



# JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 42\$00

Quinta-Feira, 27 de Setembro de 1979

## SUPLEMENTO

### SUMÁRIO

#### SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### Portarias de Extensão

- PE do CCT, entre a Câmara do Comércio (Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria) e o Sindicato dos Electricistas do Sul — Delegação dos Açores.
- PE das alterações ao CCT celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria — Panificação, Confeitaria, Pastelaria e Açarias.

##### Convenções Colectivas de Trabalho

- 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-rectificado.
- ACT, celebrado entre a «Açortur» — Investimentos Turísticos dos Açores, SARL, e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito da Horta.
- Acordo de Adesão entre a Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do ex-Distrito da Horta

##### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### Associações Patronais — Corpos Gerentes

- Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo —
- eleição em 31 de Março de 1979 o triénio 1979/1981.

# PORTARIAS DE EXTENÇÃO

## PE do CCT entre a Câmara do Comércio (Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria) e o Sindicato dos Electricistas do Sul — Delegação dos Açores.

No Jornal Oficial n.º 9, II Série (suplemento) de 29 de Março de 1979, foi publicado um contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Electricistas do Sul — Delegação Açores.

— Considerando que existem empresas do mesmo sector naquele ex-distrito, que não se encontram inscritas na associação outorgante não sendo, por isso abrangidas pela convenção;

— Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos profissionais de um mesmo sector de actividade na área geográfica circunscrita ao aludido ex-distrito de Ponta Delgada;

— Cumprido o disposto no n.º 4 do art.º 20.º do Dec. Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as modificações introduzidas pelo Dec. Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para portaria de extensão no Jornal Oficial n.º 18, II serie (suplemento) de 31 de Maio de 1979, e não tendo sido deduzida qualquer opposição;

Nestes termos:

Manda o Governo Regional dos Açores, ao abrigo da alínea a) do art.º 1.º do Dec. Lei n.º 243/78, de 10 de Agosto, em conjugação com o n.º 1 do art.º 20.º do Dec. Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Dec. Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos

Secretários Regionais do Trabalho e do Comércio e Indústria, o seguinte:

Artigo 1.º — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio do ex-distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Electricistas do Sul — Delegação Açores, publicado no Jornal Oficial n.º 9, II serie (suplemento) de 29 de Março de 1979, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam, na área circunscrita pela convenção, a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como a todos os trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante, que se encontrem ao serviço de empresas inscritas na associação patronal signataria;

Art.º 2.º — A tabela salarial aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Setembro de 1978, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de dez.

Secretarias Regionais do Trabalho e do Comercio e Indústria, 24 de Setembro de 1979.

O Secretario Regional do Trabalho, *Antonio Gentil Lagarto*, O Secretario Regional do Comercio e Indústria — *Americo Natalmo de Viveiros*.

## PE das alterações ao CCT celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria — Panificação, Confeitaria, Pastelaria e Doçaria.

No Jornal Oficial, II Serie, n.º 19 (Suplemento) de 7 de Junho de 1979 foram publicadas as alterações (revisões da tabela salarial e de algumas cláusulas de expressão pecuniárias) ao CCT celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 20 de 29/5/78.

— Considero que existem empresas do mesmo sector naquele ex-Distrito, que não se encontram inscritas na associação outorgante não sendo, por isso, abrangidas pelas alterações a Convenção Colectiva designada em epígrafe;

— Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos profissionais de um mesmo

sector de actividade na área geográfica circunscrita ao aludido ex-Distrito de Ponta Delgada;

— Cumprido o disposto no n.º 4 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para portaria de extensão, no Jornal Oficial II Serie, n.º 19 (Suplemento) de 7 de Junho de 1979, e não tendo sido deduzida qualquer opposição;

Nestes termos:

Manda o Governo Regional dos Açores, ao abrigo da alínea a) do art.º 1.º do Dec.-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, em conjugação com o n.º 1 do art.º 20.º do Dec.-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção

dada pelo Dec.-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários Regionais do Trabalho e do Comércio e Indústria, o seguinte:

Art.º 1.º — As disposições constantes das alterações (revisão salarial, e algumas cláusulas com expressão pecuniária) ao CCT, publicadas no Jornal Oficial, II Serie n.º 19 (Suplemento) de 7 de Junho de 1979 para as Industrias de Panificação, Confeitaria, Pastelaria e Docaria das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam, na área circunscrita pela convenção, a actividade economica por aquela abrangida, e aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais previstas na convenção bem como a todos

os trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante, que se encontram ao serviço das empresas inscritas na associação patronal signatária:

Artigo 2.º — A tabela salarial aplicável pela presente portaria, produzirá efeito desde 30 de Maio de 1979, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

Secretarias Regionais do Trabalho e do Comércio e Indústria, 24 de Setembro de 1979.

O Secretário Regional do Trabalho, *António Gentil Lagarto* — O Secretário Regional do Comércio e Indústria, *Americo Natalino de Viveiros*.

### 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

Por ter sido publicada com incorrecção no Jornal Oficial, II Serie, n.º 44, Suplemento, de 7 de Dezembro de 1978, a tabela salarial constante da convenção designada em epigrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

#### NO PONTO 1

Onde se lê:

... Instrutor de Ligeiros motoc ..... 9 400\$00

Deve ler-se:

... Instrutor ..... 9 400\$00

### Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a «AÇORTUR» Investimentos Turísticos dos Açores, S.A.R.L. e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços do ex-Distrito da Horta.

#### Capítulo I

#### ÁREA E VIGÊNCIA

##### Cláusula 1.ª

O presente Acordo Colectivo de Trabalho obriga, de um lado a «Açortur» Investimentos Turísticos dos Açores, S.A.R.L., e do outro os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Ex-Distrito da Horta.

##### Cláusula 2.ª

#### (CLASSIFICAÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS)

GRUPO I: Hotéis de 5 e 4 estrelas, estalagens de 5 estrelas e casinos.

GRUPO II: Hotéis de 3 e 2 estrelas, estalagens de 4 estrelas, albergarias de 4 estrelas, residências de 4 e 3 estrelas, hotéis apartamentos de 4 a 3 estrelas, môtéis de 3 estrelas, pensões de 4 estrelas e pensões de 3 estrelas.

GRUPO III: Hotéis de 1 estrela, hotéis apartamentos de 2 estrelas, pensões de 2 e 1 estrelas, môtéis de 2 estrelas, restaurantes de 1.º Snack-bares, self service, dancings, cabarets, boites, salões e casas de chá, restantes restaurantes, casas de pasto, casas de comida, casas de vinho e petiscos, cafes, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, bufetes de casas de espectáculo e recintos desportivos, botequins (bares), salões de bilhar e outros jogos, pastelarias confeitarias, leitarias tabacarias e tabernas.

#### Cláusula 3.ª

#### (INÍCIO DE VIGÊNCIA E DURAÇÃO DO ACORDO)

1. Este Acordo Colectivo de Trabalho entra em vigor na data da sua publicação, com excepção das retribuições minimas da tabela salarial constante do Anexo VI, que terão efeitos retroactivos a partir de 1 de Março de 1979.

2. Este A.C.T. é válido por um período de dezoito meses, sucessivamente renovável, excepto no que se refere a tabelas salariais e outras cláusulas com expressão pecuniária, cuja vigência é de doze meses.

3. A denúncia tem por fim a renegociação de todo ou parte do Acordo, com vista a adequá-lo às condições sociais que vigorarem no momento.

4. A denúncia será feita com um pré-aviso mínimo de 90 dias, por carta registada endereçada a uma das partes contratantes, com cópia ao Delegado da Secretaria Regional do Trabalho, em que se indicarão as normas ou capitulos a alterar.

5. O novo Acordo ou as normas alteradas não poderão estatuir condições menos favoráveis para os trabalhadores do que as anteriores.

#### Capítulo II

Admissão, praticantes, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

##### Cláusula 4.ª

#### (CONDIÇÕES DE ADMISSÃO)

1. Só podem ser admitidos os individuos com mais de

14 anos de idade; no serviço de andares, com bares e salões de dança, a admissão só é permitida a indivíduos com mais de 16 anos de idade.

2. Todos os indivíduos ainda não titulares da 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 pelo Boletim de Sanidade, quando exigido por Lei.

3. Têm preferência de Admissão:

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

#### Cláusula 5.ª

##### (PRATICANTES: DURAÇÃO E CONCEITO)

1. O periodo como praticante, em todas as categorias profissionais é de 2 anos.

2. Só se considera trabalho de praticante o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional ou profissionais, ou pela entidade patronal, que prestem regular e efectivo serviço na secção respectiva.

3. Os participantes só poderão ser transferidos mediante acordo das partes.

4. Logo que concluido o periodo referido no N.º 1 desta Cláusula deverão os interessados comunicá-lo ao Sindicato respectivo.

#### Cláusula 6.ª

##### (PERÍODO DE EXPERIÊNCIA)

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

2. Durante o periodo de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pre-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 inicio do periodo experimental.

3. O periodo de experiência é de um mês de trabalho efectivo.

4. Nos termos dos contratos a prazo certo, presume-se a inexistência de periodo de experiência, podendo todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse o periodo referido no número anterior.

#### Cláusula 7.ª

##### (TÍTULO PROFISSIONAL)

1. O documento comprovativo da categoria profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo e a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2. Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses titulos, ou do carão do Sindicato, salvo os casos em que a respectiva profissão o não exija.

#### Cláusula 8.ª

##### (CONTRATO A PRAZO)

1. Antes ou durante os 8 dias iniciais de prestação do trabalho, têm as partes, obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato, pelo preenchimento do competente termo, modelo que lhes é fornecido na Secretaria do Sindicato, cujo modelo e o que consta no Anexo III.

2. Desse termo que sera feito em triplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes e outro enviado a Delegação da Secretaria Regional do Trabalho, devem constar, além dos nomes, data de admissão, periodo de experiência, local de trabalho, funções, horário e remunerações.

3. Se alguma das partes se recusar a dar a sua assinatura no contrato, devera a outra parte, no prazo de 24 horas e por carta registada com aviso de recepção, comunicar essa resusa e seus fundamentos aos organismos de representações do recusante.

4. À parte que não cumprir as disposições referidas nos números anteriores cabe o onus de provar, em juizo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

5. Relativamente aos contratos individuais existentes a data de entrada em vigor deste instrumento de regulamentação de trabalho, o prazo para a sua redução a escrito e de 60 dias contados dessa data.

#### Cláusula 9.ª

##### (CONTRATOS A PRAZO)

Consideram-se sazonais os contratos efectuados em zonas de vilegiatura, termas ou praias pelos periodos fixados em legislação propria.

#### Capitulo III

##### Quadros de Acesso

#### Cláusula 10.ª

##### (MAPAS DE QUADRO DE PESSOAL)

O preenchimento e envio as entidades interessadas no Quadro de pessoal, sera feito nos termos da Lei em vigor.

#### Cláusula 11.ª

##### (ACESSO)

1. As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente interiores, sendo para esse efeito, ouvidos os trabalhadores da respectiva secção.

2. Exceptua-se do disposto no numero anterior o preenchimento das categorias de Director de Hotel, Director de Serviços, Assistente de Direcção, Director de Restaurante, Director de Pensao.

3. Na categoria de recepcionista de 3.ª, o acesso a categoria de 2.ª depende unicamente da permanencia de, 3 anos de serviço.

4. Na categoria de recepcionista de 2.ª, o acesso a categoria de 1.ª depende da permanencia de 2 anos de

serviço.

5. Havendo mais de um candidato, a preferência será, prioritária e sucessivamente, determinado pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 12.ª

#### (DENSIDADE DAS CATEGORIAS ANEXO V)

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

2. Os auxiliares serão considerados, para esse efeito, praticantes das secções onde prestam serviço.

#### Cláusula 13.ª

#### (TRABALHADORES ESTRANGEIROS)

A prestação de trabalho por estrangeiros rege-se pelo disposto no Decreto-Lei N.º 97/77, de 17 de Março.

### Capítulo IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.ª

#### (DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

São, especialmente, obrigações da Entidade Patronal:

a) Proporcionar aos seus trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;

b) Passar-lhe no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, atestado de onde conste, a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências respeitantes à sua posição na empresa, sejam do conhecimento da entidade patronal, devendo ainda a entidade patronal enviar cópia ao respectivo Sindicato.

c) Facilitar-lhe o desempenho dos cargos sindicais em que estejam investidos;

d) Preencher, completamente, de acordo com o modelo e instruções fornecidas pelo Sindicato, mapas mensais de contribuição sindical, e enviá-los a este, juntamente com as quotizações até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que digam respeito.

e) Fornecer um local acessível do estabelecimento para informações respeitantes às Associações ou Sindicato, desde que estes últimos, não sendo de responsabilidade da Comissão Sindical da empresa, ou não havendo esta, do Delegado Sindical, hajam sido por uma por outra lidos e aprovados.

f) Facilitar, sempre que possível, uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos Sindicatos;

g) Consultar os serviços de colocação do Sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal.

#### Cláusula 15.ª

#### (DEVERES DO TRABALHADOR)

São obrigações do Trabalhador:

a) Executar os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as aptidões, funções e categoria profissional;

b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de Direcção, definidos neste Acordo e na Lei, quando não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

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 exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho;

g) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado.

#### Cláusula 16.ª

#### (GARANTIAS DO TRABALHADOR)

1. É proibido à Entidade Patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo em casos especiais fundamentados e com autorização expressa do Sindicato respectivo; porém, mesmo neste caso, a sua retribuição não poderá ser reduzida;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo acordo escrito deste;

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

2. A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste A.C.T., sem prejuízo do agravação previsto, para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 17.ª

#### (PROIBIÇÃO DE ACORDOS 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 na cláusula 83.ª por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis as entidades patronais in-

tervenientes neste acordo.

3. Para efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada como se o trabalhador tivesse um ano de serviço.

**Cláusula 18.ª**

**(PODER DISCIPLINAR)**

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

**Cláusula 19.ª**

**(EXERCÍCIO DA ACÇÃO DISCIPLINAR)**

No início do processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

**Cláusula 20.ª**

**(SANÇÕES DISCIPLINARES)**

As sanções disciplinares aplicáveis são as constantes da Lei geral.

**Cláusula 21.ª**

**(COMUNICAÇÃO DAS SANÇÕES)**

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao respectivo Sindicato e Associação, no prazo máximo de três dias.

**Cláusula 22.ª**

**(RECURSO)**

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal de Trabalho competente.

**Cláusula 23.ª**

**(SANÇÕES ABUSIVAS)**

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido nos termos da cláusula;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter conhecimento testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou quaisquer outra entidade com poderes de inspecção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício

das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais;

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

**Cláusula 24.ª**

**(PRESUNÇÃO DE ABUSIVIDADE)**

Presume-se abusivo, até prova contrária, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sobre a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

**Cláusula 25.ª**

**(INDEMNIZAÇÕES PELAS SANÇÕES ABUSIVAS)**

1. Se a sanção aplicada consistiu em multa ou suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

2. Se a sanção aplicada consistiu no despedimento, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 83.ª.

**Cláusula 26.ª**

**(REGISTO DAS SANÇÕES DISCIPLINARES)**

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

**Cláusula 27.ª**

**(HORÁRIO DE TRABALHO)**

1. O horário de trabalho semanal será de 44 horas, divididos por seis dias.

2. Na véspera de folga, ou no dia seguinte a este, os trabalhadores farão apenas 4 horas.

**Capítulo VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

**Cláusula 28.ª**

**(INTERVALOS NO HORÁRIO DE TRABALHO)**

1. O período de trabalho diário e intercalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a quatro horas, excepto para os trabalhadores de cafés pastelarias e tabernas, para que a duração do descanso nunca poderá ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

2. O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho será acrescido à duração deste.

3. 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.

4. Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser inferior a quatro horas.

5. Quando haja descanso, cada período de trabalho

não poderá ser superior a cinco horas, nem inferior a duas horas.

**Cláusula 29.ª**

**(HORÁRIOS ESPECIAIS)**

1. O trabalho de menores com menos de 18 anos, só é permitido a partir das 7 horas às 22 horas.

2. Quando se admita eventualmente qualquer trabalhador em substituição do efectivo, o seu horário será o do substituído.

3. O horário dos trabalhadores «extras» será atribuído ao serviço especial a efectuar.

4. Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido.

5. Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguinte.

**Cláusula 30.ª**

**(PROIBIÇÃO DE ALTERAÇÃO DO HORÁRIO)**

1. No momento da admissão, o horário a efectuar por cada trabalhador deve ser ajustado à sua possibilidade de transportes entre o domicílio e o local de trabalho.

2. A entidade patronal só pode alterar o horário, quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador, ou quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário do estabelecimento, devidamente fundamentada o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

**Cláusula 31.ª**

**(HORÁRIO PARCIAL)**

1. As empresas abrangidas por este A.C.T., é permitida a admissão em tempo parcial.

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

3. Os profissionais admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de dois estabelecimentos, pertencentes ou não à mesma empresa, desde que no conjunto não somem mais de 8 horas.

**Cláusula 32.ª**

**(TRABALHO POR TURNOS)**

Quando o período de trabalho seja organizado por turnos, estes serão rotativos conforme acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores de cada secção.

**Cláusula 33.ª**

**(ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO)**

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho os profissionais mencionados no N.º 2 da cláusula 11.ª desde que estes nisso acordem.

2. O profissional isento, não pode ser obrigado a

trabalhar em cada semana, um número de horas superior ao normal, mas prestá-las-á em qualquer altura do período de funcionamento do estabelecimento, conforme a necessidade do serviço e sem prejuízo do seu dia de descanso.

**Cláusula 34.ª**

**(PROLONGAMENTO DO TRABALHO)**

1. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá ser o trabalhador obrigado a fazer trabalho extraordinário; nos demais casos o trabalho extraordinário é facultativo.

2. Consideram-se casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis os atrasos de excursões e os acidentes de trabalho.

3. Imediatamente antes e depois do seu termo, o trabalho extraordinário será registado em livro próprio.

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

**Cláusula 35.ª**

**(RETRIBUIÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS)**

1. A primeira hora de trabalho extraordinário diário será remunerada com um aumento correspondente a 25% da retribuição normal e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 50%.

2. O cálculo da remuneração /hora, será feita com a seguinte fórmula:

$$\frac{12 \times VM}{52 \times HS} \quad \text{sendo: VM — vencimento mensal}$$

$$HS — \text{Horas semanais}$$

**Cláusula 36.ª**

**(TRABALHO NOCTURNO)**

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

2. Se além de nocturno o trabalho for extraordinário, cumular-se-ão os acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

3. Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a horas que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

**Cláusula 37.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 em vigor.

2. Os mapas de horário de trabalho organizados de harmonia com o anexo, podendo abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento, ou serem elaborados separadamente por secções, conterão, obrigatoriamente as seguintes indicações: Firma ou nome do proprietário,

designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categorias profissionais dos trabalhadores, hora de início e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início das refeições, além dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação da data de despacho que concedeu a autorização e qual o regime de isenção.

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

4. As alterações só serão depois de registadas no livro próprio para alterações.

5. As alterações que resultem de substituição acidentais de qualquer emprego por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda, da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não conta para o limite fixado no N.º 3, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

## Capítulo VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Secção I

#### Descanso semanal e feriados

##### Cláusula 38.ª

#### (DESCANSO SEMANAL)

1. Todos os profissionais abrangidos por este ACT têm direito a um descanso semanal, que, mesmo quando superior a 24 horas, será sempre seguido.

2. O descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho.

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

4. Os trabalhadores abrangidos por este Acordo que não descansam ao Domingo, têm direito, além do dia de descanso semanal normal, a folgar sete Domingos por cada ano.

##### Cláusula 39.ª

#### (RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO PRESTADO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL)

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

2. O trabalho prestado nos dias de descanso semanal da ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes e será pago com um vencimento-base correspondente ao número de horas prestadas, acrescidas de mais 100% dessa importância: os cálculos do vencimento base serão feitos de acordo com a fórmula da cláusula N.º 35.ª.

3. Se o trabalhador não descansar num dos três dias seguintes, o 4.º dia será-lhe pago como trabalho extraordinário.

##### Cláusula 40.ª

#### (FERIADOS)

1. Sempre que os profissionais prestem serviço em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, têm direito à remuneração correspondente, calculada nos termos estipulados para o trabalho prestado em dias de descanso.

2. São considerados feriados obrigatórios, os que a lei determinar, nomeadamente; 1 de Janeiro, Corpo de Deus, Sexta-feira Santa, Terça-Feira de Carnaval, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro, assim como os feriados municipais.

3. Nos dias considerados feriados obrigatórios, poderão as entidades patronais optar por:

- a) Encerramento do estabelecimento;
- b) Abertura do estabelecimento com colaboração de todo o pessoal, sendo os trabalhadores pagos pelo dobro da retribuição normal.
- c) Abertura do estabelecimento com colaboração de parte do pessoal, sendo pagos pelo dobro da retribuição normal.

#### Secção II

#### Férias

##### Cláusula 41.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 civil subsequente ao da prestação de trabalho.

3. No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que completar até 31 de Dezembro.

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

5. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro do ano em que se dá tal cessação, salvo se o trabalhador já gozou as férias respeitantes a esse ano, contando-se sempre aquele período para efeitos de antiguidade.

##### Cláusula 42.ª

#### (DURAÇÃO DAS FÉRIAS)

1. Aos trabalhadores abrangidos por este instrumento de regulamentação de trabalho, serão abrangidos, em cada ano civil, 30 dias de férias.

2. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias, equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que completar até 31 de Dezembro.

3. Os trabalhadores sazonais e aqueles que tenham sido contratados com o prazo inferior a um ano, têm

direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

**Cláusula 43.ª**

(ESCOLHA DA ÉPOCA DE FÉRIAS)

1. A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; 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 do mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, e sem que isso implique a semi-paralisação ou paralisação total da secção.

2. Até ao último dia do mês de Fevereiro de cada ano, os profissionais devem entregar, à entidade patronal ou seu legítimo representante, as suas propostas de férias.

**Cláusula 44.ª**

(RETRIBUIÇÃO DE FÉRIAS)

A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

**Cláusula 45.ª**

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

1. Os trabalhadores têm direito anualmente, a um subsídio de férias igual à parte pecuniária correspondente ao período a que tiverem direito.

2. No ano da admissão e da cessação e da cessação, quando ainda não o tenha recebido, será pago igualmente ao trabalhador um subsídio de valor igual à parte proporcional ao período de férias.

**Cláusula 46.ª**

(MOMENTO DE PAGAMENTO)

A remuneração de férias e correspondente subsídio serão pagos adiantadamente, bem como o valor da alimentação, salvo, quanto a esta, se o trabalhador preferir continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, quando este não encerre.

**Cláusula 47.ª**

(DOENÇA NO PERÍODO DE FÉRIAS)

1. As férias não podem coincidir com períodos de doença, parto ou acidentes comprovados.

2. Sempre que um período de doença ou incapacidade por parto ou acidente, coincida no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas prevista na parte correspondente.

3. Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo.

4. Se, porém, as férias tiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes delas se iniciarem ou durante o seu gozo mantendo-se doente até 30 de Setembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias serem gozadas no

ano seguinte até ao mês de Março.

5. Aos profissionais chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da incorporação. Não sendo possível o seu gozo integral por tardio conhecimento da incorporação, serão os concedidos os dias possíveis e paga a retribuição correspondente ao período não gozado.

6. No ano de regresso do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias proporcionais ao período que irá decorrer, até 31 de Dezembro desse ano, a gozar nos termos da primeira parte do N.º 4 da Cláusula N.º 41.ª

**Cláusula 48.ª**

(VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas deste ACT além do cumprimento íntegro da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título que deixou de gozar.

**Cláusula 49.ª**

(EXERCÍCIOS DE OUTRA ACTIVIDADE DURANTE AS FÉRIAS)

O empregado durante o gozo de férias não poderá exercer qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

**Secção III**

Faltas

**Cláusula 50.ª**

(NOÇÃO)

1. A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2. As ausências por períodos inferiores a um dia de trabalho serão consideradas somando os tempos respectivos reduzindo os totais a dias.

3. Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada não superior a 15 minutos, que não excedem por mês 60 minutos.

**Cláusula 51.ª**

(FALTAS JUSTIFICADAS)

1. Consideram-se faltas justificadas as faltas motivadas por impossibilidade invencível de prestar trabalho emergente de facto não imputável ao trabalhador.

2. São designadamente, consideradas justificadas as seguintes ausências:

a) Por motivo de doença, acidente ou parto, devidamente comprovados;

b) Pelo tempo indispensável para prestar assistência efectiva e inadiável, no caso de doença ou acidente grave do cônjuge ou companheiro, avós, pais, sogros, filhos, enteados e irmãos, desde que estes parentes vivam em economia conjunta com o trabalhador;

c) Por motivo de casamento, durante onze dias, exceptuando-se as folgas;

d) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir

indicados, acrescidos dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar:

— 5 dias seguidos por falecimento do cônjuge ou companheiro, pais, sogros, filhos enteados e irmãos;

— 2 dias por falecimento de avós, netos e sobrinhos.

e) Durante o tempo necessário para cumprimento de deveres indeclináveis, impostos por lei;

f) Durante o tempo indispensável ao cumprimento de deveres sindicais ou da Previdência, nos termos previstos da lei;

g) Durante o tempo necessário aos trabalhadores bombeiros para o exercício das suas funções;

h) Até 10 dias de cada ano, para frequência de curso de formação profissional, podendo cumular-se os relativos a seis anos.

3. As faltas permitidas por motivo de luto são consideradas a partir do momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento.

4. As faltas justificadas a que se reportam as alíneas c), d), f) e g) do N.º 2 não implicam perda da retribuição.

5. As faltas a que se refere a alínea h) do N.º 2 serão controladas a nível da empresa, não podendo ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais do que um trabalhador por cada cinco.

#### Cláusula 52.ª

#### (PARTICIPAÇÃO E JUSTIFICAÇÃO DA FALTA)

1. Quando o trabalhador não possa apresentar-se ao serviço, deverá logo que possível avisar a entidade patronal, indicando o motivo. Se o aviso for verbal ou pelo telefone, será confirmado por escrito.

2. A entidade patronal pode exigir comprovação do motivo da falta, por meio idóneo.

#### Cláusula 53.ª

#### (FALTAS NÃO JUSTIFICADAS)

1. A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou diminuir de igual número de dias, o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2. Na hipótese da parte final do número, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços da sua duração.

#### Secção IV

Suspensão da prestação de trabalho sem impedimento prolongado

#### Cláusula 54.ª

#### (IMPEDIMENTO RESPEITANTE AO TRABALHADOR)

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

prestação de trabalho, salvo as excepções neste ACT.

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 15 dias apresentar-se a entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, devendo apresentar documento comprovativo do impedimento.

5. A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o serviço dentro de 10 dias a contar da data da sua apresentação.

#### Cláusula 55.ª

#### (VERIFICAÇÃO DA JUSTA CAUSA DURANTE A SUSPENSÃO)

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

#### Cláusula 56.ª

#### (ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO DO ESTABELECIMENTO OU DIMINUIÇÃO DA LABORAÇÃO)

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

### Capítulo VIII

#### Secção I

Retribuição  
princípios gerais

#### Cláusula 57.ª

#### (CRITÉRIO DE FIXAÇÃO DE RETRIBUIÇÃO)

1. Todo o trabalhador será remunerado de harmonia com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual escrito.

2. Sempre que, em cumprimento de ordem legítima e continuada, o trabalhador executa serviços de categoria superior aquela para que está contractado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esse serviço.

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

4. O trabalhador referido no N.º 3 ou o eventual admitido para substituir os profissionais ausentes por motivo de férias, doença, descanso semanal ou outro, receberá a remuneração do substituído.

5. Os mandaretes ao atingirem os 20 anos de idade serão equiparados aos auxiliares, para efeitos de remuneração.

## Cláusula 58.ª

## (LUGAR E TEMPO DE CUMPRIMENTO)

1. A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, e dentro das horas de serviço.

2. O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para esse efeito, para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3. Mensalmente, o trabalhador deve exigir e a entidade patronal pagar as retribuições em dívida.

## Cláusula 59.ª

## (SUBSÍDIO DE NATAL)

1. Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual a um mês de salário, pago de acordo com as disponibilidades financeiras da Empresa outorgante.

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

## Cláusula 60.ª

## (DOCUMENTO A ENTREGAR AO TRABALHADOR)

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

Cláusula 61.ª  
(PARTIDOS)

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

## Secção II

## Numeração pecuniária

## Cláusula 62.ª

## (RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS)

Aos profissionais abrangidos por este ACT são garantidas as retribuições mínimas da tabela salarial constante no anexo VI; no cálculo destas retribuições não é considerado o valor da alimentação nem demais retribuições extraordinárias.

## Cláusula 63.ª

## (PRÉMIO POR CONHECIMENTO DE LÍNGUA)

1. Os profissionais com conhecimento de idiomas estrangeiros e que desempenha as suas funções em contacto directo com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração de 500\$00 mensais por cada uma das linguas Francesa, Inglesa e Alemão, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua Nacionalidade.

2. A prova do conhecimento de língua é feita através de averbamento na carteira profissional, ou de declaração emitida pelo Sindicato.

## Secção III

## Renumeração em espécie: Alimentação

## Cláusula 64.ª

## (PRINCÍPIO AO DIREITO DE ALIMENTAÇÃO)

1. Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno almoço, almoço e jantar ou, almoço, jantar e ceia, conforme o respectivo horário de trabalho, todos os trabalhadores que prestem 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;

2. O tradicional serviço de bife, ovos e carnes frias, fornecidos nos cafés e outros estabelecimentos de serviço de bandeja, não confere direito à alimentação.

## Cláusula 65.ª

## (FORNECIMENTO DA ALIMENTAÇÃO)

1. Relativamente aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste ACT, usufruam da alimentação, esta ser-lhe-á mantida na modalidade e condições em que lhes vem sendo habitual.

2. Relativamente aos que venham a ser admitidos de futuro, e ainda aos que passem a usufruir dela por força deste ACT, terão direito à sua prestação em espécie ou ao seu equivalente pecuniário.

## Cláusula 67.ª

## (CEIA)

Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas, será fornecida ceia completa.

## Cláusula 68.ª

## (ALIMENTAÇÃO ESPECIAL)

O profissional que por precisão médica necessitar de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do N.º 1 da cláusula N.º 70.ª.

**Cláusula 69.ª****(REQUISITOS DE PREPARAÇÃO E FORNECIMENTO DA ALIMENTAÇÃO AO PESSOAL)**

1. A entidade patronal ou os seus representantes directos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e calor 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;

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

c) Todos os dias deve o chefe da cozinha ou o cozinheiro do pessoal elaborar e afixar, em lugar bem visível, a ementa das refeições a fornecer.

4. A elaboração das semanas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

a) Diariamente, alterar a refeição de peixe com carne e seus derivados dentro dos condicionalismos da época.

b) Não repetir a constituição dos pratos.

5. O pessoal de Direcção tem direito à comida igual à dos hóspedes e no mesmo local, mas somente a um segundo prato à escolha.

**Cláusula 70.ª****(VALOR PECUNIÁRIO DA ALIMENTAÇÃO)**

Para todos os efeitos deste Acordo, o valor da alimentação mensal, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é sempre de mil escudos, com efeitos a partir de 1 de Agosto de 1979.

**SERVIÇOS EXTRAS****Cláusula 71.ª****DEFINIÇÃO E NORMAS ESPECIAIS DOS 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, é desempenhado 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, porém fazer o recrutamento através do Sindicato, de entre os profissionais inscritos como desempregados.

**Cláusula 72.ª****(RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS DOS EXTRAS)**

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

Chefe de Mesa .....	400\$00
Empregado de Mesa e Bar .....	350\$00
1.º Cozinheiro (chefe) .....	400\$00
Auxiliares .....	250\$00
Quaisquer outros profissionais .....	300\$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. O encarregado de serviço e os profissionais denominados Trinchantes terão direito ao acréscimo de 20% sobre a remuneração da tabela atrás designada.

4. Nos serviços prestados no dia de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem de Ano Novo, as remunerações mínimas referidas no número um, sofrerão um aumento de 50%.

5. Se o serviço for efectuado fora da área da localidade onde foram contratados, serão pagos aos profissionais ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso, utilizando 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 tem direito a alojamento e alimentação pagos e fornecidos.

**Secção IV****Diuturnidades****Cláusula 73.ª**

1. Os profissionais abrangidos pelo presente Acordo Colectivo de Trabalho têm direito a uma diuturnidade no montante de 500\$00 por cada cinco anos de serviço permanente na mesma entidade patronal até ao limite de cinco diuturnidades.

2. A contagem do período necessário à aquisição do direito à diuturnidade será considerado a partir da data da admissão.

3. Os valores das diuturnidades acrescem às retribuições mínimas constantes das tabelas salariais.

4. Os aumentos voluntários feitos pela entidade patronal, substituirão as diuturnidades, se forem iguais ou superiores a esta. Sendo inferiores far-se-á apenas a diferença para correcção.

**Taxa de serviço****Cláusula 74.ª**

1. A taxa de serviço que vinha sendo paga aos trabalhadores de alguns sectores do Hotel Fayal, é suprimida a partir do dia 1 de Agosto de 1979.

2. Para sua compensação, a tabela salarial constante do Anexo VI, será acrescida, a partir do dia 1 de Agosto de 1979, a importância de 800\$00, mensal que fica a fazer parte integrante dos vencimentos.

**Capítulo IX****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 75.ª**

1. O contrato de trabalho pode cessar por:

- Mútuo acordo das partes;
  - Caducidade;
  - Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
  - Despedimento colectivo;
  - Rescisão do trabalhador.
2. É proibida à entidade patronal ou gestor público

promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência será nulo de pleno direito.

a) Cessaçao do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes.

**Clausula 76.<sup>a</sup>**

É sempre licito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador, fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer tenha prazo quer não, sem obrigações das limitações estabelecidas nas cláusulas seguintes.

**Clausula 77.<sup>a</sup>**

1. A cessaçao de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2. Desse documento podem constar outros feitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

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

b) Cessaçao do contrato individual de trabalho por caducidade

**Cláusula 78.<sup>a</sup>**

1. O Contrato de Trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- 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 devem conhecer.

c) Cessaçao do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa.

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**

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

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

Considera-se justa causa para despedimento do trabalhador aquilo que for considerado como tal nos termos da legislação aplicável.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**

1. A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar.

2. O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a discricção dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da

verdade.

3. Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao Sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de 8 dias.

4. A entidade patronal, gestor público ou outra entidades que na empresa tenha a competência para as decisões disciplinares deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5. A decisão do processo, quando for o sentido de despedimento só pode ser proferida após o decurso de 15 dias sob o termo do prazo fixado no N.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

6. A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determinam nulidade insuprível do procedimento disciplinar e conseqüente impossibilidade de se efectuar o despedimento com base nos termos concretos invocados.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**

1. A inexistência de justa causal a indequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2. O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior às prestações precuniárias que deveria ter normalmente auferido, desde a data do despedimento até à sentença, bem como a 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 desde a data de admissão ao serviço até à data da sentença prevista na cláusula 83.<sup>a</sup>.

4. O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar a aplicação de multa de 50.000\$00 a 200.000\$00 àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5. Para apreciação de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos, em conta o grau de lesão dos interessados da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6. Entre as circunstâncias referidas no número anterior, deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não considerara perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

**Cláusula 83.ª****(INDEMNIZAÇÃO)**

1. Se a entidade patronal despedir um trabalhador sem justa causa pagar-lhe-á uma indemnização correspondente a três meses de remuneração por cada ano completo de trabalho.

2. O primeiro ano de trabalho presume-se completo, para os efeitos desta cláusula.

3. O trabalhador ilegalmente despedido mantém direito à remuneração integral do mês em que ocorrer a rescisão.

**Cláusula 84.ª****(RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA POR INICIATIVA DO TRABALHADOR)**

1. Se o trabalhador se despedir sem justa causa, deve avisar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias por cada ano completo de serviço, com menos de dois anos, e com a antecedência de 60 dias com mais de dois anos de serviço.

**Cláusula 85.ª****(TRESPASSE OU CESSAÇÃO DE EXPLORAÇÃO DO ESTABELECIMENTO)**

1. Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico porque se opere, os contactos de trabalho continuarão com a entidade adquirente salvo quando os trabalhadores que não pretendem a manutenção dos respectivos vinculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2. Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista na cláusula 83.ª, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

3. Não prevalecem sobre a norma anterior os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

**Capítulo X****Trabalho de mulheres e de menores****Cláusula 86.ª****(TRABALHO DE MULHERES)**

1. Independentemente do estipulado para a generalidade dos profissionais, a entidade patronal obriga-se a conceder ao pessoal feminino, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, das férias e de outras regalias, mais as seguintes:

a) Dispensa, quando solicitada, da prestação de trabalho extraordinário, sem que tal implique tratamento menos favorável, por parte das empresas às mulheres que tenham encargos familiares;

b) Dispensa de comparência ao trabalho, durante dois dias em cada mês, sem perda de remuneração;

c) Durante o período de gravidez, transferência a seu pedido e por prescrição médica escrita, para trabalhos que a não prejudiquem, quando os que habitualmente

desempenha, sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente, por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Por ocasião do parto, dispensa de comparência por um período de 90 dias;

e) Emprego a meio tempo das mulheres com responsabilidades familiares, desde que o interessado da família o exija e não haja prejuízo para a entidade patronal, mediante parecer do Sindicato;

f) Sempre que possível a atribuição de horário com termo até às 20 horas às mulheres que tenham filhos em idade escolar.

**Cláusula 87.ª****(DESPEDIMENTO NO PERÍODO DE GRAVIDEZ E APÓS O PARTO)**

É expressamente proibido o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e dentro de um ano após o parto.

2. Quando a gravidez ou parto não sejam do conhecimento da entidade patronal por não constituírem facto notório ou patente, deve a trabalhadora comunicar ou declarar por escrito qualquer dessas situações.

3. A infracção ao disposto N.º 1 desta cláusula implica o pagamento das remunerações vincendas até ao termo daquele período, sem prejuízo da indemnização que ao caso couber, calculada nos termos da cláusula 83.ª.

**Cláusula 88.ª****(TRABALHO DE MENORES)**

Aos menores de 18 anos ficam proibidos os trabalhos impróprios para a sua idade, que possam apresentar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou de saúde.

**Cláusula 89.ª****(CONTRIBUIÇÕES)**

1. Em matéria de Previdência e Abono de Família, as entidades patronais e todos os empregados abrangidos por este ACT contribuirão para a Caixa de Previdência respectiva nos termos do competente regulamento.

2. As contribuições por parte das empresas e dos profissionais coincidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, acrescidos do valor da alimentação.

**Capítulo XII****Disposições gerais e transitórias****Cláusula 90.ª****(INDUMENTÁRIA)**

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

2. A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, bem como quando exista a climatiza-

ção artificial do estabelecimento.

3. Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas, se derem a sua aquiescência a esse uso.

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

Adenda

### Capítulo III

Quadros de Acesso

#### Cláusula 11.ª

1. ....
2. ....
3. Anulada.
4. Anulada.
5. ....

### ANEXO I

DESIGNAÇÃO DAS CATEGORIAS E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO AO ABRIGO DO DECRETO-LEI N.º 121/78

#### I) — DIRECÇÃO E CONTROLO:

Director de Hotel .....	0
Director de Pensão .....	1.2
Director de Restaurante .....	2.2
Sub-Director .....	1.2
Assistente de Direcção .....	1.2
Gerente .....	2.2
Encarregado .....	3.1
Controlador .....	3.1
Chefe de Pessoal .....	3.1
Chefe de Compras .....	3.2

#### II) ECONOMATO: D:

Ecónomo .....	3.2
Dispenseiro .....	4.

#### III) — RECEPÇÃO E PORTARIA:

Chefe de Recepção .....	3.2
Recepcionista de 1.ª .....	4.3
Recepcionista de 2.ª .....	4.3
Recepcionista de 3.ª .....	4.3
Chefe de Porteiros .....	6.
Porteiro de 1.ª .....	6.
Porteiro de 2.ª .....	6.
Porteiro de 3.ª .....	6.
Corrector .....	5.
Trintanário .....	6.
Ascensorista .....	6.
Bagageiro .....	6.
Guarda Vestiários ou Lavabos .....	6.
Telefonista .....	5.
Mandarete .....	x

#### IV) — ANDARES:

Governanta de Andares .....	5.
-----------------------------	----

Encarregada de Andares .....	5.
Empregada de Quartos .....	6.

#### V) — ROUPARIA — LAVANDARIA:

Govern. de Rouparia e Lavandaria .....	4.3
Encarreg. Rouparia e Lavandaria .....	4.3
Roupeiro (a) — Costeiro (a) .....	4.3
Lavadeira e Engomadeira .....	5.

#### VI) — BAR:

Chefe de Barman .....	3.1
Barman de 1.ª .....	4.3
Barman de 2.ª .....	4.3
Barman de 3.ª .....	4.3

#### VII) — MESA:

Chefe de Mesa .....	3.4
Empregado de Mesa de 1.ª .....	5.
Empregado de Mesa de 2.ª .....	5.
Empregado de Mesa de 3.ª .....	5.

#### VIII) — BALCÃO E MESA:

Chefe de Balcão .....	4.3
Empregado de Balcão e Mesas de 1.ª ...	5.
Empregado de Balcão e Mesas de 2.ª ...	5.
Empregado de Balcão e Mesas de 3.ª ...	5.

#### IX) — SELF-SERVICE E SNACK BAR:

Chefe de Snack .....	4.3
Empregado de Snack .....	5.
Empregado de Mesa de Self-Service .....	5.
Empregado de Balcão de Self-Service ...	5.

#### X) — ESCANÇÃO:

Chefe de Vinhos .....	4.3
Empregado de Vinhos .....	5.

#### XI) — COZINHA:

Chefe de Cozinha .....	3.2
Cozinheiro de 1.ª .....	4.3
Cozinheiro de 2.ª .....	4.3
Cozinheiro de 3.ª .....	4.3

#### XII) — PASTELARIA:

Chefe de Pastelaria .....	3.2
Pastelaria de 1.ª .....	4.3
Pasteleiro de 1.ª .....	4.3
Pasteleiro de 2.ª .....	4.3
Pasteleiro de 3.ª .....	4.3

#### XIII) — CAFETARIA:

Cafeteiro (a) .....	5.
---------------------	----

#### XIV) — COPA:

Copeiro .....	5.
---------------	----

**XV) — SERVIÇO DE CALDEIRA:**

Fogheiro .....	5.
Chegador .....	6.

**XVI) — LIMPEZA:**

Encarregado (a) de Limpeza .....	5.
Empregado (a) de Limpeza .....	6.

**XVII) — JOGOS:**

Encarregado Marcador de Jogos .....	5.
-------------------------------------	----

**XVIII) — JARDIM:**

Jardineiro .....	5.
------------------	----

**XIX) — DISCOTECA:**

Disc-Jockey .....	5.
-------------------	----

**XX) — Operário Polivalente .....**

.....	4.
-------	----

**XXI) — PISCINA:**

Empregado de Piscina .....	6.
----------------------------	----

**ANEXO II****DEFINIÇÃO TÉCNICA DAS CATEGORIAS**

1) — **DIRECTOR DE HOTEL** — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento e motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos de capitais e fixação da política de organização do hotel; elabora e propõe planos gerais com vista à utilização eficaz dos capitais que lhe sejam concedidos, da mão-de-obra, equipamento e instalações, planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas, que permitam a exploração e fiscalização eficazes do hotel; propõe uma política comercial e financeira e exerce fiscalização dos custos. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos com excepção dos aspectos laborais.

**DIRECTOR DE PENSÃO:** — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes e clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos viveres e outros produtos, roupas e utensílios e móveis necessários à elaboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; admite, suspende e demite o pessoal quando devidamente autorizado; assegura a disciplina e a mútua colaboração entre o pessoal das secções; providência pela segurança e higiene dos alojamentos, dos locais de convívio dos clientes, de trabalho, permanência e repouso do pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços, tendo em atenção o seu melhor rendimento; estabelece os preços dos serviços a fornecer aos clientes observando as tabelas superiormente aprovadas ou homologadas e o condicionalismo legal aplicável. A-

companha o funcionamento das várias secções e serviços e o consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação dos valores; assegura a fiscalização dos custos; prepara e colabora, se necessário, na realização periódica de inventários das existências dos viveres, produtos de manutenção utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos de capital e fixação da política e objectivos da organização do estabelecimento, elabora e propõe planos gerais com vista à utilização eficaz do equipamento, instalações, mão-de-obra e capitais que lhe tenham sido concedidos; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas e propõe a política financeira comercial que repete mais eficazes a uma exploração rendível. Pode ter de executar serviço de escritório, quando necessário inerentes à exploração do estabelecimento.

**DIRECTOR DE RESTAURANTE:** — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das várias secções e serviço de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as listas e ementas dos restaurantes; estabelece os preços das refeições completas, dos serviços a lista e das bebidas, observando os condicionalismos e tabelas superiormente aprovadas ou homologadas tendo em atenção o lucro justo e indispensável a uma exploração rentável; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos viveres de todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o consequente movimento das receitas e, despesas, organiza e colabora, se necessário, na execução de inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e moveis afectos as dependências. Aconselha a administração ou proprietário no que respeita a investimentos de capital e fixação da política e objectivos da organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos gerais com vista a utilização eficaz de capitais, do equipamento, instalações e mão-de-obra que lhe tenham sido concedidos; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas, que permitam a exploração e fiscalização eficazes do restaurante ou departamento. Propõe ainda, a política comercial e financeira exerce a fiscalização dos custos. Poderá ainda admitir, suspender ou demitir o pessoal afecto à respectiva exploração, bem como colaborador na recepção dos clientes; Asculta os seus desejos e preferências e atende-os nas eventuais reclamações.

**SUB-DIRECTOR:** — É o profissional que auxilia o Director de um estabelecimento hoteleiro, na execução das respectivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências. Poderá ser encarregado de preencher todas as funções do Director em relação a uma ou varias secções competindo-lhe especialmente a supervisão dos respectivos serviços.

**ASSISTENTE DE DIRECÇÃO:** — É o profissional que auxilia o Director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no seu impedimento ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da estru-

turação de certos serviços de sectores da unidade hoteleira. Acesso: igual ao de Diretor.

**GERENTE:** — É o profissional responsável pelo funcionamento do estabelecimento e habilitado tecnicamente para exercer as funções, tendo a seu cargo a organização, coordenação, orientação e fiscalização de todas as secções e serviços e, ainda, por delegação da entidade patronal, todas as demais actividades inerentes a sua exploração.

**ENCARREGADO:** — É o profissional que, em substituição do gerente, em qualquer estabelecimento, seja qual for a sua dimensão e classe, tem especialmente a seu cargo a organização, coordenação, orientação e fiscalização de todas as secções e serviços e, ainda, por delegação da entidade patronal, todas as demais actividades inerentes à exploração do respectivo estabelecimento.

**CHEFE DE PESSOAL:** — É o profissional que no estabelecimento orienta e fiscaliza os serviços do pessoal, incumbindo-se do seu recrutamento, disciplina, formação e valorização profissional.

**CONTROLADOR:** — Verifica as entradas e as saídas das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e os respectivos revistos; controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários estabelecendo médias e estatísticas. Periodicamente verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., o equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-as com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que este careça e exigidos pelo plano de contos nomeadamente as conferências dos mapas de entrada e saídas e as conferências dos inventários físicos com os saldos das contas. Poderá também controlar as receitas das secções, quer se utilize o sistema manual quer mecânico para esses registos diários. Informa directamente a Direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

**CHEFE DE COMPRAS:** — É o responsável pelas compras e existências do hotel essencialmente no que se refere a produtos alimentares e bebidas. Calcula os preços dos artigos baseados nos seus custos e plano económico da empresa. Superintende no sector economato. Para o acesso a esta categoria é necessário ter no mínimo o 5.º ano liceal, ou ser economo, com estágio de 12 meses e exame profissional (Food and Belverage).

**II) ECONOMO:** — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos seus locais apropriados, consoante a natureza, é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece as secções de produ-

ção, venda e manutenção dos produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem, a direcção determinar. Fornece a esta, nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabilizando-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a higiene e limpeza de todos os locais do economato.

**DISPENSEIRO:** — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece mediante requisição os produtos que lhe seja solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem) (ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É por vezes encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

**III) — CHEFE DE RECEPÇÃO:** — Superintende a recepção e telefone do estabelecimento orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas. De acordo com a Direcção dá seguimento aos pedidos de reservas de quartos; organiza e orienta o serviço de reservas; no acto da chegada procura inteirar-se da duração da estadia, estabelece as condições de hospedagem e acompanha ou faz acompanhar os clientes aos aposentos. Comunica aos chefes das secções as chegadas e partidas e os serviços a prestar; fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes e também os serviços que o estabelecimento poderá prestar dentro dos limites estabelecidos pela Direcção; poderá acordar preços diferentes dos fixados; Fornece à Direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoções; instrui os profissionais seus subordinados sob os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que eventualmente tenham de prestar aos clientes. Poderá substituir o Director nos seus impedimentos.

**RECEPCIONISTA DE 1.º:** — Ocupa-se da execução dos serviços de recepção designadamente o acolhimento dos hóspedes e clientes e de contratação dos alojamentos e serviços, assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento atendendo aos seus desejos e reclamações, procedendo aos lançamentos dos seus consu-

mos ou despesas, emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara a execução a correspondência da secção e respectivo arquivo e elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, assim como atender a chamadas telefónicas.

**RECEPCIONISTAS DE 2.ª:** — É o profissional que colabora com o recepcionista de 1.ª, executando as suas funções.

**CHEFE DE PORTEIROS:** — Superintende em todos os trabalhos da portaria que a seguir se discrimina.

**PORTEIRO:** — Executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e vigia o pessoal da portaria e vestuário e estabelece turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção, revista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a secção de bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se que não existe impedimentos para a saída dos clientes presta quaisquer informações gerais de carácter turístico que lhes sejam solicitadas; executa pedidos dos hóspedes e clientes e providencia que lhes sejam executadas e transmite-lhes mensagens. Pode ser eventualmente encarregado do serviço telefónico, da venda de tabaco, postais, selos, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes. Nos turnos da noite compete-lhe especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes; verifica o funcionamento das luzes, as condicionado, aquecimento de água, servir bebidas simples, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em casos de anormalidades, fazendo o respectivo relatório destinado à Direcção.

**CORRECTOR:** — É o profissional que se ocupa dos serviços externos especialmente de angariação de hóspedes e clientes nos locais de embarque e desembarque de passageiros, podendo ser encarregado do despacho de bagagens e aquisição de bilhetes de transportes, bem como da substituição de qualquer porteiro nos seus impedimentos.

**TRINTANÁRIO:** — É o profissional encarregado de receber os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhe a saída e acesso às viaturas de transportes, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria.

**ASCENSORISTA:** — É o profissional que se ocupa da condução e ascensão dos elevadores destinados ao transporte dos hóspedes e clientes, podendo substituir o bagageiro e o mandarete.

**BAGAGEIRO:** — É o profissional que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, dos asseio da arrecadação, de bagagens e eventualmente do transporte interno de móveis e utensílios.

**GUARDA VESTIÁRIOS OU LAVABOS:** — É o profissional que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos hóspedes e clientes, podendo cumulativamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias à clientela.

**TELEFONISTA:** — O profissional que ocupa exclusivamente das ligações telefónicas, trabalhando com PPC de mesa, com quatro a vinte posições, incluindo postos suplementares.

**MANDARETE:** — É o individuo, geralmente com menos de 18 anos, que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro a fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de portaria ou dependência a cujo serviço se ache adstrito.

**IV) GOVERNANTA DE ANDARES:** — Providencia pelo bem-estar dos clientes e higiene diária normal dos andares que lhe estão destinados, coordenando toda a actividade do pessoal de andares; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; observando-se a arrumação e limpeza dos aposentos está bem feita e a tempo; dá os últimos retoques, cuidando especialmente da ornamentação das jarras, supervisa o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição; pode receber e acompanhar os hóspedes; fornece indicações ao pessoal acerca dos hábitos e preferências daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes e informa a Direcção atende às reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento de roupas dos clientes; na falta de governanta de lavandaria, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

**ENCARREGADA DE ANDARES:** — Executa os serviços de governanta de andares, quando esta não exista.

**EMPREGADA DE QUARTOS:** — Limpa e arruma quartos, salas e corredores; limpa o chão, móveis e objectos de adorno dos quartos, salas anexas e corredores e examina o funcionamento da instalação eléctrica, telefónica e de aquecimento; faz as camas, retira as roupas servidas, quer do estabelecimento, quer dos hóspedes, regista as peças e faz a entrega na rouparia; limpa os quartos de banho e assegura-se de que os hóspedes dispõem de toalhas e demais utensílios em quantidades suficientes, acorre às chamadas dos hóspedes, anota os seus desejos e executa-os, e transmite-os à secção competente; regista e comunica aos hóspedes os recados recebidos na sua ausência; recolhe objectos por eles esquecidos e entrega-os na secção competente; colabora nas limpezas gerais e nas mudanças de quartos dos hóspedes; pode ser encarregado da limpeza de vidros, escadas e carpetes, e às vezes incumbido de servir refeições nos aposentos, preparando-o transportando-o em bandejas.

**V) — GOVERNANTE DE LAVANDARIA E ROUPARIA:** — Coordena todo o serviço de rouparia; dirige

a recepção, lavagens, concerto e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos hóspedes; verifica, separa e distribui as peças de roupa, segundo o estado e tratamento que exijam; requisita os detergentes e demais artigos necessários e pela sua conveniência aplicação; controla a roupa lavada, põe de parte as peças que devem ser cosidas e arrematadas e distribui as restantes pelos engomadores; observa a arrumação da roupa arranjada em armários ou prateleiras apropriadas; regista diariamente o movimento da roupa, preenchendo impressos; determina os preços através da tabela ou estabelece-os ela própria e envia a conta de cada cliente para a secção competente. Pode ocupar-se pessoalmente do tratamento de roupas ou factos que exijam cuidados especiais. Dirige e vigia as operações de lavagens, limpeza a seco e engomagem de roupas; controla as respectivas entradas e saídas; organiza e distribui as tarefas pelo pessoal; indica o tratamento a aplicar às diferentes peças de roupa e as quantidades e espécies dos produtos a utilizar; providência para os artigos sejam bem lavados, limpos e engomados e não sotrem estragos; verifica o seu estado depois de prontos; zela pela arrumação e distribuição das peças, para evitar extravios; vigia o estado de funcionamento e limpeza das máquinas, requisita detergentes e outros materiais necessários.

**ENCARREGADA DE ROUPARIA E LAVANDARIA:** — Executa todas as tarefas descritas para a governanta de rouparia e lavandaria quando esta não exista.

**ROUPEIRO (A) — COSTUREIRO (A):** — É o profissional que se ocupa do recebimento, tratamento e arrumação assim como da distribuição das roupas numa rouparia e dos respectivos registos. A costureira compete os trabalhos de corte, costura, conserto, e aproveitamento das roupas de serviço e adorno.

**LAVADEIRA — ENGOMADEIRA:** — Lava e seca as roupas de vestuário, roupa de cama e outros artigos semelhantes; separa as peças a lavar segundo o seu tipo, natureza do tecido, cor e grau de sujidades; mergulha a roupa em água, ensaboa-a e esfrega-a; trabalha com máquinas de lavar. É incumbida de levar as peças lavadas, passa a ferro, manualmente ou utilizando uma prensa ou calandra, peças de vestuário, roupas de cama e outros artigos semelhantes; selecciona as peças a engomar; se necessário, dobra as peças, depois de passada, e dá-lhes os últimos retoques; por vezes, mergulha-as previamente num banho de goma; pode sempre que necessário, retocar com o ferro as peças engomadas na prensa ou na calandra.

**VI) — CHEFE BARMAN:** — Superintende em todos os trabalhos de bar que a seguir se discrimina.

**BARMAN:** — Prepara e serve bebidas alcoólicas e não alcoólicas, simples ou compostas, em bares ou secção equivalente de um restaurante ou estabelecimento hoteleiro similar e respectivos salões e salas de refeições, cuida dos arranjos das dependências do bar e executa as preparações prévias no balcão; procede à confecção de misturas, em dozes determinadas, de bebidas espirituosas, xaropes e outros ingredientes, de

acordo com as receitas estabelecidas ou dos pedidos dos clientes, gelando-as ou aquecendo-as em recipientes apropriados, serve-as simples ou decoradas em copos de formas e tamanhos adequados; confecciona ou manda preparar saboreantes para servir com os aperitivos e outras devidas; prepara cafés e outras infusões e serve sanduiches simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora, emite ou manda passar as contas, observando as tabelas de preços superiormente aprovadas, cobrando-as ou enviando-as, quando autorizado, à secção para debitar. Sendo incumbido da chefia do bar, encarrega-se de fazer as requisições dos produtos necessários ao abastecimento e à reconstituição das existências e proceder ou colaborar na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

**VII) — CHEFE DE MESA:** — Dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa nos estabelecimentos hoteleiros e similares; define as obrigações de cada componente da brigada e distribui os respectivos turnos (grupos de mesas); elabora o projecto de 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 necessárias à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e a classe das refeições a fornecer verificando a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza da sala, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; orienta as preparações prévias, asseio pefeito dos utensílios e arranjo das mesas para as refeições, móveis expositores, de abastecimento e de serviço; certifica-se do asseio e correcta apresentação dos membros da brigada e dá-lhes instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços de mesa. Nas horas das refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender aos seus pedidos, dando-lhes os necessários esclarecimentos sobre a composição dos pratos e as sugestões conveniente para a composição das ementas; acompanha o serviço das mesas, vigiando a execução dos respectivos trabalhos e dando aos empregados do turno as indicações apropriadas; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas prontas e possível solução, quando justificadas. Colabora com o chefe da cozinha na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos de preferência da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da garrafeira do dia.

**EMPREGADO DE MESA:** — Serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparadores ou mesas de serviço com material, loiça roupas e

condimentos; prepara as bandejas, carros de serviços e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis em exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou listas do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, regista-os, e transmite-os às respectivas secções fornecedoras; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os 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 ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos.

**VIII) CHEFE DE BALCÃO:** — Compete e superintendência nestes serviços.

**EMPREGADO DE BALCÃO E MESA:** — É o profissional que em qualquer estabelecimento de balcão e mesas se ocupa de fornecer ao balcão e nas mesas ou ao pessoal de mesa, os artigos a fornecer directamente ao público. O serviço de balcão e mesas refere-se a restaurantes, snacks, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias, tabernas e similares. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a servir correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para o consumo e venda; procede às operações de bastecimento da secção; elabora as necessárias requisições dos víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela acção própria, ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene de dependências onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos accidentais.

**IX) — CHEFE DE SNACK:** — É o profissional que num restaurante de refeições ligeiras (snack), chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviços, supervisa o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

**EMPREGADO DE SNACK:** — É o profissional que num restaurante de refeições ligeiras (snack), se ocupa

dos arranjos e preparativas do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e lhes serve as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

**EMPREGADO DE MESA DE SELF-SERVICE:** — É o trabalhador que faz a recolha de todo o material das mesas e depois de utilizado pelos clientes transporta-o para a lavagem.

**EMPREGADO DE BALCÃO DE SELF-SERVICE:** — É o trabalhador que serve a alimentação aos clientes entregando o prato servido. Abastece ainda os balcões de bebidas e de comidas confeccionadas.

**X) — CHEFE DE VINHOS:** — Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas em estabelecimentos hoteleiros e similares; executa ou vigia os arranjos prévios do serviço de antes das refeições, incluindo os recipientes para extrair vinhos, suportes de garrafas, carro de aperitivos e licores; verifica as existências na garrafeira do dia e anota as faltas nas listas de venda; durante as refeições apresenta a lista de bebidas aos clientes e aconselha-os na escolha dos vinhos apropriados para os diferentes pratos na ementa escolhida, toma os pedidos das bebidas, serve ou providencia para que sejam servidas devidamente e com temperatura recomendada. Nos estabelecimentos hoteleiros é encarregado da guarda das bebidas sobrantes dos hóspedes que estes pretendem consumir em outras refeições. Colabora no arranjo das salas de refeições. Prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa. Pode ser encarregado de proceder ou acompanhar a execução de inventários periódicos das bebidas existentes na garrafeira do dia e, de requisitar diariamente as quantidades necessárias para refazer as existências. Possui quando especialmente especializado, conhecimentos profundos de analogia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica.

**XI) — CHEFE DE COZINHA:** — Organiza, coordena, dirige e verifica os tratamentos de cozinha em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneres de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da preparação dos pratos e da sua concordância com o (estabelecimento) dito 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 apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material da cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aproveitamento da cozinha e de elaborar o registo diário dos consumos. Da informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas.