

**AE entre o Sporting Clube de Braga e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (sector do bingo).**

**PUBLICADO NO BTE 1.<sup>a</sup> SÉRIE, DE 29 DE JANEIRO DE 2003**

**CAPÍTULO I**  
**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.**  
**Âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, o Sporting Clube de Braga e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço do sector do bingo.

**Cláusula 2.**  
**Vigência e revisão**

- 1 - Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2002 e vigorará pelo prazo de três anos.
- 2 - As tabelas salariais, abonos para falhas, diuturnidades, subsídio de alimentação e escalões de receitas a atingir para atribuição de prémio de produtividade serão revistos no fim de três anos e entrarão em vigor em 1 de Janeiro do ano seguinte, sem prejuízo das alterações previstas neste AE.
- 3 - A denúncia pode ser feita após 32 meses.
- 4 - A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.
- 5 - O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada, com aviso de recepção.
- 6 - A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

**CAPÍTULO II**  
**Admissão e carreira profissional**

**SECÇÃO I**  
**Categorias profissionais**

**Cláusula 3.**  
**Categorias profissionais**

- 1 - As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.
- 2 - Na elaboração do quadro pessoal, dos mapas de horários de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deva constar a categoria profissional do trabalhador, a entidade patronal adoptará as designações previstas no anexo I.

**Cláusula 4.**  
**Condições de admissão**

- 1 - Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade igual ou inferior a 18 anos.
- 2 - É condição indispensável para admissão a posse de carteira profissional, quando exigível, ou o 11. ano de escolaridade.
- 3 - O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.
- 4 - A empresa deverá preencher as vagas dando preferência aos seus trabalhadores, sempre que em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos.
- 5 - Não poderão ser admitidos trabalhadores que tenham sido condenados em pena de prisão por furto, roubo, abuso de confiança, falência e falsidade ou delinquência por tendência.

Cláusula 5.  
Funções de chefia

As funções de director de sala, chefe de sala e adjuntos de chefe de sala são consideradas como sendo de exclusiva confiança da entidade patronal, pelo que os respectivos titulares serão recrutados livremente pela entidade patronal, com prévio acordo do interessado.

Cláusula 6.  
Período experimental

- 1 - Sempre que a ele haja lugar, o período experimental terá a seguinte duração:
  - a) Trabalhadores dos níveis de qualificações - director de sala, chefe de sala e adjunto do chefe de sala - 120 dias;
  - b) Trabalhadores dos restantes níveis - 45 dias.

Cláusula 7.  
Trajos de trabalho

- 1 - A empresa fornecerá aos trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e quando a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.
- 2 - Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho serão da responsabilidade da entidade patronal.
- 3 - O vestuário padronizado será aquele que for aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos e será de uso obrigatório para todos os trabalhadores.

SECÇÃO II  
Quadros e acessos

Cláusula 8.  
Dotações e densidades

- 1 - É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n. 76/86, de 31 de Dezembro.
- 2 - O quadro mínimo do pessoal será o aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 9.  
Promoções

1 - As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 - Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3 - As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

4 - Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 10. Quadros de pessoal

1 - A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal e está sujeita a aprovação da Inspeção-Geral de Jogos no sector do jogo.

2 - A classificação dos trabalhadores, para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

#### CAPÍTULO III Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11. Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do clube ou nas suas proximidades para reunião dos trabalhadores entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento do pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- i) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- l) Não exigir trabalhos manifestamente incompatíveis com a categoria profissional;
- m) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- n) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- o) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- p) Cumprir as disposições da Inspecção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.  
Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e ao bom funcionamento do serviço que lhes está confiado;
- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações do trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar, dentro do período normal de trabalho, o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela empresa.
- j) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;

i) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades com quem no exercício da sua profissão tenham de contactar;

m) Cumprir e fazer cumprir, na parte que lhes respeita, as disposições legais e regulamentares e as circulares de instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13. Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador sem acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos nesta convenção e na lei;

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

2 - A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 14. Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

#### Cláusula 15. Poder disciplinar

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

2 - O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos através de processo disciplinar, sempre que exigível.

#### Cláusula 16. Exercício do poder disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 17.

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo do original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 - Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 - Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 - O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de cinco dias úteis.

6 - Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n. 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n. 4, à associação sindical.

8 - No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 - Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula, não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 - Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas às comissões sindicais.

#### Cláusula 18.

##### Outras regras processuais

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

2 - É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

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

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

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

#### Cláusula 19.

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 - Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 - A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

#### Cláusula 20.

##### Sanções disciplinares

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

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

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

3 - A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

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

#### Cláusula 21.

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Se recusar a prestar trabalho extraordinário, quando o mesmo lhe não possa ser exigido;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;

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

#### Cláusula 22. Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n. 1 do artigo 32. do Decreto-Lei n. 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea f) da cláusula 21. deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23. Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n. 3 da cláusula 83.

#### Cláusula 24. Registo das sanções disciplinares

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

#### Cláusula 25. Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 - Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de

comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

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

#### Cláusula 25.-A Execução da sanção

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

#### CAPÍTULO IV Duração do trabalho

##### Cláusula 26. Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

##### Cláusula 27. Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho diário será de sete horas.

2 - Caso o período de trabalho seja efectuado em dois períodos, a todos os trabalhadores será atribuído um período para refeição nunca inferior a uma hora.

3 - Por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, o período de trabalho poderá ser de seis horas sem interrupções.

4 - Da aplicação do período normal de trabalho previsto nesta cláusula não poderá resultar qualquer prejuízo para os actuais trabalhadores, designadamente aumento do número de seis horas diárias de trabalho actualmente em prática.

##### Cláusula 28. Horário de trabalho

1 - Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais. Aquando da entrada em vigor do novo horário de funcionamento da sala de bingo, fica consignado o trabalho por turnos nos seguintes moldes: turnos rotativos de 15 em 15 dias. Entendem-se por turnos rotativos os seguintes:

Turno das 15 às 21 horas;  
Turno das 21 às 3 horas.

2 - Na organização e ou alteração dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá sempre colher a opinião dos trabalhadores.

3 - A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança do horário geral do estabelecimento, devidamente fundamentada, o imponham; neste caso, porém, a

alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, nem a alteração dos dias de descanso semanal.

Cláusula 29.  
Início e encerramento da laboração

1 - Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação que lhes permita estar à hora do início da laboração no seu posto de trabalho.

2 - Ao atingir-se a hora normal de encerramento da sala de jogo do bingo e após a audição do sinal sonoro indicativo, só poderá ser anunciada mais uma única jogada.

3 - Não se considera infracção ao horário de trabalho nem trabalho suplementar o prolongamento do serviço nos termos do número anterior, desde que não ultrapasse os quinze minutos.

Cláusula 30.  
Isenção de horário de trabalho

1 - Podem ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

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

Cláusula 31.  
Trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

3 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 - Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam o registo eficaz e de fácil verificação.

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

6 - Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 - O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n. 4 desta cláusula.

8 - Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade patronal.

Cláusula 32.  
Retribuição do trabalho suplementar

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

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

$$\frac{RM \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que:

n = período médio da hora de trabalho semanal;

RM = retribuição mensal total.

3 - A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 33.  
Trabalho nocturno

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

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

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

CAPÍTULO V  
Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I  
Descanso semanal e feriados

Cláusula 34.  
Descanso semanal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso consecutivos ao fim de seis dias de trabalho, conforme mapa a elaborar pela entidade patronal no início de cada ano.

2 - A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização da entidade patronal e da Inspeção-Geral de Jogos e registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

3 - Devem gozar o dia de descanso semanal sempre que possível no mesmo dia os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

4 - O n. 1 da presente cláusula apenas entrará em vigor no dia 1 de Abril de 2002.

Cláusula 35.  
Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

2 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 - A retribuição normal será calculada nos mesmos termos do n. 2 da cláusula 32.

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

5 - Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 36.  
Feriados

1 - O trabalho prestado em dias feriadados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n. 2 e 3 da cláusula 35.

2 - São feriadados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade.

Cláusula 37.  
Funcionamento nos feriados

1 - A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão e autorizados pela Inspeção-Geral de Jogos, sendo o seu eventual encerramento da exclusiva responsabilidade do Sporting Clube de Braga e da Inspeção-Geral de Jogos.

2 - Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no domingo de Páscoa e nas vésperas dos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

3 - A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos do bingo no dia referido no número anterior.

4 - A empresa comunicará ao trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se encerrará ou funcionará naquele dia.

Cláusula 38.  
Descanso compensatório do trabalho prestado em dias feriados

1 - A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 - O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 - A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador, no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

SECÇÃO II  
Férias

Cláusula 39.  
Princípios gerais

1 - O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4 - Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2. semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1. semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 40.  
Duração do período de férias

1 - O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis, até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis, até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis, até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis, a partir dos 50 anos de idade.

2 - A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos, fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou do Sindicato.

3 - Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 - Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença - sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias - ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6 - A idade relevante para efeitos da aplicação das regras referidas no n. 1 é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

#### Cláusula 41.

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

2 - Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 42.

##### Marcação do período de férias

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

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para tal a comissão de trabalhadores ou as comissões sindicais ou intersindical ou os delegados, pela ordem indicada.

3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar as férias no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

4 - Na marcação de férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - Salvo se houver prejuízo para a entidade patronal, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis seguidos.

7 - Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano deverá ser fixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 - O início das férias não pode coincidir com dia de descanso semanal, sábado, domingo ou dia feriado.

#### Cláusula 43. Alteração do período de férias

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

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

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

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 44. Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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.

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 45.  
Retribuição das férias

1 - A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo a remuneração pecuniária base, e deve ser paga antes do início daquele período.

2 - Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 33., suplemento este que será proporcional ao período em que habitualmente presta trabalho nocturno.

Cláusula 46.  
Subsídio de férias

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

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

3 - A redução do período de férias nos termos do n. 2 da cláusula 56. não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 47.  
Momento do pagamento

1 - O subsídio referido no número anterior vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

2 - Se algum trabalhador pretender que o pagamento do subsídio, em caso de gozo de férias interpoladas, seja pago no início de cada período, deve solicitá-lo por escrito à entidade patronal até ao dia 19 do mês anterior ao do primeiro período de férias.

Cláusula 48.  
Doença no período de férias

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 42.

2 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n. 3 da cláusula 50.

3 - 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 controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 49.  
Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente

às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

#### Cláusula 50.

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

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 51.

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1. trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III Faltas - Noção

#### Cláusula 52.

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

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

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

#### Cláusula 53.

Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As motivadas por inspecção militar durante os dias de inspecção;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador.

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

#### Cláusula 54.

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

2 - Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento do óbito.

#### Cláusula 55.

##### Participação e justificação da falta

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

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

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

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

Cláusula 56.  
Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53., sem prejuízo dos créditos previstos no Decreto-Lei n. 215-B/75, de 30 de Abril, e na Lei n. 46/79, de 12 de Setembro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n. 2 da cláusula 53., se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.  
Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos:

[Imagem](#)

sendo:

RM = remuneração mensal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno e diuturnidades, quando a ele houver lugar);

n = número de horas de trabalho semanal;

h = número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

Cláusula 58.  
Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 59.  
Momento e forma de descontos

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

Cláusula 60.  
Licença sem retribuição

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

2 - Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 - A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 - Para efeitos do disposto no n. 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

SECÇÃO IV  
Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.  
Impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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

4 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrerem faltas injustificadas.

5 - Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar o serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

#### Cláusula 62.

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

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

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 63.

##### Conceito

1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

#### Cláusula 64.

##### Critério da fixação da remuneração

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

2 - Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute de forma regular e continuada, por período superior a oito horas de trabalho, serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

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

#### Cláusula 65.

##### Retribuições mínimas

As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE para os próximos três anos são as que constam dos anexos III e IV.

#### Cláusula 66.

##### Lugar e tempo de cumprimento

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

2 - O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita ou, caso seja feito através de cheque bancário, até ao penúltimo dia útil.

Cláusula 67.  
Abono para falhas

1 - Os trabalhadores das categorias a seguir indicadas têm direito mensalmente a um abono para falhas no montante de:

Caixa auxiliar volante - 5% do salário mínimo;  
Caixa fixo - 5% do salário mínimo + € 4,5;  
Chefe de bar - 50% de 5% do salário mínimo;  
Empregado de bar - 50% de 5% do salário mínimo;  
Empregado de mesa - 50% de 5% do salário mínimo;  
Controlador - 20% de 5% do salário mínimo;  
Empregado de tabacaria - 20% de 5% do salário mínimo.

2 - Os abonos para falhas serão pagos proporcionalmente aos dias de serviço efectivo prestado pelos trabalhadores em cada mês.

3 - De acordo com o disposto no número anterior, o subsídio não será pago, designadamente, na remuneração das férias, bem como nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 68.  
Diuturnidades

1 - Durante o ano de 2002 manter-se-á em vigor o regime de diuturnidades actualmente em vigor.

2 - A partir de 1 de Janeiro de 2003, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do salário base do caixa volante, arredondando para a fracção de 50 cêntimos de euro imediatamente superior, por cada três anos de permanência na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

3 - A partir de 1 de Janeiro de 2004, o limite de diuturnidades referido no número anterior passará a ser de cinco diuturnidades.

Cláusula 69.  
Subsídio de Natal

1 - Na época de Natal, até ao dia 10 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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

Cláusula 70.  
Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação diário, pago proporcionalmente aos dias de trabalho efectivo prestado em cada mês.

2 - O valor do subsídio referido no n. 1 não será inferior ao estipulado para o funcionalismo público, acrescido de 50%.

3 - De acordo com o disposto no número anterior, o subsídio não poderá ser pago, designadamente, na remuneração das férias, bem como nos subsídios de férias e de Natal.

4 - Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários, a estabelecer pontualmente.

Cláusula 71.  
Documentos a entregar ao trabalhador

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

Cláusula 72.  
Objectos partidos

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

Cláusula 73.  
Objectos perdidos

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

2 - Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

CAPÍTULO VII  
Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.  
Causas da extinção do contrato de trabalho

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação, por acordo das partes;
- c) Despedimento, promovido pela entidade patronal;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

Cláusula 75.  
Revogação por acordo das partes

1 - A entidade patronal e o trabalhador podem fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho.

2 - O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 - Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 76.  
Caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

Cláusula 77.  
Reforma por velhice

1 - Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição dos limites máximos estabelecidos no n. 2 do artigo 44. do Decreto-Lei n. 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

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

Cláusula 78.  
Rescisão com justa causa

1 - Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 - Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 - Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 - A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

#### Cláusula 79.

##### Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 - Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 - Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 80.

##### Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

#### Cláusula 81.

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 - O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 - A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 82.  
Ilícitude do despedimento

1 - O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 - A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 - O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n. 1 da cláusula 18.;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n. 5 da cláusula 18. e 2 da cláusula 19.;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n. 1 da cláusula 17.

Cláusula 83.  
Efeitos da ilicitude

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n. 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 - Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 - Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 84.

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 - A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 - Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 85.

Justa causa

1 - Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 - Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 - Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n. 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

4 - Quando o fundamento for o da falta de pagamento pontual da retribuição, esta dever-se-á prolongar por período superior a 30 dias sobre a data de vencimento da primeira retribuição não paga, devendo o trabalhador comunicar a sua intenção à entidade patronal e à Inspeção-Geral do Trabalho, por carta registada com aviso de recepção, expedida com a antecedência mínima de 10 dias.

Cláusula 86.

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n. 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de

remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 87.

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n. 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 88.

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

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

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

#### Cláusula 89.

##### Abandono do trabalho

1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 - Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 - A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova de ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

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

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

#### Cláusula 90.

##### Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

#### Cláusula 91.

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 - Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 - Para os efeitos do n. 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 - Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 92.  
Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade, desde que aquele ocorra por razão e conveniência da entidade patronal.

CAPÍTULO VIII  
Da actividade sindical na empresa

Cláusula 93.  
Direito à actividade sindical

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

2 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior do Bingo.

Cláusula 94.  
Crédito de horas para a actividade sindical

1 - Os membros dos corpos gerentes do Sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 - Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 - Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores, para o desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 - A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

Cláusula 95.  
Proibição de transferência do local de trabalho

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 96.  
Direito de reunião dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

2 - As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou por 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical do Clube.

## CAPÍTULO IX Regalias sociais

### Cláusula 97.

Complemento da prestação do acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

O Clube assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

## CAPÍTULO X Prémio de produtividade

### Cláusula 98. Atribuição

1 - Os trabalhadores têm direito a um prémio de produtividade cuja atribuição se rege pelas disposições do regulamento constante do anexo IV.

2 - Os valores do prémio de produtividade serão pagos até ao dia 15 do mês seguinte ao da sua atribuição.

3 - O prémio de produtividade não será considerado como retribuição.

4 - Caso haja alteração do período normal de trabalho, os escalões de atribuição do prémio de produtividade deverão ser revistos.

## CAPÍTULO XI Disposições finais

### Cláusula 99. Manutenção das regalias adquiridas

1 - Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis e é considerado pelas partes como globalmente mais favorável.

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

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

### Cláusula 100. Disposições finais

1 - Em tudo que o presente AE se revelar omissivo, regularão as disposições que, sobre esta matéria, constem da lei geral.

2 - Qualquer acontecimento relevante de ordem macroeconómica ou interna relacionado com a sala de bingo poderá levar, por mútuo acordo, à revisão deste AE.

## ANEXO I Categorias profissionais (funções)

Director de sala. - Compete-lhe a direcção central e a fiscalização de todos os sectores em funcionamento na sala.

Chefe de sala. - Compete-lhe a direcção e o funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas do jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita especial do jogo.

Técnico de contas. - Compete-lhe a escrituração dos registos nos livros de contabilidade escrita comercial do concessionário e o cumprimento das obrigações tributárias.

Adjunto chefe de sala. - Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Chefe de bar. - É o trabalhador que chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, prepara serviços de bar, cafetaria e outros serviços, elabora ementas, fornece e faz refeições, atende clientes, anota pedidos e executa-os, define as obrigações de cada trabalhador do seu sector, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento diário do sector; procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procedendo à sua aquisição directa aos fornecedores.

Caixa fixo. - Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vencedores; recolherá o dinheiro das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

Caixa auxiliar volante. - Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Controlador de entradas. - Procederá à identificação dos frequentadores e à venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Porteiro. - É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores na sala, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de identidade.

Contínuo. - Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

Empregado de bar. - Atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; executa a reposição dos produtos para venda; prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; executa trabalhos de venda de tabaco, limpeza e arrumação das instalações; efectua inventários periódicos da secção; substitui o chefe na sua ausência ou impedimento.

Empregado de mesa. - É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias; ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões e mesas e utensílios de trabalho; colabora com o chefe de copa nos serviços que lhe são inerentes; efectua inventários periódicos.

Empregado tabacaria/bar. - Desempenha as funções de venda de tabaco e de outros produtos, serviço de bengaleiro e, sempre que necessário, auxilia o serviço de bar.

## Anexo II Níveis de remuneração

Nível XIII:

Director de sala.

Nível XII:

Chefe de sala.  
Técnico de contas.

Nível XI:

Adjunto de chefe de sala.

Nível X:

Chefe de bar.

Nível IX:

Caixa fixo.

Nível VIII:

Caixa fixo com menos de 18 meses.

Nível VII:

Caixa fixo com menos de 12 meses.

Nível VI:

Caixa fixo com menos de seis meses.

Nível V:

Caixa auxiliar volante.  
Controlador entradas.  
Porteiro.  
Empregado de mesa.  
Empregado de bar.

Nível IV:

Caixa auxiliar volante com menos de 18 meses.  
Controlador de entradas com menos de 18 meses.

Porteiro com menos de 18 meses.  
Empregado de mesa com menos de 18 meses.  
Empregado de bar com menos de 18 meses.

Nível III:

Caixa auxiliar volante com menos de 12 meses.  
Controlador de entradas com menos de 12 meses.  
Porteiro com menos de 12 meses.  
Empregado de mesa com menos de 12 meses.  
Empregado de bar com menos de 12 meses.

Nível II:

Caixa auxiliar volante com menos de 6 meses.  
Controlador de entradas com menos de 6 meses.  
Porteiro com menos de 6 meses.  
Empregado de mesa com menos de 6 meses.  
Empregado de bar com menos de 6 meses.

Nível I:

Empregado de tabacaria.  
Contínuo.

### ANEXO III Tabela salarial

[Imagem](#)

### ANEXO IV Prémio de produtividade - Regulamento

- 1 - O prémio é atribuído equitativamente a todos os trabalhadores do Bingo do Sporting Clube de Braga, em todos os meses do ano, inclusive no período ou períodos de férias.
- 2 - Os escalões da receita bruta mensal do jogo a atingir para atribuição do prémio, bem como o valor individual mínimo e as percentagens, são os constantes das tabelas indicadas a seguir.
- 3 - A tabela de prémios referida no número anterior poderá sofrer alterações em Janeiro de cada ano ou quando se verificar alteração do horário de funcionamento da sala, com a participação da entidade patronal, trabalhadores e seus representantes.
- 4 - Todos os beneficiários do prémio referido no n. 1 estão sujeitos a reduções monetárias, com incidência percentual na parte que lhes couber, no mês de calendário ao qual corresponde a atribuição de prémio, quando se verificarem as ocorrências constantes nas alíneas a), b) e c):
  - a) Faltas injustificadas ou sanção disciplinar:
    - Uma falta - 20% de desconto no valor individual do prémio;
    - Duas faltas - 30% de desconto no valor individual do prémio;
    - Três faltas - 50% de desconto no valor individual do prémio;
    - Quatro faltas - 70% de desconto no valor individual do prémio;
    - Cinco faltas - 100% de desconto no valor individual do prémio;

b) Atrasos injustificados:

Até dez minutos, não tem penalização;

Mais de dez minutos e até trinta minutos, 10% de desconto no valor individual de prémio;

c) Incorre também em dedução mensal de 5% sobre o valor individual do prémio o trabalhador que não se encontre no seu posto de trabalho rigorosamente à hora do início do mesmo, devidamente uniformizado, sem motivo justificado, considerando-se também atraso:

A marcação do ponto a vermelho, com ressalva do disposto na alínea b);

A marcação do ponto a preto, quando qualquer trabalhador o faça e volte aos balneários dar acabamento ao seu atavio pessoal;

Permaneça na copa, na hora do café, simultaneamente com outro colega do mesmo sector de serviço.

5 - Os montantes das deduções nas alíneas a) b) e c) do n. 4 serão destinados à criação de um fundo que será entregue a instituições humanitárias:

a) Quando houver fundo será entregue pela entidade patronal a uma comissão constituída por três trabalhadores, eleitos por voto secreto, até ao dia 20 de cada mês, que o arrecadarão e contabilizarão, durante o seu mandato pelo período de um ano;

b) A comissão é soberana na decisão da atribuição de verbas às instituições e obriga-se a dar conhecimento a todos os trabalhadores, até 31 de Janeiro de cada ano, do movimento do exercício;

c) A eleição dos membros para a comissão referida na alínea a) é feita por voto secreto com a participação dos trabalhadores previamente convocados para o efeito, pelos seus representantes, até ao dia 10 de Fevereiro de cada ano.

6 - As reduções referidas no n. 4 e suas alíneas são restritas a cada período de trabalho (das 15 horas às 21 horas e das 21 horas às 3 horas do dia seguinte).

7 - A admissão de novos trabalhadores só fica sujeita às seguintes limitações, no que se refere à atribuição do prémio:

No 1. mês de trabalho - não tem direito a prémio;

No 2. mês de trabalho - aufero 30% do prémio;

No 3. mês de trabalho - aufero 70% do prémio;

No 4. mês de trabalho e seguintes - aufero o prémio na totalidade.

Tabela de prémios - Jogo  
(para funcionamento de doze horas)

Receitas brutas mensais do jogo para atribuição de produtividade

[Imagem](#)

Tabela de prémios - Bar  
(para funcionamento de doze horas)

Receitas brutas mensais do bar para atribuição de produtividade

[Imagem](#)

Braga, 20 de Dezembro de 2002.

Pelo Sporting Clube de Braga: (Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Janeiro de 2003.

Depositado em 16 de Janeiro de 2003, a fl. 1 do livro n. 10, com o n. 6/2003, nos termos do artigo 24. do Decreto-Lei n. 519-C1/79, na sua redacção actual.