Prazo.

CAPÍTULO VI

(RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO)

Cláusula 53.^a

(PRINCÍPIOS GERAIS)

1. — Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos da lei do presente C.C.T., do contrato individual de trabalho ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2. — A remuneração mensal mínima é a que consta do ANEXO II e é devida a partir de 1 de Setembro de 1978.

3. — Nesta remuneração mensal mínima está incluído o valor da alimentação a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 54.^a

(CRITÉRIO DE FIXAÇÃO DA RETRIBUIÇÃO)

1. — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com a categoria atribuída, a qual será adequada às funções efectivamente exercidas.

2. — Sempre, que, em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute serviços de categoria ou classes profissionais superiores àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esses serviços.

Cláusula 55.ª**(LUGAR E TEMPO DE CUMPRIMENTO)**

1. — A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

2. — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeite, excepto as remunerações extraordinárias.

Cláusula 56.ª**(REMUNERAÇÃO MENSAL, DIÁRIA E HORÁRIA)**

1. — Para efeito do disposto neste C.C.T., considera-se:

- a) REMUNERAÇÃO MENSAL (RM) — o montante correspondente à remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o fixado no ANEXO II deste C.C.T.
- b) REMUNERAÇÃO DIÁRIA (RD) — o valor determinado segundo a fórmula $RD = RM \div 30$
- c) REMUNERAÇÃO HORÁRIA (RH) — o valor determinado segundo a fórmula $RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$

em que n é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 57.ª**(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)**

O trabalho extraordinário será remunerado com um acréscimo de 75% sobre a retribuição normal.

Cláusula 58.ª**(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO)**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 59.ª**(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO PRESTADO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADO)**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios é remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

Cláusula 60.ª**(SUBSÍDIO DE NATAL)**

1. — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço, receberão, como subsídio de Natal, uma quantia igual ao seu salário mensal, que será paga pela entidade patronal até ao dia 20 de Dezembro do ano a que respeita.

2. — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3. — Cessando o contrato de trabalho, a entidade

patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4. — Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 61.ª**(DANOS E PREJUÍZOS NO TRABALHO)**

1. — Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador dos valores dos utensílios partidos ou danificados, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante de tais ocorrências.

2. — No entanto os utensílios desaparecidos e prejuízos causados por negligência do trabalhador, serão da sua responsabilidade.

Cláusula 62.ª**(PRINCÍPIOS DO DIREITO À ALIMENTAÇÃO)**

1. — A remuneração em espécie é constituída por pequeno almoço, almoço e jantar; ou almoço, jantar e ceia, conforme o respectivo horário de trabalho.

2. — Apenas têm direito à alimentação em espécie os trabalhadores que já usufruíam dessa modalidade e que prestam serviço:

- a) Nos hotéis, pensões e similares;
- b) Nos restaurantes, casas de pasto e outros estabelecimentos que confeccionem ou forneçam refeições cozinhadas;
- c) Nos estabelecimentos mistos que forneçam refeições cozinhadas.

3. — O tradicional serviço de bife, ovos ou carnes frias, fornecidos nos cafés e outros estabelecimentos de bandeja, não confere direito à alimentação em espécie.

4. — Relativamente aos trabalhadores que venham a ser admitidos depois da assinatura deste C.C.T., a entidade patronal não é obrigada à modalidade de fornecimento da alimentação em espécie.

5. — Para todos os efeitos, o valor da alimentação em espécie é de 350\$00, importância que deverá ser deduzida à remuneração mensal do trabalhador quando este comer na empresa.

Cláusula 63.ª**(CONDIÇÕES BÁSICAS DA ALIMENTAÇÃO E SEU SERVIÇO)**

1. — A alimentação deverá ser de boa qualidade, sendo por isso directamente responsável o chefe de cozinha ou seu substituto.

2. — Os profissionais que trabalhem para além das 23 horas têm direito a ceia, composta por duas sanduiches e um copo de café com leite ou chá.

3. — O pessoal de direcção tem direito a comida igual à dos hóspedes, mas sómente a um segundo prato à sua escolha.

4. — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal.

5. — Nenhum profissional poderá ser obrigado a tomar as duas refeições principais com intervalo inferior a quatro horas.

CAPÍTULO VII

(CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO)

Cláusula 64.ª

(DIREITOS ESPECIAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangido, são asseguradas às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

1. — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas incompatíveis com o seu estado e ou clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo da retribuição.

2. — Faltar durante noventa dias durante o período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação. Dos noventa dias fixados neste número, trinta deverão ser fixados imediatamente antes do parto, sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

3. — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas não poderá exceder trinta dias.

4. — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico ordenar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da mulher.

5. — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

6. — No 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 final do período.

7. — As mulheres trabalhadoras que desejem aleitar os seus filhos podem interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias, durante os primeiros três meses após o termo da licença do parto.

8. — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 21 e as 7,30 horas.

9. — A mulher trabalhadora não pode ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

10. — Se a entidade patronal não observar o disposto no número anterior, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração nos termos da cláusula 72.ª a indemnização a pagar será equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto no número nove, se outra maior lhe não for devida.

Cláusula 65.ª

(DIREITOS ESPECIAIS PARA TRABALHADORES ESTUDANTES)

1. — Os trabalhadores que frequentem, em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular, cursos de formação ou valorização profissional, terão os seguintes direitos especiais:

a) Dispensa até ao máximo de oito horas semanais para frequência de aulas, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha;

c) Dispensa da prestação de trabalho norma, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham de submeter-se a provas de exame.

2. — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes e de frequência dos cursos.

3. — As regalias referidas sómente serão concedidas desde que os trabalhadores tenham aproveitamento de, pelo menos, dois terços das disciplinas em que se inscreveram.

4. — Os trabalhadores em regime de turnos só podem beneficiar do disposto nesta cláusula quando, sem grave inconveniente para o funcionamento da empresa, possam transitar para um posto de trabalho cujo horário seja compatível com a frequência do curso.

Cláusula 66.ª

(TRABALHO DE MENORES)

1. — A entidade patronal deverá proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2. — O trabalho de menores de dezoito anos só é permitido a partir das sete horas e até às vinte e duas horas.

CAPÍTULO VIII

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

Cláusula 67.ª

(CAUSAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

1. — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Despedimento colectivo

e) Rescisão por parte do trabalhador

2. — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, acto que será nulo de pleno direito.

3. — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 68.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO DAS PARTES)

1. — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2. — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3. — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

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

Cláusula 69.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

1. — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

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

Cláusula 70.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDIMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE PATRONAL COM JUSTA CAUSA)

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

2. — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 20.ª.

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

Cláusula 71.ª

(JUSTA CAUSA PARA DESPEDIMENTO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL)

1. — Considera-se justa causa o comportamento

culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2. — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimentos 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;
- d) Desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos 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;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal inividual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contr a liberdades das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 72.ª

(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDIMENTO NULO)

1. — No caso referido no n.º 3 da cláusula 70.ª, o trabalhador tem direito 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.

2. — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 77.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 73.ª

(DESPEDIMENTO COLECTIVO)

1. — Considera-se despedimento colectivo, a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelos menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2. — A cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo opera-se nos termos previstos na lei.

Cláusula 74.ª

(DIREITOS DOS TRABALHADORES DESPEDIDOS COLECTIVAMENTE)

1. — Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência de admissão na empresa.

2. — A preferência de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efectuou os despedimentos.

3. — A empresa deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de recepção.

4. — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

5. — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com respectiva antiguidade, calculada nos termos da cláusula 77.ª.

6. — O trabalhador tem, durante o prazo de, pelo menos, noventa dias a contar da data da comunicação pela empresa da intenção de proceder ao despedimento colectivo, o direito de utilizar cinco horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, em prejuízo da remuneração.

Cláusula 75.ª

(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM AVISO PRÉVIO)

1. — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, em aviso prévio de dois meses.

2. — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3. — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4. — Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 76.ª

(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM JUSTA CAUSA)

1. — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de 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.

2. — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante de rescisão.

Cláusula 77.ª

(INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDITO COM JUSTA CAUSA)

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 76.ª terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses

Cláusula 78.ª

(TRESPASSE OU CESSÃO DE EXPLORAÇÃO DO ESTABELECIMENTO)

Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente e incluirão obrigatoriamente a contagem de antiguidade e os benefícios e regalias que o trabalhador usufruía antes dessa transmissão.

CAPÍTULO IX
(BENEFÍCIOS E REGALIAS ESPECIAIS)

Cláusula 79.ª

(PRÉMIO DE ASSIDUIDADE E PRESENÇA)

Com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1979, além de remuneração que auferirem na sua empresa, os trabalhadores que tenham registado nessa empresa o mínimo de 10 anos de antiguidade, terão direito a receber mensalmente da entidade patronal, os seguintes prémios de assiduidade e presença, relativamente ao mínimo que for estipulado na tabela salarial para a sua categoria e classe e com os condicionais estipulados nas alíneas a), b) e c) desta cláusula:

— Com mais de 10 anos de antiguidade: 5% sobre o estipulado na tabela;

— Com mais de 15 anos de antiguidade: 7% sobre o estipulado na tabela;

— Com mais de 20 anos de antiguidade: 10% sobre o estipulado na tabela.

- a) As importâncias dos prémios de assiduidade e presença não são levadas em conta para efeito do cálculo de horas extraordinárias e Subsídio de Natal;
- b) Perde direito ao prémio de assiduidade e presença do mês o trabalhador que não preste total serviço efectivo durante o respectivo mês, mesmo que por causa justificável, nomeadamente por baixa por doença;
- c) A importância do prémio por assiduidade e presença deve ser arredondada para a dezena de escudos superior ou inferior, conforme ultrapasse ou não a parcela de cinco escudos.

Cláusula 80.º

(SUBSÍDIO PATRONAL DE DOENÇA)

1. — Os trabalhadores dos estabelecimentos do Sector Hoteleiro terão direito a um subsídio de doença que será liquidado pelas respectivas empresas da seguinte forma:

- a) Com mais de 10 anos de antiguidade registada na mesma empresa — 20% sobre o seu ordenado base;
- b) Com mais de 20 anos de antiguidade registada na mesma empresa e mais de 55 anos de idade — 30% sobre o seu ordenado base;
- c) Com mais de 30 anos de antiguidade registada na mesma empresa e mais de 55 anos de idade — 40% sobre o seu ordenado base.

2. — As entidades patronais do Sector Hoteleiro poderão pagar aos seus trabalhadores, sempre a título precário, um subsídio de doença até 40% sobre o seu ordenado base.

Cláusula 81.º

(BENEFÍCIOS E REGALIAS A TÍTULO PRECÁRIO)

Com excepção da remuneração base que esteja a auferir e do expressamente estipulado neste C.C.T., qualquer benefício ou regalia concedida pela entidade patronal ao trabalhador é sempre considerado como concedido a título precário.

CAPÍTULO X
(DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS)

Cláusula 82.º

(INDUMENTARIA)

1. — Qualquer tipo de indumentária especial é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça e sapatos pretos e a camisa branca, tradicionais na indústria.

2. — É da responsabilidade e encargo do trabalhador a limpeza e conservação da sua indumentária.

Cláusula 83.º

(TRANSFERÊNCIA DE SECÇÃO OU SERVIÇO)

A entidade patronal pode, sempre que o considerar de conveniência de serviço, mudar o trabalhador de Secção ou serviço, sem prejuízo da remuneração base que o trabalhador aufera, desde que o trabalhador não baixe de nível de qualificação determinada no Anexo III.

Cláusula 84.º

(ANEXO DESTES C.C.T.)

Fazem parte integrante destes C.C.T., os Anexos I, II e III, respectivamente referentes a:

ANEXO I — DEFINIÇÃO DAS FUNÇÕES PROFissionais

ANEXO II — TABELAS SALARIAIS:

- a) Dos estabelecimentos hoteleiros;
- b) Dos restaurantes, Cafés, Cervejarias e Similares.

ANEXO III — ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

Cláusula 85.º

(COMISSÃO PARITÁRIA)

1. — Até ao prazo de trinta dias após a entrada em vigor do presente C.C.T., será constituída uma Comissão Paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da Associação Patronal e três em representação do Sindicato.

2. — Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar o disposto no C.C.T. e integrar as suas lacunas;
- b) Deliberar sobre a classificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto no C.C.T.;
- c) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3. — A Comissão Paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões serem fixadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

4. — A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos dois representantes de cada parte.

5. — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se parte integrante do presente C.C.T., logo que publicadas no Jornal Oficial da Região.

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

Cláusula 86.º

(REVOGAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO ANTERIOR)

São revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis por se entender que o regime contido neste C.C.T. é globalmente mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 87.º

(CASOS OMISSOS)

Aos casos omissos deste C.C.T., aplicam-se as disposições legais vigentes na Região Autónoma dos Açores.

Ponta Delgada, 10 de Outubro de 1978

Pela Comissão da Câmara do Comércio

Manuel da Silva Melo Júnior

Manuel Soares Raposo Rosa

Pela Comissão do Sindicato dos Transportes e Turismo

António José Carvalho

Francisco Alexandre Cordeiro Medeiros

Depositado em 5 de Dezembro de 1978, a fl. 2 do livro n.º 1, com o n.º 11, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ANEXO I DEFINIÇÃO DAS FUNÇÕES PROFISSIONAIS

DIRECTOR-GERAL — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções; propõe à administração e procede à compra de equipamento, gastos em instalações, admissão de pessoal e elaboração dos respectivos contractos e horários; executa a política comercial de preços que achar mais conveniente e elabora os contractos com as agências de viagens e o plano geral de reservas; é o responsável pela existência total do estabelecimento e seu inventário periódico.

DIRECTOR DE SERVIÇOS OU FINANCEIRO — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções; propõe à administração e procede à compra de equipamento, gastos em instalações, admissão de pessoal e elaboração dos respectivos contractos e horários; executa a política comercial de preços que achar mais conveniente e elabora os contractos com as agências de viagens e o plano geral de reservas; é o responsável pela existência total do estabelecimento e seu inventário periódico.

DIRECTOR DE SERVIÇOS OU FINANCEIRO — Dirige e fiscaliza os serviços administrativos, nomeadamente os da contabilidade hoteleira e no que a eles estão ligadas as diversas acções, e é o responsável pela política financeira, funções pelas quais responde perante a entidade patronal ou administração, de quem depende directa e exclusivamente.

SUB-DIRECTOR — É o auxiliar imediato dos directores, a quem nas respectivas tarefas e substitue nas suas ausências; tem essencialmente a seu cargo a elaboração dos mapas mensais de estatística e de contabilidade hoteleira, a tesouraria e os registos nas fichas de pessoal.

GERENTE — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento dos estabelecimentos do GRUPO III da classificação do Sector Hoteleiro ou dos Estabelecimentos do Sector de Restaurantes, Cafés, Cervejarias e Similares.

CHEFE DE RECEPÇÃO — Superintende e executa os trabalhos dos recepcionistas e substitue o pessoal de Direcção, na sua inexistência ou ausências.

RECEPCIONISTA — ocupa-se dos seguintes trabalhos: acolhimento e inscrição dos clientes, atendendo aos seus desejos e reclamações; contratação dos alojamentos e serviços; comunicação aos chefes das secções das chegadas e partidas dos clientes; emissão e recebimento das contas; correspondência e arquivo da secção; superintendência do serviço da porta; registos das vendas e imposto de turismo nos respectivos mapas e livros; serviços telefónicos.

TRINTANÁRIO — ocupa-se das entradas e das saídas dos clientes; cuida e trata do transporte de bagagens; executa recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento e vende selos e postais; no serviço nocturno atende os clientes e seus pedidos e vigia o funcionamento do equipamento do estabelecimento. Obedece directamente ao pessoal da recepção e à Governante.

PORTEIRO DA PORTA DE SERVIÇO — ocupa-se da vigilância das entradas e saídas do pessoal, de estranhos e de mercadorias e haveres do estabelecimento.

GOVERNANTE — recebe e acompanha os clientes, providenciando pelo seu bem estar; verifica a ocupação

dos quartos; dirige e fiscaliza os serviços de costura, rouparia e lavandaria e o trabalho do pessoal de quartos e limpeza; dá os últimos retoques, cuidando especialmente da ornamentação e decoração dos quartos, salas e do estabelecimento em geral; zela pelo bom funcionamento de todas as instalações e pela conservação de móveis, objectos decorativos, cortinados e alcatifas; mantém uma reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; guarda os objectos esquecidos pelos clientes e deles dá conhecimento à Direcção.

EMPREGADO/A DE LIMPEZAS — executa os serviços de limpeza e arrumação geral do estabelecimento, nomeadamente de salas de estar, sanitas, corredores, escadas, varandas, paredes, tetos e vidraças; transporta as roupas de serviço e para a rouparia e lavandaria; efectua as mudanças de bagagens dos hóspedes de um quarto para outro; limpa e engraxa o calçado dos hóspedes; executa os serviços dos empregados de quartos e da porta, quando necessários.

EMPREGADO/A DE QUARTOS — executa o arranjo, limpeza e decoração dos quartos, e os trabalhos respeitantes aos empregados de limpeza e os de engomar e passar a ferro eventualmente; encarrega-se do recebimento e entrega da roupa dos hóspedes; atende as chamadas e pedidos dos hóspedes e executa o room-service.

ENGOMADEIRA — Engoma e passa a ferro a roupa dos hóspedes e as de serviço; superintende no serviço das lavadeiras.

LAVADEIRA — Lava e seca peças de vestuário e as roupas de serviço e dos clientes, devendo também ter de engomar e passar a ferro, quando necessário.

COSTUREIRA — ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e do aproveitamento das roupas de serviço e adorno, devendo ainda ter de exercer a tarefa de passar a ferro quando necessário.

CHEFE DE MESA — superintende no restaurante e executa todos os trabalhos respeitantes aos empregados de mesa, com excepção dos de limpeza, competindo-lhe embora acompanhar e verificar estes últimos; efectua os inventários de existência de mercadorias; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas. Pode-se ocupar do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias e de superintender nos serviços da copa.

SUBCHEFE DE MESA — auxilia e substitue nos seus impedimentos o chefe de mesa nas respectivas funções e trabalho.

CHEFE DE VINHOS — é o responsável pela existência e serviço de bebidas da sala de refeições dos clientes, a quem aconselha na respectiva escolha e as serve; procede aos inventários mensais das bebidas; executa eventualmente as tarefas do chefe de mesa. Deve possuir conhecimentos de enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica das bebidas.

EMPREGADO DE MESA — serve refeições e bebidas nas salas, recintos ou quarto, ultimando a sua apresentação; acompanha os clientes às mesas e executa os seus pedidos, dando-lhes esclarecimentos e sugestões para as suas refeições; elabora ou manda passar a conta dos consumos do cliente, recebe-a, leva-a, ou envia-a ao

serviço de facturação; põe e levanta as mesas; efectua os trabalhos de limpeza, arrumo e decoração das salas ou recintos onde serve as refeições; pode ter de trabalhar como barman.

EMPREGADO DE MESA PRATICANTE — executa as funções de empregado de mesa em regime de aprendizagem.

CHEFE DE BAR — superintende e executa todos os trabalhos respeitantes ao barman; é o responsável pelas existências de mercadorias e equipamento do bar, efectuando os respectivos inventários periódicos e as respeitantes requisições.

BARMAN — prepara e serve as bebidas e produtos alimentícios de que dispõe para venda, procedendo à confecção de misturas de bebidas espirituosas, xaropes ou outros ingredientes, de acordo com as receitas estabelecidas ou de pedidos do cliente; põe e levanta as mesas e efectua os trabalhos de limpeza, arrumo e decoração do bar ou recinto onde serve os clientes; pode ter de trabalhar como empregado de mesa.

BARMAN PRATICANTE — executa as funções de barman, em regime de aprendizagem.

CHEFE DE COZINHA — superintende na cozinha e executa todos os trabalhos respeitantes aos cozinheiros, com excepção das ementas, as quais elabora, e regista os consumos; faz os inventários periódicos das existências de géneros e equipamento da cozinha e suas dependências, sendo o responsável pela sua existência e conservação.

COZINHEIRO — prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, nomeadamente para os serviços de abastecimento de aeronaves; confecciona doces e pastéis e executa outros serviços de pasteleiro quando este não exista ou nas suas ausências; executa e zela pela limpeza e conservação da cozinha e seu equipamento.

EMPREGADO DE COZINHA OU COPEIRO — executa os trabalhos de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de cozinha e copa, bem como de limpeza e arrumação destas secções em que indiferentemente pode ter de trabalhar e em cujos restantes serviços colabora.

PASTELEIRO — confecciona doces, bolos, pastéis e complementos das preparações culinárias; colabora

com o chefe de cozinha na elaboração das ementas no referente às sobremesas, podendo também ter de colaborar nos restantes serviços que àquele dizem respeito.

CAFETEIRO — executa as confecções de leite, chás, e outras bebidas quentes e frias, sumos de fruta, aperitivos, sanduiches, torradas, ovos, carnes, peixe, e pratos ligeiros inerentes aos serviços de pequeno almoço, bares e sobremesas; pode ter de executar as funções de copeiro ou empregado de cozinha.

DESPENSEIRO — supervisa e executa as operações de aquisição, arrumo e conservação dos comestíveis e mercadorias e o seu fornecimento às secções, ocupando-se dos respectivos registos e elaboração dos inventários mensais; pode ter de se ocupar de tudo o que diz respeito ao abastecimento de aeronaves.

EMPREGADO DE DESPENSA — auxilia o despenseiro nas suas funções; transporta os comestíveis e mercadorias e efectua os serviços de limpeza dos recintos e recipientes onde se guardam.

CONTROLADOR — verifica as contas emitidas; poderão ser-lhe atribuídas as tarefas do registo das vendas nos respectivos mapas e os registos das entradas e saídas de mercadorias no respeitante ficheiro e respectivos inventários mensais; exerce as funções de recepcionista, quando necessário, e as de despenseiro nas ausências ou impedimentos deste.

MANDARETE — executa recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento.

MESTRE GERAL — executa serviços de pintura, caiação e reparação e conservação das instalações e equipamento do estabelecimento.

CHEFE DE BALCÃO — superintende e executa todos os trabalhos respeitantes ao empregado de balcão; é o responsável pelas existências de mercadorias e equipamento do balcão, efectuando os respectivos inventários periódicos e as respeitantes requisições.

EMPREGADO DE BALCÃO — é o profissional de «Restaurante, Cafés, Cervejarias e Similares», que executa as tarefas atribuídas aos barmans dos estabelecimentos hoteleiros.

EMPREGADO DE BALCÃO E MESA — é o profissional de «Restaurante, Cafés, Cervejarias e Similares» que executa simultaneamente as tarefas atribuídas aos barmans e empregados de mesa.

ANEXO II TABELA SALARIAL DOS ESTABELECIMENTOS HOTELEIROS

CATEGORIAS E CLASSES PROFISSIONAIS	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
DIRECÇÃO			
Director Geral; Director de Serviços ou Financeiro	15.000\$00	13.000\$00	
Sub-director; Gerente	12.000\$00	10.000\$00	8.200\$00
RECEPÇÃO			
Chefe de Recepção	8.200\$00	7.700\$00	7.400\$00
Recepcionista de 1. ^a	7.700\$00	7.400\$00	7.000\$00
Recepcionista de 2. ^a ;	7.700\$00	7.400\$00	7.000\$00
Controlador	7.400\$00	7.000\$00	6.600\$00
Recepcionista Praticante	6.600\$00	6.200\$00	6.000\$00
PORTA			
Trintanário com mais de 20 anos	6.500\$00	5.850\$00	5.800\$00
Trintanário dos 18 aos 20 anos	4.300\$00	4.300\$00	4.275\$00
Trintanário de 14 a 18 anos			2.900\$00
Trintanário da Porta de Serviço			5.850\$00
ANDARES E LIMPEZAS			
Empregado/a de limpezas			6.000\$00
Empregado/a de quartos Governante			5.800\$00
ROUPARIA E LAVANDARIA			
Engomadeira			8.800\$00
Lavadeira			5.900\$00
Costureira			5.700\$00
MESA			
Chefe de mesa			6.000\$00
Sub-chefe de mesa e/ou			5.900\$00
Chefe de Vinhos			5.700\$00
Empregado de mesa — de 1. ^a			7.700\$00
			7.400\$00
			7.000\$00
			6.200\$00

Empregado de mesa — de 2. ^a	7.000\$00	6.600\$00	6.000\$00	Empregado de cozinha de 16 a 18 anos	4.000\$00	3.400\$00	3.200\$00
Empregado de mesa — de 3. ^a	6.600\$00	6.000\$00	5.800\$00	Pasteleiro	8.200\$00	7.400\$00	6.600\$00
Empregado de mesa Praticante	6.000\$00	5.800\$00	5.700\$00	COPA			
BAR				Cafeteiro	7.000\$00	6.600\$00	6.000\$00
Chefe de Bar	7.400\$00	7.000\$00	6.200\$00	Copeiro com mais de 20 anos	6.600\$00	6.200\$00	5.800\$00
Barman de 1. ^a	7.000\$00	6.600\$00	6.000\$00	Copeiro de 18 a 20 anos	4.700\$00	4.500\$00	4.300\$00
Barman de 2. ^a	6.600\$00	6.200\$00	5.800\$00	Copeiro de 16 a 18 anos	4.000\$00	3.400\$00	3.200\$00
Barman Praticante	6.000\$00	5.800\$00	5.700\$00	DESPENSA			
COZINHA				Despenseiro	8.200\$00	7.700\$00	6.600\$00
Cozinheiro de 1. ^a (Chefe de Cozinha)	11.000\$00	9.500\$00	7.500\$00	Empregado de despensa	6.600\$00	6.200\$00	5.800\$00
Cozinheiro de 2. ^a	8.200\$00	7.400\$00	6.600\$00	SERVIÇOS DIVERSOS			
Cozinheiro de 3. ^a	7.400\$00	7.000\$00	6.400\$00	Mestre Geral	7.000\$00	6.600\$00	6.000\$00
Empregado de cozinha com mais de 20 anos	6.600\$00	6.200\$00	5.800\$00	Mandarete com mais de 20 anos	5.700\$00	5.700\$00	5.700\$00
Empregado de cozinha de 18 anos a 20 anos	4.700\$00	4.500\$00	4.300\$00	Mandarete de 18 a 20 anos	4.300\$00	4.300\$00	4.275\$00
				Mandarete de 14 a 18 anos	2.900\$00	2.900\$00	2.900\$00

b) Tabela salarial de Restaurantes, Cafés, Cervejarias e Similares

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV					
BALCÃO E MESA					Praticante de Balcão e Mesa de 16 a 18 anos	3.800\$00	3.600\$00	3.400\$00	3.200\$00
Chefe de Balcão	8.000\$00	7.800\$00	7.600\$00	7.400\$00	Praticante de Mesa de 16 a 18 anos	3.600\$00	3.400\$00	3.200\$00	3.000\$00
Chefe de Mesa	7.800\$00	7.600\$00	7.400\$00	7.200\$00	COZINHA E COPA				
Empregado de Balcão	7.600\$00	7.400\$00	7.200\$00	6.800\$00	Cozinheiro de 1. ^a (Chefe de Cozinha)	9.400\$00	9.000\$00	8.800\$00	8.600\$00
Empregado de Balcão e Mesa	7.000\$00	6.800\$00	6.400\$00	6.000\$00	Cozinheiro de 2. ^a	8.800\$00	7.200\$00	6.900\$00	6.700\$00
Praticante de Balcão e Mesa	6.200\$00	6.000\$00	5.800\$00	5.700\$00	Cozinheiro de 3. ^a	8.600\$00	6.500\$00	6.200\$00	6.000\$00
Praticante de Balcão de 18 a 20 anos	5.300\$00	5.100\$00	4.900\$00	4.700\$00	Empregado de Cozinha e Copeiro de 18 a 20 anos	4.900\$00	4.900\$00	4.700\$00	4.500\$00
Praticante de Balcão e Mesa de 18 a 20 anos	5.100\$00	4.900\$00	4.700\$00	4.500\$00	Empregado de Cozinha e Copeiro de 16 a 18 anos	4.400\$00	4.400\$00	4.200\$00	4.000\$00
Praticante de Mesa de 18 a 20 anos	4.900\$00	4.700\$00	4.300\$00		Cafeteiro	6.800\$00	6.500\$00	6.200\$00	6.000\$00
Praticante de Balcão de 16 a 18 anos	4.000\$00	3.800\$00	3.600\$00	3.400\$00	Pasteleiro	7.500\$00	7.200\$00	6.900\$00	6.700\$00

ANEXO III

ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

1 — QUADROS SUPERIORES

Director-Geral
 Director de Serviços ou Financeiro
 Sub-Director
 Gerente

3 — ENCARREGADOS E SIMILARES

Chefe de Recepção
 Chefe de mesa
 Chefe de Bar
 Governante

5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

5.3 Pasteleiro
 5.4 Recepcionista
 Controlador
 Subchefe de mesa
 Chefe de vinhos
 Barman
 Despenseiro

6 — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS

6.1 Engomadeira
 Costureira

7 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS

7.1 Lavadeira

Empregado de cozinha ou Copeiro

Empregado de Despensa

Trintanário

Porteiro da Porta de Serviço

Empregado/a de Limpezas

Empregado/a de Quartos

Mandarete

PROFISSÕES EXISTENTES EM DOIS NÍVEIS

2.2 e 3 Chefe de cozinha

4.2. e 5.3 Cozinheiro

PROFISSÕES EXISTENTES NUM NÍVEL FRONTEIRA

5.3/6.2 Mestre Geral

5.4/6.1 Cafeteiro

Empregado de mesa

Empregado de balcão

Empregado de balcão e mesa

A — PRATICANTES E APRENDIZES

Recepcionista praticante

Empregado de mesa praticante

Barman praticante

Praticante de balcão e mesa

Praticante de balcão e mesa

Praticante de balcão

REVISÃO DO ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A EMPRESA MOAGEM
TERCEIRENSE, LIMITADA E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS
DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DO EX-DISTRITO DE ANGRA DO HEROÍSMO,
PUB. NO BOLETIM DOMINISTÉRIODO TRABALHO N.º 24 DE 30/12/76

CAPÍTULO I
(ÂMBITO E VIGÊNCIA DO ACORDO)

Cláusula 2.ª

(VIGÊNCIA)

1. O presente acordo considera-se para todos os efeitos, em vigor desde 1 de Junho de 1978, e é válido pelo período de doze meses, prorrogável por iguais e sucessivos períodos, se qualquer das partes não o denunciar até 30 dias antes do termo do período de vigência.

Cláusula 16.ª

(Férias)

1. Aos trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo serão concedidos, em cada ano civil, 30 dias de férias.

2. ...

3. ...

ANEXO II

		N. DE CLASSIFI- CAÇÃO
Encarregado de Serviço	7.600\$00	4.2
Chefe de Turno	7.600\$00	4.2

Condutor de Limpeza de Cereais	7.600\$00	6.2
Condutor de Moinhos e Cilindros	7.600\$00	6.2
Condutor de Peneiros	7.600\$00	6.2
Condutor de Sassoires	7.600\$00	6.2
Ensacador Mecânico	7.600\$00	6.2
Ajudante de Limpeza de Cereais	7.600\$00	7.2
Ajudante de Limpeza de Moinhos	7.600\$00	7.2
Servente de Moagem	7.600\$00	7.2

As funções de chefe de turno e encarregado de serviço, podem ser acumuladas com uma qualquer das outras categorias.

Angra do Heroísmo, 30 de Junho de 1978
Pela Moagem Terceirens, Lda.

António Simões

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do ex-Distrito de Angra do Heroísmo:

Francisco Santos Borges
Emanuel Hermínio Ávila
José Silveira Pires

Depositado em 5 de Dezembro de 1978, a fl. 2 do livro n.º 1, com o n.º 12, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/78.

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores, Palácio da Conceição, Ponta Delgada, S. Miguel, Açores.»

ASSINATURAS

As duas séries	Ano	1000\$	Semestre	550\$
A 1.ª série	-	600\$	-	350\$
A 2.ª série	-	600\$	-	350\$

Suplementos — preço por página, 1\$50

Preço avulso — por página, 1\$50

A estes valores acrescem os portes de correio

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