
D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
Convenção Colectiva de Trabalho n.º 16/2007 de 26 de Dezembro de 2007

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria (Sectores de Hotelaria, Similares e Golfe) – Revisão Global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

Este Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades empregadoras, cuja actividade se engloba na indústria hoteleira, restaurantes, cafés, cervejarias, bares, discotecas, salões de dança, similares e golfe, representados pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e processo de revisão

1 - O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos legais, salvo as Tabelas Salariais que produzirão efeitos à data referida no anexo II.

2 - Com excepção do número seguinte, este CCT será válido por um período de 24 (vinte e quatro) meses e considera-se sucessivamente prorrogado por igual período de tempo, desde que não seja denunciado por escrito e fundamentadamente por qualquer das partes, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, em relação ao termo do seu período de vigência.

3 - As Tabelas Salariais terão um período de vigência de doze meses e não poderão ser denunciadas antes de decorridos 10 (dez) meses sobre a data da sua publicação.

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

Cláusula 3.^a

Classificação dos ramos e estabelecimentos

Para todos os efeitos desta convenção, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos grupos a seguir indicados:

Sector hoteleiro

Grupo I – Hotéis, Aparthotéis, Estalagens, Aldeamentos Turísticos e Apartamentos Turísticos de 5 e 4 estrelas, Albergarias e Pousadas.

Grupo II – Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas, Aparthotéis, Motéis, Aldeamentos Turísticos e Apartamentos Turísticos de 3 e 2 estrelas, Pensões de 1.^a, 2.^a e 3.^a, Parques de Campismo e Outros.

Sector de restaurantes, cafés, cervejarias, bares, pub's, discotecas, salões de dança e similares

Grupo I – Casinos e Estabelecimentos de Restauração e Bebidas de luxo.

Grupo II – Restantes Estabelecimentos.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 - Só podem ser admitidos os indivíduos com mais de 16 (dezassexes) anos; porém, nos Clubes nocturnos e similares, só é permitida a indivíduos com mais de 18 (dezoito) anos.

2 - Só podem ser admitidas Empregados de andares/quartos com menos de 18 (dezoito) anos se possuírem formação profissional específica.

3 - Todos os indivíduos, deverão ter, no acto de admissão, a robustez física suficiente para o exercício da profissão, a comprovar por boletim de sanidade, quando exigido por lei.

4 - Em admissões para preenchimento de postos de trabalho permanente, as entidades empregadoras darão preferência aos trabalhadores que lhes tenham prestado serviço na função respectiva na qualidade de contratado a termo.

Cláusula 5.^a

Prática e sua duração

1 - Apenas existirão praticantes:

Sub-sector de hotelaria

Recepção, Andares/Quartos, Limpeza, Rouparia e Lavandaria, Bares, Restaurantes (Empregado de mesa), cozinha (Empregado de cozinha e Pasteleiro), copa (Cafeteiro e Copeiro), despensa (Empregado de despensa).

Sub-sector de restaurantes, cafés, cervejarias, bares, pub's, discotecas, salões de dança e similares

Restaurantes (Empregado de mesa, Empregado de balcão e mesa, Empregado de balcão, Empregado de cozinha e Copeiro).

Bares, Pub's, Discotecas e Salões de Dança (Empregado de mesa, Barman/Barmaid e Empregado de cozinha ou Copeiro).

Cafés, Cervejarias e Similares (Empregado de balcão, Empregado de mesa, Empregado de balcão e mesa, Empregado de cozinha e Copeiro).

2 - A duração da prática não poderá exceder 18 (dezoito) meses de serviço, ao fim do qual será promovido à classe imediatamente superior, salvo o disposto no número 4.

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

4 - O período de prática será de 6 (seis) meses para os indivíduos habilitados com o respectivo curso de formação profissional.

5 - Quando cessar um contrato de trabalho com um Praticante, e se a pedido deste for solicitado, ser-lhe-á passada uma carta onde conste a data de admissão, a categoria profissional, a remuneração e a data de demissão.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1 - Para o efeito do disposto neste CCT, entende-se por:

a) Categoria Profissional – a designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na empresa e das tarefas a elas inerentes;

b) Classe Profissional – A classificação do trabalhador dentro da sua categoria profissional.

2 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias e classes profissionais constantes do Anexo I e II.

3 - A pedido das Associações Sindical ou de Empregadores, dos trabalhadores ou entidades empregadoras interessadas, poderá a Comissão Paritária constituída nos termos da Cláusula 96.^a criar novas categorias ou classes profissionais, as quais farão parte integrante do presente CCT, após publicação no *Jornal Oficial* da Região.

4 - A deliberação da Comissão Paritária, que criar nova categoria ou classe profissional, deverá obrigatoriamente determinar a respectiva remuneração mensal mínima.

Cláusula 7.^a

Período experimental

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será aplicado, para efeitos de período experimental, o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

As categorias de Director Geral, Director de Serviço ou Financeiro, Subdirector, Gerente, Chefe de recepção, Chefe de mesa, Chefe de bar, Governante e Chefe de cozinha poderão ser exercidas em comissão de serviço pelo período de 1 (um) ano, após o qual, ou assumem definitivamente a categoria, ou regressam à categoria que detinham antes do exercício da actividade no regime de comissão de serviço, recebendo neste caso uma indemnização nos termos legais.

Cláusula 9.^a

Contrato a termo

1 - A contratação de trabalhadores a termo far-se-á nas condições definidas na legislação específica.

2 - Para efeitos do disposto na alínea e) do n.º 2 do art. 129.º do Código do Trabalho, considera-se que as actividades relativas à Hotelaria e Restauração são sazonais e que a época alta ocorre nos meses de Maio a Outubro inclusive, pelo que os contratos a termo celebrados para essa época, consideram-se automaticamente justificados.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 - A composição dos quadros de pessoal é da competência das empresas, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento colectivo de trabalho, designadamente quanto a densidades de várias categorias.

2 - As entidades empregadoras são obrigadas a elaborar e remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

3 - As entidades empregadoras afixarão em lugar bem visível do local de trabalho, durante 45 (quarenta e cinco) dias, cópia integral dos mapas referidos, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, reclamar as irregularidades detectadas para o organismo competente.

Cláusula 11.^a

Promoções

1 - As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, sempre que a entidade empregadora lhes reconheça condições para tal, dentro de critérios de antiguidade, de competência, zelo, assiduidade, bem como outros consonantes com os juízos de boa-fé.

2 - Exceptua-se do disposto no número anterior o preenchimento de vagas das categorias de Director Geral, Director de Serviços ou Financeiro, Subdirector, Gerente e Chefe de recepção.

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

Cláusula 12.^a

Densidades das categorias

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

2 - Estabelecimentos hoteleiros – a) Em cada secção deverá haver um profissional por cada categoria mencionada na Tabela Salarial, desde que o número existente o comporte. Exceptuam-se os estabelecimentos hoteleiros que não tenham mais de 100 camas, em que não é obrigatória a existência das classes profissionais de Direcção, Despesa e Serviços Diversos, Trintanário da porta de serviço, Governante, Cozinheiro de 3.^a e Pasteleiro. Os estabelecimentos hoteleiros que tiverem até 10 (dez) trabalhadores, não são obrigados a terem todas as secções e categorias da Tabela Salarial.

b) Restaurantes, Cafés, Cervejarias e Similares: Na secção de Balcão e Mesa deverá haver pelo menos um profissional de cada categoria mencionada na Tabela Salarial, desde que o número existente o comporte. Na secção de Cozinha e Copa haverá: Um Cozinheiro de 1.^a, havendo mais de três trabalhadores; um Cozinheiro de 2.^a, havendo três trabalhadores; e um Cozinheiro de 3.^a, havendo dois ou um trabalhador.

3 - Ficam excluídos desta cláusula os trabalhadores afectos à actividade do Golfe.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade empregadora

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros,
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste CCT ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 16.^a

Proibição de acordo entre entidades empregadoras

- 1 - São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.
- 2 - O trabalhador cuja admissão for recusada, com fundamento naquele acordo, tem direito à indemnização prevista por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis as entidades empregadoras intervenientes no acordo.
- 3 - Para efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada de acordo com a antiguidade do trabalhador e correspondente a 1 (um) mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 (três) meses.

Cláusula 17.^a

Poder disciplinar

- 1 - A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.
- 2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora, como pelos superiores hierárquicos do presumido infractor.

Cláusula 18.^a

Infracção disciplinar

- 1 - Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, que viole por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste CCT.
- 2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 19.^a

Sanções disciplinares

1 - O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo 368.º do Código do Trabalho, as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 (trinta) dias, e, em cada ano civil, o total de 90 (noventa) dias.

3 - Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato, no prazo máximo de 8 (oito) dias.

Cláusula 20.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2 - É nula e de nenhum efeito a aplicação de sanção não prevista na cláusula 19.^a ou que reúna elementos de várias sanções nela prevista.

Cláusula 21.^a

Processo disciplinar

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

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

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

4 - O trabalhador deverá apresentar a sua defesa no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do recebimento da nota de culpa ou do aviso de recepção da carta que a enviou.

5 - Concluído o processo, será entregue uma cópia do mesmo à Comissão de Trabalhadores – no caso em que não haja, ao Sindicato respectivo – que se deverá pronunciar fundamentando o seu parecer, no prazo de 8 (oito) dias úteis.

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

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

8 - A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 3 (três) meses subsequentes à decisão.

9 - A sanção aplicada será comunicada por cópia do despacho que lhe deu origem.

10 - O trabalhador pode recorrer da decisão do processo disciplinar para os organismos competentes.

11 - No caso de Processo Disciplinar que possa conduzir à aplicação da sanção despedimento, deverá ser observado especialmente o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Sanções abusivas

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2, ambos do artigo 121.º do Código do Trabalho;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 (seis) meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 23.^a

Indemnização e consequência por aplicação de sanções abusivas ou indevidas

A entidade empregadora que aplicar alguma sanção abusiva ou indevida indemnizará o trabalhador nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Suspensão de sanção

1 - Ponderados o grau de culpabilidade, o comportamento do arguido, bem como as circunstâncias em que ocorreu a infracção, poderá a aplicação da sanção ser suspensa por prazo de 6 (seis) meses a 1 (um) ano quando se trate de infracção pouco grave e que constitua a primeira falta do arguido.

2 - A suspensão da aplicação da sanção constitui prerrogativa exclusiva da entidade empregadora.

3 - A suspensão caducará se ao trabalhador punido vier a ser, no seu decurso, aplicada nova sanção disciplinar.

Cláusula 25.^a

Registo de sanções disciplinares

O registo de sanções disciplinares, que por lei a entidade empregadora é obrigada a manter, deverá ser facultada ao trabalhador sempre que este o requeira.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho – Definição e princípio geral

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

2 - Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1 - Sem prejuízo de horário de duração inferior de regimes mais favoráveis já praticados, o período semanal é de 40 (quarenta horas) horas, distribuídas por cinco, cinco e meio e seis dias.

2 - O período de trabalho diário é até 8 (oito) horas, excepto na véspera da folga, para os trabalhadores cujo descanso semanal seja de 1 (um) dia de descanso semanal obrigatório e meio dia de descanso complementar, em que será reduzida a 4 (quatro) horas, que coincidirão obrigatoriamente com a 1.^a parte do período diário, salvo o disposto no n.º 3 da Cláusula 36.^a.

Cláusula 28.^a

Regime especial de adaptabilidade

É admissível o regime especial de adaptabilidade, nos termos do art.165.º do Código do Trabalho.

Cláusula 29.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 - O período de trabalho diário é intercalado por um descanso não inferior a 1 (uma) hora, nem superior a quatro horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - O descanso intercalar poderá ser só de meia hora, desde que o trabalhador dê o seu consentimento por escrito, contando esse período como tempo de trabalho efectivo.

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

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

5 - O organismo da administração regional competente na área laboral poderá, mediante requerimento das entidades empregadoras, autorizar a redução ou dispensar dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Cláusula 30.^a

Alteração de horário

Com excepção para os trabalhadores classificados como «profissionais não qualificados», o horário de trabalho só pode ser alterado quando haja acordo escrito da maioria dos

trabalhadores da Secção respectiva, ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário, devidamente fundamentada, o imponha.

Cláusula 31.^a

Trabalho de turnos

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

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

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

4 - O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, entendendo-se como um período mínimo de 24 (vinte e quatro) horas.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, para além das categorias previstas na lei geral, os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e confiança e que por escrito, tenham declarado a sua concordância.

2 - Os efeitos da isenção de horário de trabalho são os expressamente previstos na lei, sem prejuízo do acréscimo à remuneração que será de 25%.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do horário normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as entidades empregadoras tenham de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando as entidades empregadoras estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

a) Atrasos de excursões;

b) Serviços de excursões;

c) Banquetes e casamentos;

d) Atrasos de clientes;

e) Abastecimento de aviões, bem como navios de turismo;

f) Ausência imprevista de colega de trabalho;

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

5 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar, quando havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite e ainda nos casos expressamente previstos na lei.

6 - Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que 2 (duas) horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho, até ao máximo de 200 (duzentas) horas por ano.

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

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

Considera-se o período de trabalho nocturno o compreendido entre as 00 (zero) horas de 1 (um) dia e as 7 (sete) horas do mesmo dia.

Cláusula 35.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

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

2 - Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 - O descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é garantido de acordo com a dimensão do estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Estabelecimento com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores, um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso complementar;

b) Estabelecimento com mais de 10 (dez) trabalhadores e até 50 (cinquenta) trabalhadores, um dia de descanso semanal obrigatório e meio-dia de descanso complementar;

c) Estabelecimento até 10 (dez) trabalhadores, um dia de descanso semanal obrigatório.

2 - O disposto na alínea c) do número anterior não se aplica aos trabalhadores admitidos antes de 14 de Setembro de 2006, salvo se derem o seu consentimento por escrito.

3 - Havendo acordo escrito, entre o trabalhador e a entidade empregadora o meio-dia de descanso ou dia de descanso complementar poderá ser gozado em dia a combinar entre os mesmos.

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

Cláusula 37.^a

Feriados

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

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

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

Cláusula 38.^a

Trabalho prestado na terça-feira de Carnaval e no dia 26 de Dezembro

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT que trabalhem na terça -feira de Carnaval e no dia 26 (vinte e seis) de Dezembro terão direito a um dia de descanso a gozar logo que possível, num período máximo de 90 (noventa) dias, por referência à data em causa.

2 - A regalia prevista no número anterior não acarreta nenhuma alteração na remuneração do trabalhador, não sendo o trabalho prestado naqueles dias considerado trabalho suplementar.

Cláusula 39.^a

Duração das férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou a eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

Cláusula 40.^a

Marcação do período de férias

1 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 - Na falta de acordo, poderá a entidade empregadora marcar o período de férias em qualquer período do ano.

4 - Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultaneamente ao casal que esteja ao serviço da empresa.

Cláusula 41.^a

Processamento de marcação de férias

1 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados no ano anterior.

2 - Os trabalhadores que gozarem férias entre os dias 1 (um) de Novembro a 30 (trinta) de Abril, consideradas férias frias, têm direito a mais 6 (seis) dias de férias consecutivos.

3 - O número de dias de férias a mais mencionados no número anterior é calculado proporcionalmente ao número de dias de férias gozados naqueles períodos.

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

Cláusula 43.^a

Adiamento ou Interrupção das férias por iniciativa da entidade empregadora

1 - Poderá ser adiado ou interrompido o gozo das férias do trabalhador, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 - O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

3 - Na falta de acordo, a entidade empregadora marcará o novo período de férias nos termos deste CCT, dentro do mesmo ano civil, o que fará no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

4 - Se a entidade empregadora não fizer ou não puder fazer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

5 - A entidade empregadora indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias, comprovadamente lhe causarem.

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

7 - Se o motivo de adiamento ou interrupção ocorrer depois de 31 (trinta e um) de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste.

8 - Da aplicação do número anterior, não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 44.^a

Alteração do período de férias por impedimento temporário do trabalhador

1 - Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver temporariamente impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 - A marcação de novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 - Na falta de acordo, a entidade empregadora marcará o novo período de férias nos termos deste CCT, dentro do mesmo ano civil, o que fará no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

4 - No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

5 - Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 (trinta e um) de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste.

6 - Da aplicação do número anterior, não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

1 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada.

2 - A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social, ou por atestado médico, sem prejuízo neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade empregadora.

3 - O gozo das férias prosseguirá após o termo da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, nos termos da cláusula anterior.

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 - Se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 do art. 212.º do Código do Trabalho.

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

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

No caso da entidade empregadora obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá ser gozado, obrigatoriamente, no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o FRE (Fundo Regional de Emprego).

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 50.^a

Noção de falta

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 - Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova sobre as faltas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, desde que possível.

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

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

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

1 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento;
- b) 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados);
- c) 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos e cunhados), bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho.
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- g) 5 (cinco) dias úteis por motivo de nascimento do filho;

- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora;
- i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas por candidatos para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j), do número 2 do art. 225.º do Código do Trabalho, quando superiores a 30 (trinta) dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 52.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 54.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

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

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

3 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 (quinze) dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 - O trabalhador poderá retomar o serviço no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data da sua apresentação, não podendo a entidade empregadora opor-se a tal.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

- a) Atraso inferior a 30 (trinta) minutos: - suspensão do serviço durante toda a hora;
- b) Atraso superior a 30 (trinta) minutos e inferior a sessenta minutos: - suspensão do serviço durante um período de trabalho;
- c) Atraso superior a sessenta minutos: - suspensão do serviço durante os dois períodos de trabalho.

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

- a) Primeiro – aquele que decorre entre o início do trabalho fixado no horário para a prestação do serviço e o intervalo para descanso;
- b) Segundo – aquele que decorre entre o intervalo para descanso e o termo do trabalho fixado no horário para a prestação de serviço.

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

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 (um) dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 (vinte) dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a

Licença sem retribuição

1 - A entidade empregadora pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

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

5 - Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 58.^a

Princípios gerais

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

2 - A remuneração mensal mínima é a que consta do Anexo II.

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

Cláusula 59.^a

Critério de fixação da retribuição

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

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

Cláusula 60.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

2 - O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita, excepto as remunerações auferidas a título de trabalho suplementar realizado após o dia do mês do fecho da folha, que deve ser pago no mês seguinte.

Cláusula 61.^a

Remuneração mensal, diária e horária

1 - Para efeito do disposto neste CCT, considera-se:

a) Remuneração mensal (*RM*) – o montante correspondente à remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o fixado no ANEXO II deste CCT.

b) Remuneração diária (*RD*) – o valor determinado segundo a fórmula $RD = RM : 30$.

c) Remuneração horária (*RH*) – o valor determinado segundo a fórmula $RH =$

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

em que *n* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 62.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

Cláusula 63.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 30% à retribuição, a que dá direito ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 64.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar é remunerado com um acréscimo de 125% sobre a retribuição normal.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia feriado

O trabalho prestado em dia feriado é remunerado com um acréscimo de 125% sobre a retribuição normal, ou confere ao trabalhador um descanso compensatório de igual duração, a gozar no prazo máximo de seis meses, mas sempre no ano civil em que a prestação de trabalho ocorreu, cabendo a escolha à entidade empregadora.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço, receberão, como subsídio de Natal, uma quantia igual ao seu salário mensal, que será pago pela entidade empregadora até ao dia 15 (quinze) de Dezembro do ano a que respeita.

2 - Os trabalhadores que não concluíam um ano de serviço até 31 (trinta e um) de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal, proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 (trinta e um) de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 - Os trabalhadores com faltas injustificadas dadas durante o ano receberão da respectiva entidade empregadora um subsídio de Natal calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$SN = \frac{RM \times T}{365}$$

(em que T se obtém deduzindo a 365 o número de dias de faltas injustificadas).

Cláusula 67.^a

Danos e prejuízos no trabalho

1 - Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador dos valores dos utensílios partidos ou danificados, quando não seja possível imputar tal facto a conduta dolosa ou negligente do trabalhador.

2 - Os utensílios à sua exclusiva guarda e cuidado, desaparecidos e prejuízos causados por negligência do trabalhador, serão da sua responsabilidade, pagando à sua e custa o que faltar no respectivo inventário.

Cláusula 68.^a

Princípios do direito à alimentação

1 - A remuneração em espécie é constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar; ou almoço, jantar e ceia, conforme o horário da efectiva prestação de trabalho.

2 - Na impossibilidade de ser facultada a alimentação prevista no número anterior, ou por opção da entidade empregadora, é devido o pagamento de um subsídio de alimentação no

valor mensal de € 22,00, valor actualizado anualmente, de acordo com a percentagem acordada para a Tabela Salarial.

3 - O valor previsto no número anterior é pago proporcionalmente nas situações de falta do trabalhador, ou disponibilização parcial da alimentação referida no número 1.

Cláusula 69.^a

Condições básicas da alimentação e seu serviço

1 - Os profissionais que trabalhem durante o período nocturno têm direito a ceia, composta por duas sanduíches e um copo de café com leite ou chá.

2 - Nos hotéis, o pessoal de direcção tem direito a comida igual à dos hóspedes.

3 - As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade empregadora.

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

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 70.^a

Maternidade

1 - Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias e antiguidade, são direitos específicos da mulher:

a) Licença por maternidade durante 120 (cento e vinte) dias consecutivos, 90 (noventa) dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes e depois do parto. Pode a trabalhadora optar por uma licença de 150 (cento e cinquenta) dias, comunicando-a ao empregador nos sete dias após o parto. Nos casos de nascimento múltiplo, o período de licença será acrescido de 30 dias por cada gemelar, além do primeiro. Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 (catorze) dias e máxima de 30 (trinta) dias. É obrigatório o gozo de, pelo menos, 6 (seis) semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

b) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;

c) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição;

d) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, quando comprovadamente amamenta o filho, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e se não amamentar até o filho completar um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;

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

f) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 (onze) anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 (vinte) horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;

g) A licença sem vencimento por 6 (seis) meses, prorrogável até ao limite de 2 (dois) anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte e na cláusula 57.^a;

h) Não ser despedida sem parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactante.

2 - O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se sem justa causa.

Cláusula 71.^a

Paternidade

O trabalhador deve não estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

- a) Licença por paternidade, na parte em que exceda seis semanas a seguir ao parto;
- b) Dispensa por nascimento do filho;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental ou regime alternativo de trabalho parcial;
- e) Faltas para assistência ao filho ou adoptado, em caso de doença ou acidente;
- f) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- g) Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência;
- h) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado;
- i) Trabalho em jornada contínua ou em horário flexível para assistência a filho ou adoptado;

Cláusula 72.^a

Trabalhador - estudante

1 - Considera-se trabalhador – estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 - A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 73.^a

Dispensa de trabalho para trabalhadores – estudantes

1 - Nos termos previstos no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 - A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

- a) Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas – dispensa até três horas semanais;
- b) Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas – dispensa até quatro horas semanais;
- c) Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas – dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a trinta e oito horas – dispensa até seis horas semanais.

3 - O empregador pode, nos 15 (quinze) dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 74.^a

Trabalho de menores

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

2 - O trabalho de menores, só é permitido a partir das sete horas e até às vinte e duas horas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador, com aviso prévio ou justa causa.

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

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

Cláusula 76.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

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

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

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

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

Cláusula 77.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos e nos termos do Código de Trabalho.

Cláusula 78.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela Entidade empregadora com justa causa

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

2 - A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 21.^a.

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

Cláusula 79.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade empregadora

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

2 - Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade empregadora individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 80.^a

Consequências do despedimento nulo

1 - No caso referido no n.º 3 da cláusula 78.^a, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data

da sentença, bem como a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 85.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença na 1.^a instância.

3 - Nas situações previstas no n.º 2 do art. 438.º do Código do Trabalho, caso a oposição à integração seja julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior é calculada no valor correspondente a 1 (um) mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 4 (quatro) meses e meio da retribuição.

Cláusula 81.^a

Despedimento colectivo

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

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

Cláusula 82.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

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

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

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

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

5 - Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com respectiva antiguidade, calculada nos termos da cláusula 85.^a.

6 - O trabalhador tem, durante o prazo de, pelo menos, 90 (noventa) dias a contar da data da comunicação pela empresa da intenção de proceder ao despedimento colectivo, o direito de utilizar cinco horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, em prejuízo da remuneração.

Cláusula 83.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 - O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à entidade empregadora, por escrito, em aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 (trinta) dias.

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

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

Cláusula 84.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

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

Cláusula 85.^a

Indemnização por rescisão com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 84.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 (três) meses.

Cláusula 86.^a

Trespasse ou cessão de exploração do estabelecimento

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

CAPÍTULO IX

Benefícios e regalias especiais

Cláusula 87.^a

Prémio de assiduidade e presença

Com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1979, além da remuneração que auferirem na sua empresa, os trabalhadores que tenham registado nessa empresa o mínimo de 5 (cinco) anos de antiguidade, terão direito a receber mensalmente da entidade empregadora, os seguintes prémios de assiduidade e presença, relativamente à remuneração que o trabalhador efectivamente auferir, com os condicionalismos estipulados nas alíneas a), b) e c) desta cláusula.

O prémio de assiduidade distribui-se por 3 (três), 5 (cinco), 7 (sete) e 10 (dez) por cento conforme o trabalhador tenha mais de 5 (cinco), 10 (dez), 15 (quinze) ou 20 (vinte) anos de serviço.

a) As importâncias dos prémios de assiduidade e presença não são levadas em conta para efeito do cálculo de horas suplementares e subsídio de Natal.

b) Sempre que o trabalhador faltar injustificadamente perderá o direito aos prémios de assiduidade, em relação ao mês a que a falta disser respeito.

c) Será reduzido a metade o prémio a que esta cláusula se refere sempre que o trabalhador dê faltas ainda que justificadas, durante mais de 6 (seis) dias consecutivos e menos de 30 (trinta) dias.

Cláusula 88.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente

Todos os trabalhadores em situação de baixa por doença profissional ou acidente de trabalho, bem como doença ou acidente verificado em evento organizado por iniciativa da entidade empregadora terão direito ao pagamento de um subsídio no valor do complemento da retribuição líquida.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Para os efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 - Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 90.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 - Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço, para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 - As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

3 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados como trabalho.

Cláusula 91.^a

Obrigações gerais do empregador

1 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, obrigações do empregador, as seguintes:

a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 92.^a

Comissões de higiene – Segurança

1 - Com o objectivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, é criada uma comissão paritária de higiene e segurança no trabalho, observando-se a regra da proporcionalidade quanto aos resultados do acto de eleição dos representantes de SHST.

2 - A Comissão será constituída por representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora, em número paritário, de acordo com o que está determinado na Lei.

3 - Os representantes dos trabalhadores são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto.

4 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6 - Os representantes dos trabalhadores dispõem para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, não acumulável com créditos de horas por integrar estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 93.^a

Prevenção de álcool e drogas

1 - Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda aos trabalhadores de bebidas alcoólicas nas instalações da empresa.

2 - É também proibido o consumo pelos trabalhadores de bebidas alcoólicas e estupefacientes dentro ou fora das instalações da empresa, durante o horário de trabalho.

3 - A empresa, com a participação do Sindicato, deverá promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas no meio laboral.

4 - A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 94.^a

Indumentária

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

2 - As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade empregadora, desde que esta possua lavandaria, excepto a indumentária tradicional na indústria, referida no número anterior.

Cláusula 95.^a

Critério da dimensão do estabelecimento

1 - Para efeitos da determinação da dimensão do estabelecimento o número de trabalhadores é calculado com recurso à média do ano civil antecedente.

2 - No ano de início da actividade, a determinação do número de trabalhadores é reportada ao dia da ocorrência do facto que determina o respectivo regime.

3 - A determinação da média referida no número 1 apura-se de acordo com o número de dias trabalhados constantes das folhas da Segurança Social sobre o coeficiente de 365 dias.

Cláusula 96.^a

Comissão paritária

1 - Até ao prazo de trinta dias após a entrada em vigor do presente CCT, será constituída uma Comissão Paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da Associação de Empregadores e dois em representação do Sindicato.

2 - Compete à Comissão Paritária:

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

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

4 - A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, um representante de cada parte.

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

6 - A pedido da Comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional.

Cláusula 97.^a

Casos omissos

Aos casos omissos neste CCT, aplicam-se as disposições legais vigentes na Região Autónoma dos Açores.

Cláusula 98.^a

Disposições transitórias

Para efeitos do disposto na Cláusula 87.^a, a contagem da antiguidade, para as novas categorias previstas na convenção colectiva publicada no Jornal Oficial, IV Série, n.º24, de 14 de Setembro de 2006, inicia-se a partir de 24 de Setembro de 2006.

Cláusula 99.^a

Revogação da regulamentação anterior

É revogado o CCT celebrado entre a Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Sector de Hotelaria, Similares e Golfe), publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 24, de 14 de Setembro de 2006.

Cláusula 100.^a

Anexo deste CC

Fazem parte integrante deste CCT os Anexos I e II, respectivamente referentes a:

Anexo I – Definição das Funções Profissionais.

Anexo II – Tabelas Salariais:

- a) Dos estabelecimentos hoteleiros;
- b) Dos Restaurantes, Pub's, Bares, Discotecas, Salões de Dança, Cafés, Cervejarias e Similares;
- c) Estabelecimentos de golfe.

Anexo I

Definição das funções profissionais

Director-geral - Prevê, organiza, dirige e controla as actividades da empresa e coordena o trabalho dos chefes de departamento ou de outros colaboradores imediatos.

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

Director administrativo ou director financeiro - Dirige e fiscaliza os serviços administrativos, nomeadamente os da contabilidade hoteleira e no que a eles estão ligadas as diversas acções, e é o responsável pela política financeira, funções pelas quais responde perante a entidade patronal ou administração, de quem depende directa e exclusivamente.

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

Assistente de direcção – É o trabalhador que auxilia o director do hotel na execução das respectivas funções e substitui-o no seu impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e, acidentalmente, desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

Director comercial e de marketing – É o trabalhador que planeia, coordena e controla as actividades comerciais e de marketing da unidade ou unidades hoteleiras em função dos objectivos e estratégias definidas, de forma a garantir as vendas do ou dos estabelecimentos. Orienta a elaboração de análises, diagnósticos e estudos sobre o mercado interno e externo, que sustentem a tomada de decisões estratégicas sobre os objectivos, as fontes de mercado e o posicionamento da unidade ou unidades, bem como sobre a gestão de preços de venda. Define e/ou colabora na definição da política de marketing, nomeadamente no que diz respeito a volume de vendas, preços, publicidade, exploração de novos mercados e serviços. Planeia e programa a actividade comercial e de marketing em função das projecções e estratégias definidas, nomeadamente através da elaboração de planos de vendas, de publicidade/comunicação e promoção do estabelecimento.

Director de golfe – É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É o responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

Gerente - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento dos estabelecimentos do GRUPO II da classificação do Sector Hoteleiro ou dos Estabelecimentos do Sector de Restaurantes, Cafés, Cervejarias e Similares.

Secretário de golfe – É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

Promotor de vendas – É o trabalhador que executa tarefas de promoção dos produtos e serviços do hotel, na unidade ou no exterior, em função de planos e objectivos definidos.

Chefe de reservas – É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos empregados de reservas podendo sempre assegurar o trabalho destes e pode desempenhar as funções de Chefe de recepção.

Empregado de reservas - É o trabalhador que gere as reservas de grupos e individuais de um hotel ou vários hotéis, ou centrais de reservas, allotments e contratos com agentes de viagens e operadores, faz toda a manutenção de tarifas e elabora os mapas das entradas dos clientes para cada hotel. Pode fazer o trabalho de recepcionista e controlador.

Chefe de recepção – É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se directa ou indirectamente da recepção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes; fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes; fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o sub-director ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

Controlador – É o trabalhador que verifica as contas e respectivas receitas, podendo elaborar registos de vendas em mapas próprios. Verifica e regista as entradas e saídas de mercadorias e efectua os respectivos registos, devendo assegurar a execução de inventários mensais. Mantém actualizado um registo de requisições de géneros, bebidas e

artigos diversos. Elabora estatísticas e mapas com informação relativa à gestão da unidade. Poderá efectuar determinados serviços de tipo administrativo, inerentes à exploração do estabelecimento. Poderá, quando necessário, exercer as funções de recepcionista e de ecónomo, nas ausências ou impedimentos destes.

Recepcionista - Ocupa-se dos seguintes trabalhos: acolhimento e inscrição dos clientes, atendendo aos seus desejos e reclamações, contratação dos alojamentos e serviços, comunicação aos chefes das secções das chegadas e partidas dos clientes, emissão e recebimento das contas, correspondência e arquivo da secção, superintendência do serviço da porta, registos das vendas nos respectivos mapas e livros, atendendo telefones na ausência, impedimento ou inexistência de telefonista, opera com fax e equipamentos informáticos.

Trintanário – Ocupa-se das entradas e saídas dos clientes, cuida e trata do transporte de bagagens, executa recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento e pode ainda quando devidamente habilitado conduzir viaturas; no serviço nocturno atende os clientes e seus pedidos e vigia o funcionamento do equipamento do estabelecimento. Obedece directamente ao pessoal da recepção.

Porteiro - Ocupa-se da vigilância das entradas e saídas do pessoal, de estranhos e de mercadorias e haveres do estabelecimento, podendo executar as funções atribuídas ao trintanário.

Governante – É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem electrónica, sonora, telefónica e instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição, quando necessária; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários de preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de encarregado de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Governante adjunto - Auxilia e substitui nos seus impedimentos a Governante nas respectivas funções e trabalhos.

Empregado de limpezas - Executa os serviços de limpeza e arrumação geral do estabelecimento, nomeadamente de salas de estar, sanitas, corredores, escadas, varandas, paredes, tectos e vidraças, transporta as roupas de serviço para a rouparia e lavandaria, efectua as mudanças de bagagens dos hóspedes de um quarto para outro, limpa e engraxa o calçado dos hóspedes, executa os serviços dos empregados de quartos, de limpeza da sala, cozinha, copa e cafetaria e da porta, quando necessários. Pode também efectuar as mudanças de bagagens.

Empregado de quartos - Executa o arranjo, limpeza e decoração dos quartos, e os trabalhos respeitantes aos empregados de limpeza e os de engomar e passar a ferro eventualmente; encarrega-se do recebimento e entrega da roupa dos hóspedes, atende as chamadas e pedidos dos hóspedes e executa o room-service, bem como os serviços dos empregados de limpeza e lavandaria quando necessários. Efectua também as mudanças de bagagens dos hóspedes de um quarto para o outro.

Chefe de rouparia/lavandaria – É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário

de roupa tratada; procede à facturação dos serviços prestados; verifica os stocks; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Subchefe de roupa/lavandaria – É o trabalhador classificado de empregado de lavandaria que substitui o Chefe de roupa/lavandaria nas suas ausências e impedimentos.

Empregado de lavandaria - Lava e seca peças de vestuário e as roupas de serviço e dos clientes, engoma e passa a ferro a roupa dos hóspedes e as de serviço e executa os serviços de empregada de quarto quando necessários. Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e do aproveitamento das roupas de serviço e adorno, devendo ainda ter de exercer a tarefa de passar a ferro quando necessário bem como as funções de empregada de limpeza, empregada de quartos e lavadeira quando tal se justifique.

Chefe de bar - Superintende e executa todos os trabalhos respeitantes ao barman; é o responsável pelas existências de mercadorias e equipamento do bar, efectuando os respectivos inventários periódicos e as respeitantes requisições.

Barman/Barmaid – É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples e compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e procede ao respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção. Pode ter de trabalhar como empregado de mesa e efectuar o room-service.

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

Sub-chefe de mesa - Auxilia e substitui nos seus impedimentos o chefe de mesa nas respectivas funções e trabalho.

Escanção – É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas aos clientes e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas

sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepção e outros serviços de bebidas. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução do inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o sub-chefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos e executar todos os trabalhos respeitantes aos empregados de mesa.

Empregado de mesa - Serve refeições e bebidas nas salas, recintos ou quarto, ultimando a sua apresentação; acompanha os clientes às mesas e executa os seus pedidos, dando-lhes esclarecimentos e sugestões para as suas refeições; elabora ou manda passar a conta dos consumos do cliente, recebe-a, leva-a ou envia-a ao serviço de facturação; põe e levanta as mesas, efectua os trabalhos de limpeza, arrumo e decoração das salas ou recintos onde serve as refeições; pode ter de trabalhar como barman.

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

Sub-chefe de cozinha (Hotelaria)– É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

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

Pasteleiro - Confecciona doces, bolos, pastéis e complementos das preparações culinárias; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas no referente às sobremesas, podendo também ter de colaborar nos restantes serviços que àquele dizem respeito e executa as funções do cafeteiro quando necessário.

Empregado/a de cozinha ou copeiro – Executa os trabalhos de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de cozinha e copa, bem como de limpeza e arrumação destas secções em que indiferentemente pode ter de trabalhar e em cujos restantes serviços colabora e executa as funções do cafeteiro quando necessário.

Cafeteiro - Executa e serve as confecções de leite, chás e outras bebidas quentes e frias, sumos de fruta, aperitivos, sanduíches, torradas, ovos, carnes, peixe e pratos ligeiros inerentes aos serviços de pequeno almoço, bares e sobremesas; pode ter de executar as

funções de copeiro ou empregado de cozinha e executa as funções do pasteleiro e do empregado de mesa quando necessário.

Ajudante de cafeteiro – Auxilia o cafeteiro no desempenho das suas funções.

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

Empregado de despensa – Auxilia o despenseiro nas suas funções, transporta os comestíveis e mercadorias e efectua os serviços de limpeza dos recintos e recipientes onde se guardam.

Mestre geral - Executa serviços de reparação e conservação das instalações e equipamento do estabelecimento.

Ajudante de Mestre Geral - Executa tarefas simples e diversas, normalmente não especificadas.

Mandarete – Executa recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento e transporta malas e bagagens de e para os quartos, podendo executar as funções de trintanário.

Jardineiro - Executa o arranjo e conservação dos jardins, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos, hotéis e campos de golfe.

Chefe de balcão - Superintende e executa todos os trabalhos respeitantes ao empregado de balcão; é o responsável pelas existências de mercadorias e equipamento do balcão, efectuando os respectivos inventários periódicos e as respeitantes requisições.

Empregado de balcão - É o profissional de «Restaurantes, Cafés, Cervejarias e Similares» que executa as tarefas atribuídas aos barmans dos estabelecimentos hoteleiros.

Empregado de balcão e mesa - É o profissional de «Restaurantes, Cafés, Cervejarias e Similares» que executa simultaneamente as tarefas atribuídas aos barmans e empregados de mesa.

Controlador de golfe – Regista as entradas e saídas de mercadorias no respeitante ficheiros e respectivos inventários mensais, exerce as funções de recepcionista de golfe quando necessário e as de dispenseiro nos casos em que este não exista.

Recepcionista de golfe – É o trabalhador responsável pelo aluguer do campo e respectivo equipamento de golfe, sua manutenção e acondicionamento, controlo de horas de partidas e chegadas dos jogadores, reservas de horas de saídas ao balcão directamente ao cliente, vigilância dos jogadores no campo, verificar se todo o material de jogo do campo está em condições e sua reposição.

“CADDIE” – É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo seu chefe; deverá ser conhecedor das regras do golfe.

Chefe de manutenção de golfe – É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada.

Capataz de campo – É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe.

Trabalhador de rega - É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo de golfe, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Cortador de relva - É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte e manutenção da relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

Anexo II

Tabela Salarial

Subsector de Hotelaria, Similares e Golfe

Categorias profissionais	Grupo I euros	Grupo II euros
Direcção:		
Director Geral	1.000,00	980,00
Director, Administrativo ou Director Financeiro	964,00	846,00
Subdirector, Gerente	821,00	746,00
Assistente Direcção	718,00	644,00
Área comercial:		
Director Comercial e de Marketing	792,00	718,00
Promotor de vendas	540,00	513,00
Chefe de reservas	597,00	540,00
Empregado de reservas	540,00	513,00
Recepção:		
Chefe de recepção	597,00	540,00
Controlador	540,00	513,00
Recepcionista:		
De 1. ^a	540,00	513,00
De 2. ^a	488,00	455,00
De 3. ^a	462,00	453,00
Praticante	426,00	418,00
Porta:		
Trintanário 1. ^a	459,00	456,00
Trintanário 2. ^a	456,00	453,00
Porteiro	456,00	453,00
Andares/Limpeza/Roup./Lavandaria:		
Governante	526,00	513,00
Governante Adjunto	488,00	467,00
Chefe de Rouparia/ Lavandaria	488,00	467,00
Subchefe de Rouparia/ Lavandaria	465,00	459,00
Empregado(a) de Limpeza:		
De 1. ^a	454,00	452,00
De 2. ^a	452,00	451,00
Praticante	a)	a)
Empregado(a) de Quartos:		
De 1. ^a	454,00	452,00
De 2. ^a	452,00	451,00
Praticante	a)	a)
Empregado(a) de Lavandaria		

De 1. ^a	454,00	452,00
De 2. ^a	452,00	451,00
Praticante	a)	a)
Bar:		
Chefe de Bar	581,00	560,00
Barman/Barmaid:		
De 1. ^a	547,00	513,00
De 2. ^a	513,00	485,00
De 3. ^a	455,00	452,00
Praticante	441,00	426,00
Mesa:		
Chefe de Mesa	582,00	551,00
Subchefe de mesa	540,00	513,00
Escanção	540,00	513,00
Empregado(a) de Mesa:		
De 1. ^a	513,00	485,00
De 2. ^a	485,00	455,00
De 3. ^a	455,00	452,00
Praticante	426,00	418,00
Cozinha:		
Chefe de cozinha	633,00	587,00
Sub-chefe de cozinha	603,00	567,00
Cozinheiro(a)/ Pasteleiro(a):		
De 1. ^a	572,00	547,00
De 2. ^a	513,00	501,00
De 3. ^a	511,00	467,00
Praticante	a)	a)
Empregado(a) de cozinha:		
De 1. ^a	492,00	490,00
De 2. ^a	490,00	488,00
De 3. ^a	488,00	486,00
Praticante	a)	a)
Copa:		
Cafeteiro de 1. ^a	493,00	475,00
Cafeteiro de 2. ^a	467,00	455,00
Cafeteiro Praticante	437,00	424,00
Copeiro de 1. ^a	459,00	455,00
Copeiro de 2. ^a	454,00	451,00
Copeiro Praticante	431,00	423,00
Despensa:		
Ecónomo	582,00	540,00
Empregado(a) de despensa:		
De 1. ^a	485,00	467,00
De 2. ^a	467,00	456,00
De 3. ^a	456,00	454,00

Praticante	a)	a)
Serviços Diversos:		
Mestre Geral	540,00	513,00
Jardineiro	452,00	451,00
Mandarete	452,00	451,00
Praticante	a)	a)
Ajudante de mestre geral	452,00	451,00

Subsector de restaurantes, cafés, cervejarias, pub's, discotecas e similares

Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
Chefe de balcão	513,00	497,00
Chefe de mesa	501,00	467,00
Chefe de cozinha	540,00	513,00
Chefe de bar	581,00	560,00
Barman/Barmaid:		
De 1. ^a	539,00	517,00
De 2. ^a	528,00	513,00
Praticante	443,00	441,00
Empregado(a) de Mesa/Balcão e Mesa:		
De 1. ^a	486,00	470,00
De 2. ^a	475,00	467,00
De 3. ^a	452,00	451,00
Praticante	a)	a)
Cozinheiro(a) / Pasteleiro(a):		
De 1. ^a	486,00	470,00
De 2. ^a	465,00	454,00
De 3. ^a	459,00	453,00
Cafeteiro	459,00	453,00
Ajudante de Cafeteiro	452,00	451,00
Empregado(a) de cozinha ou copeiro:		
De 1. ^a	454,00	453,00
De 2. ^a	453,00	452,00
De 3. ^a	452,00	451,00
Praticante	a)	a)

Subsector de golfe

Director de golfe	892,00
Chefe de manutenção de Golfe	760,00
Secretário de golfe	552,00
Capataz de campo	528,00
Controlador de golfe	500,00
Recepcionista de golfe	500,00

Trabalhador de rega	459,00
Cortador de relva	459,00
<i>Caddie</i>	451,00

a) Valor salarial a observar nos termos do disposto no art. 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

A Tabela Salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

O presente Contrato Colectivo de Trabalho abrange 106 empregadores e 1390 trabalhadores.

Ponta Delgada, 10 de Dezembro de 2007.

Pela Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *António José de Melo Silva*, empresário do sector, *Luís Alberto de Almeida Duarte*, empresário do sector, *João Chaves de Faria e Castro* e *Ana Rodrigues*, mandatários. Pelo Sindicato dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria, *Maria Helena Fontiela Figueiredo Paulino*, Vice-Presidente e *Fernando Gomes*, mandatário.

Entrado em 10 de Dezembro de 2007.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional – Direcção de Serviços do Trabalho, em 11 de Dezembro de 2007, com o n.º 43, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho