

**AE ENTRE A SOCIEDADE NORTENHA DE GESTÃO DE BINGOS, S.A., E O  
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE HOTELARIA,  
TURISMO, RESTAURANTES E SIMILARES DO NORTE**

**ÚLTIMA REVISÃO PUBLICADA NO BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO, 1.<sup>a</sup>  
SÉRIE, N.º 26, DE 15 DE JULHO DE 2006**

**Artigo único  
Artigo de revisão**

Revisão da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária e introdução de uma nova cláusula, com a denominação de 71.<sup>a</sup>-A, do AE celebrado entre as partes publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2004, cuja revisão foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, o qual é globalmente publicado.

**CAPÍTULO I  
ÂMBITO E VIGÊNCIA**

**CLÁUSULA 1.<sup>a</sup>  
Área e âmbito**

1. O presente AE aplica-se nos distritos de Bragança, Braga, Porto, Viana do Castelo e Vila Real e obriga, por um lado, a Sociedade de Nortenha de Gestão de Bingos, S.A. cuja actividade consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Associação Sindical outorgante.
2. O número de empregadores corresponde a 1 empresa e a 108 trabalhadores.

**CLÁUSULA 2.<sup>a</sup>  
Vigência, denúncia e revisão**

1. Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004, e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se por períodos iguais e sucessivos.
2. Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.
3. A denúncia deste AE pode ser feita até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números 1 e 2 respectivamente.
4. A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.
5. O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à parte contratante por carta registada com aviso de recepção.
6. A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita e fundamentada nos 30 dias seguintes à recepção daquela.
7. 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.<sup>a</sup>  
Categorias profissionais**

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

**CLÁUSULA 4.<sup>a</sup>**  
**Condições de admissão**

1. Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 18 anos.
2. É condição indispensável para admissão, a escolaridade mínima obrigatória e a posse de carteira profissional, quando legalmente exigível.
3. O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.
4. A empresa deverá preencher as vagas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

**CLÁUSULA 5.<sup>a</sup>**  
**Período experimental**

O período experimental, sempre que a ele haja lugar, e, sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup> deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

**CLÁUSULA 6.<sup>a</sup>**  
**Trajos de Trabalho**

1. Qualquer tipo de indumentária, imposta pela empresa, é encargo desta, nas seguintes condições:
  - a) De 3 em 3 anos - 1 farda(excluindo sapatos, camisa ou acessórios).
  - b) De 2 em 2 anos - 1 par de sapatos, 4 camisas, acessórios impostos pela farda.
1. A escolha dos tecidos e o corte da farda referida no número anterior, deverão ter em conta as condições climatéricas do estabelecimento e o período do ano.
2. O uso de indumentária decorativa, exótica, regional ou histórica, terá de ter o acordo da maioria dos trabalhadores da secção / departamento a que se aplica.
3. Sempre que a empresa entenda ser necessário a limpeza da farda, esta realizar-se-á em lavandaria a indicar por aquela, suportando os respectivos custos.
4. A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores camisas, a preço de custo.
5. A farda e os acessórios fornecida aos trabalhadores pela entidade patronal, são propriedade desta, que deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

**SECÇÃO II**  
**Quadros e acessos**

**CLÁUSULA 7.<sup>a</sup>**  
**Dotações e densidades**

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas na Lei e neste AE conforme o anexo I.

**CLÁUSULA 8.<sup>a</sup>**  
**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 qualificação e de responsabilidade mais elevada.
3. As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, dando preferência em igualdade de circunstâncias, pelos trabalhadores de categoria imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.
4. Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

**CLÁUSULA 9.<sup>a</sup>**  
**Quadros de Pessoal**

1. A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal.
2. A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

**CAPITULO III**  
**DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES**

**CLÁUSULA 10.<sup>a</sup>**  
**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 conste a antiguidade e 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 o cumprimento do disposto na Lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais.
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais.
- e) Facultar um local situado nas instalações da empresa ou na sua proximidade, adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais.
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de 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 trabalhadores, delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, os esclarecimentos, que lhe 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.
- k) Salvo o disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional.
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite da respectiva ficha individual.
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade.
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

**CLÁUSULA 11.<sup>a</sup>**  
**Deveres dos Trabalhadores**

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, diligência, 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. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência, expressamente delegada pela Administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta.
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar.
- d) Colaborar com a empresa, promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado, e do ambiente de trabalho
- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho.
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar 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 saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente, comparecendo sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, rastreios e demais exames complementares.
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela entidade patronal.
- j) Respeitar os superiores hierárquicos e colegas, e fazer-se respeitar nos locais de trabalho.
- k) Usar de urbanidade e correcção, nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar.
- l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções.
- m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa nomeadamente, instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos, fardas.

## **CLÁUSULA 12.ª**

### **Garantias dos Trabalhadores**

1. É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus colegas;
  - c) Diminuir a retribuição, salvo se houver aprovação do IDICT e acordo expresso do trabalhador.
  - d) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo IDICT, bem como, quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso.
  - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora do âmbito das suas funções, excepto acordo em contrário ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
  - 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.
  - g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.
1. 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.

### **CLÁUSULA 13.<sup>a</sup>**

#### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
2. A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.
3. O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.
4. O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.
5. No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.
6. A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

### **CLÁUSULA 14.<sup>a</sup>**

#### **Quotização sindical**

1. A empresa 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.
2. Os sindicatos deverão nos 20 dias seguintes ao do recebimento, remeter à entidade patronal recibos comprovativos desse recebimento.

### **CLÁUSULA 15.<sup>a</sup>**

#### **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, quando expressamente mandatados.

### **CLÁUSULA 16.<sup>a</sup>**

#### **Exercício do poder disciplinar**

1. O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.
2. O processo disciplinar é escrito e deverá ser concluído no prazo de 60 dias.
3. 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.<sup>a</sup>**

#### **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 no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.
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 documentos à associação sindical respectiva.
5. O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias seguidos.
6. Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
7. Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de trinta 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.º 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.

#### **CLÁUSULA 18.ª**

##### **Outras regras processuais**

1. Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.
2. A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.
3. A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.
4. O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.
5. 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.
6. O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### **CLÁUSULA 19.ª**

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

1. Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.
2. A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### **CLÁUSULA 20.ª**

##### **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 proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.
3. A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.
4. Não é permitido aplicar à mesma infracção mais que uma pena.

#### CLÁUSULA 21.<sup>a</sup>

##### 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;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da Lei.
- d) 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;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### CLÁUSULA 22.<sup>a</sup>

##### 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.º 1 do artigo 32º do Decreto Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea d) da cláusula 21.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

1. Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, 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 dez vezes a importância da retribuição perdida;
  - b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>.

#### CLÁUSULA 24.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores

#### CLÁUSULA 25.<sup>a</sup>

##### 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 a infracção teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### CLÁUSULA 26.<sup>a</sup>

##### 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, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

### CAPITULO IV DURAÇÃO DO TRABALHO

#### CLÁUSULA 27.<sup>a</sup>

##### 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 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho é de 6 horas diárias, que inclui um período mínimo de 15 minutos para os trabalhadores tomarem uma refeição ligeira, e 31.6 horas semanais.
2. Haverá um período de permanência para garantir o funcionamento regular da sala de jogo e do bar, que nunca poderá ser superior a quarenta e cinco minutos.
3. Entende-se por período de permanência, o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída, estabelecidas no horário de trabalho.
4. Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecedência de dez minutos.

#### CLÁUSULA 29.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1. Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.
2. As entidades patronais deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.
3. A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:
  - a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
  - b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários;
  - c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;
  - d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
  - e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

#### CLÁUSULA 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de Horário de Trabalho

1. Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho, os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:
  - a) Exercício dos 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.
  - d) Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao IDICT.
2. O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 25% da sua remuneração de base.

#### CLÁUSULA 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho Suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho.
2. O trabalho suplementar só pode ser prestado:
  - a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
  - b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.
1. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, solicitem a sua dispensa, neste caso, porém, devem comunicar o motivo atendível, salvo se tal não lhe for possível.
2. Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo a que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.
3. Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.
4. Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-geral do Trabalho.
5. É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

#### CLÁUSULA 32.<sup>a</sup>

##### 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 retribuição do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:  
$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n \times 2} \times 2$$
em que "n" significa o período de horas de trabalho semanal, e "Rm" a retribuição mensal.

1. A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a retribuição de base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

#### CLÁUSULA 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1. Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2. O trabalho nocturno será pago com o acréscimo do vencimento base de 50% a todos os trabalhadores, excepto aos trabalhadores da área do jogo e do bar que recebam o subsídio de turno previsto na cláusula seguinte.

#### CLÁUSULA 34.<sup>a</sup>

## Trabalho por turnos

1. Considera-se trabalho por turnos aquele que é prestado em regime de turnos rotativos.
2. A mudança de turno far-se-á semanalmente a seguir à folga dos trabalhadores.
3. A empresa poderá alterar o turno dos trabalhadores durante um período máximo de 12 dias em cada ano por motivo de organização das férias.
4. Os trabalhadores da área do jogo e do bar que laborem em regime de turnos terão direito a receber um subsídio de turno mensal de 82 Euros.

## CAPITULO V SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

### SECÇÃO I Descanso semanal e feriados

#### CLÁUSULA 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1. O regime de folgas dos trabalhadores da área do jogo e do bar é de seis dias de trabalho, seguidos de dois dias de descanso consecutivos.
2. O regime de folgas dos trabalhadores administrativos será de cinco dias de trabalho, seguidos de 2 dias de folga consecutivos, que coincidirão, obrigatoriamente, com o Sábado e o Domingo.
3. A permuta do descanso semanal entre profissionais da mesma secção é permitida, até dois dias em cada mês, mediante acordo dos interessados e comunicação prévia escrita à entidade patronal.

#### CLÁUSULA 36.<sup>a</sup>

##### 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 do trabalho prestado em dia de descanso semanal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>.
4. Além disso, nos cinco 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 serviços.
5. Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa não puder gozar os seus dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### CLÁUSULA 37.<sup>a</sup>

##### Feridos

O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>.

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro  
25 de Abril  
1 de Maio  
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

Domingo de Páscoa.  
Corpo de Deus (festa móvel)  
Feriado municipal da localidade

#### CLÁUSULA 38.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

1. As salas de bingo encerrarão nos dias 24 e 31 de Dezembro.
2. A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretende que estes trabalhem.

#### CLÁUSULA 39.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1. A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado 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 do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector ou se causar prejuízo sério; neste último caso o trabalhador poderá exigir a fundamentação do prejuízo sério por escrito.
5. Verificando-se a situação prevista na segunda parte do número anterior, o trabalhador pode optar pelo pagamento desses dias como trabalho suplementar, renunciando ao gozo do descanso.

### SECÇÃO II

#### Férias

#### CLÁUSULA 40.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1. 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.
2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### CLÁUSULA 41.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 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 na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se 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.
4. Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas as dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
5. As faltas justificadas e remuneradas dadas ao abrigo do número dois da cláusula 53.<sup>a</sup> deste AE não prejudicam o aumento do período anual de férias previsto no número três desta cláusula.
6. Para os efeitos do disposto no número 3 desta cláusula, o período de referência da assiduidade registada é de 1 de Dezembro de um ano a 30 de Novembro do ano subsequente.
7. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### CLÁUSULA 42.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1. O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
2. Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
3. Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### CLÁUSULA 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1. A marcação do período de férias é 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 o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
3. No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
4. Na marcação de férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.
5. Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.
6. A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, tendo em conta o previsto no corpo desta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.
7. Até ao dia 31 de Dezembro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.
8. Porem, se o trabalhador for contratado depois da data prevista no número anterior, e se se vencerem férias nesse próprio ano, a entidade patronal procederá à alteração do mapa de férias, acrescentando o trabalhador ou os trabalhadores em falta, afixando o novo mapa com a alteração até ao dia 30 de Setembro.
9. As férias iniciam-se no primeiro dia útil a seguir aos dias de descanso semanal.

#### CLÁUSULA 44.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1. Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2. A interrupção das férias não poderá prejudicar, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador 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. Terminando 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 45.<sup>a</sup>

##### 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, bem como o 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 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

1. A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.
2. Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.
3. A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup> não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### CLÁUSULA 47.<sup>a</sup>

##### Momento de Pagamento

1. As férias serão pagas no final do mês a que se referem.
2. O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

#### CLÁUSULA 48.<sup>a</sup>

##### 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 de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 43.<sup>a</sup>.
2. Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 50.<sup>a</sup>.
3. A prova da situação de doença poderá ser feito por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### CLÁUSULA 49.<sup>a</sup>

##### 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.

#### CLÁUSULA 50.<sup>a</sup>

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 por 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 como 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.<sup>a</sup>

Violação do direito a férias

No caso da 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 primeiro trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### CLÁUSULA 52.<sup>a</sup>

Noção

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.

#### CLÁUSULA 53.<sup>a</sup>

Tipo de Faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas por altura do 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 estabelecimentos de ensino;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
  - f) As dadas pelos doadores de sangue, a fim de dar sangue, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos centros regionais e dos

serviços de transfusão de sangue ou por iniciativa própria; neste caso em data a acordar com a entidade patronal.

- g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa, ou companheira;
  - h) As motivadas por inspeção militar, durante os dias de inspeção;
  - i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
  - j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador;
  - k) As dadas ao serviço das associações humanitárias de bombeiros, nos termos legais;
1. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### CLÁUSULA 54.<sup>a</sup>

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1. O trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
  - b) Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
  - c) No dia do funeral de tios e sobrinhos.
2. Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### CLÁUSULA 55.<sup>a</sup>

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. A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 4. O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### CLÁUSULA 56.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
  - b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
  - c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
- 1. Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

Desconto das faltas

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

- a) Dias completos:  $\frac{RM}{30}$
- b) Horas remanescentes:  $\frac{RM \times 12}{52 \times N}$

em que "n" significa o período de horas de trabalho semanal, e "Rm" a retribuição mensal.

#### CLÁUSULA 58.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

1. As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se tratar de férias no ano da admissão.

#### CLÁUSULA 59.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

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

#### CLÁUSULA 60.<sup>a</sup>

##### 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 de formação ministrados sob a 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 patronal pode recusar 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) 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.
1. Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.
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.

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### CLÁUSULA 61.<sup>a</sup>

##### 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 não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
2. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
3. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### CLÁUSULA 62.<sup>a</sup>

##### 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.

## CAPITULO VI RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO E OUTRAS PRESTAÇÕES

### CLÁUSULA 63.<sup>a</sup>

#### Conceito de retribuição

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

### CLÁUSULA 64.<sup>a</sup>

#### Retribuições Mínimas

As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores da empresa são as constantes da tabela salarial do Anexo II.

### CLÁUSULA 65.<sup>a</sup>

#### 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 por transferência bancária.
2. O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

### CLÁUSULA 66.<sup>a</sup>

#### Abono de Falhas

1. Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 23,40 euros.
2. O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de natal.

### CLÁUSULA 67.<sup>a</sup>

#### Prémio de Risco

1. Os trabalhadores com as categorias profissionais de Porteiro ou de Controlador de Identificação/Bilheteiro que, no exercício das respectivas funções, guardem bens ou valores têm direito a um prémio de risco mensal no montante de 23,40 euros.
2. O prémio de risco não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de natal.

### CLÁUSULA 68.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1. Os trabalhadores que completem ou hajam completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa tem direito a auferir uma diuturnidade no montante de 22,90 euros mensais.
2. Para além das diuturnidades referidas nos números anteriores, o trabalhador terá direito a vencer de cinco em cinco anos novas diuturnidades de idêntico valor até ao limite de cinco diuturnidades.

### CLÁUSULA 69.<sup>a</sup>

#### Prémio Locução

1. É atribuído um prémio mensal de locução no valor de 26,20 euros a todos os trabalhadores das Salas de Bingo com a categoria profissional de Caixa Volante desde que, no mínimo, façam 24 horas mensais de locução.

2. No caso de férias repartidas, desde que o período seja igual ou superior a 10 dias úteis, o trabalhador em férias terá direito a 50% do prémio referido no número anterior, desde que faça no mínimo 12 horas de locução.

#### CLÁUSULA 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1. Na época de Natal, até ao dia 15 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 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Alimentação

1. Têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de 5,10 euros, todos os trabalhadores abrangidos por este AE.
2. Terão ainda direito diariamente a:
  - a) 1 Prego, ou 1 cachorro, ou 1 hambúrguer, ou 1 mista, ou 1 torrada, ou 1 sandes de presunto ou 1 sandes simples;
  - b) 1 Cerveja, ou 1 sumo, ou 1 copo de leite, ou 1 chá;
  - c) 2 Cafés.

#### CLÁUSULA 71.<sup>a</sup> - A

##### Ajudas de custo

1. Os trabalhadores abrangidos por este AE, excepto os que beneficiarem de estacionamento pago pela empresa, têm direito a Ajudas de Custo, durante 12 meses do ano, nos valores a saber:
  - a) 15,00 €, em 2006 e 2007;
  - b) 20,00 €, em 2008 e 2009; e
  - c) 25,00 €, a partir de 2010.

Perdem direito às Ajudas de Custo previsto no número anterior, no próprio mês e no seguinte, os trabalhadores que derem um falta injustificada.

#### CLÁUSULA 72.<sup>a</sup>

##### Documento 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 a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e subsídio de natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### CLÁUSULA 73.<sup>a</sup>

##### Danos involuntários

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 74.<sup>a</sup>

##### 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.

### CAPITULO VII

## CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### CLÁUSULA 75.<sup>a</sup>

#### 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 com justa causa;
  - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
  - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
  - f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

### CLÁUSULA 76.<sup>a</sup>

#### Revogação por acordo das partes

1. A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos seguintes:
2. O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
3. O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.
4. No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a Lei.
5. 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.
6. O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.
7. No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil, subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção geral do trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.
8. A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.
9. Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.
10. No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos números 1 a 3.

### CLÁUSULA 77.<sup>a</sup>

#### 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 invalidez.

## CLÁUSULA 78.<sup>a</sup>

### 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.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup> deste AE.
  - 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 nos termos da alínea c) da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## CLÁUSULA 79.<sup>a</sup>

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

1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.
2. 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 no mesmo ano civil 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
  - 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 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;
  - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
  - l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
  - m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.
1. Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

## CLÁUSULA 80.<sup>a</sup>

### 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 a que se refere o n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup> deste AE.
2. A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.
3. No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

## CLÁUSULA 81.<sup>a</sup>

### Ilicitude do despedimento

1. O despedimento é ilícito.
  - a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
  - b) Se se fundamentar 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.º 1 ou n.º 6 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
  - b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e nos 2 e 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>
  - c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>.

## CLÁUSULA 82.<sup>a</sup>

### Efeitos da ilicitude

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:
  - a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição 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.º 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 da retribuição 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.
1. 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 83.<sup>a</sup>

### 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 30 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 84.<sup>a</sup>

### 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, punível por Lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.
1. 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.
2. Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### CLÁUSULA 85.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### CLÁUSULA 86.<sup>a</sup>

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

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

#### CLÁUSULA 87.<sup>a</sup>

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

1. O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de 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 em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artº 36 do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo DL n.º 49 408, de 24.11.69.

#### CLÁUSULA 88.<sup>a</sup>

##### 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 da 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 89.<sup>a</sup>

##### 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.

## CAPITULO VIII SECÇÃO I

### CLÁUSULA 90.<sup>a</sup> Contratos de trabalho

1. Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.
2. Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:
  - a) Identidade das partes;
  - b) Local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
  - c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
  - d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
  - e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
  - f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
  - g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
  - h) Valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
  - i) Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
  - j) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável;

## SECÇÃO II Contratos de trabalho a termo

### CLÁUSULA 91.<sup>a</sup> Admissibilidade do contrato a termo

1. Sem prejuízo da cláusula 78.<sup>a</sup>, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:
  - a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
  - b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
  - c) Actividades sazonais;
  - d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
  - e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
  - f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
  - g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
  - h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

2. A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.
3. A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.
4. Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
5. A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 1 desta cláusula e com a alínea e) do n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
6. A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

#### CLÁUSULA 92.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1. A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo
2. Exceptuam-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior.
3. Sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>, é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

#### CLÁUSULA 93.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

1. O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:
  - a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
  - b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
  - c) Local e horário de trabalho;
  - d) Data de início de trabalho;
  - e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
  - f) A necessidade do cumprimento do disposto no n.º 1 da cláusula 104.<sup>a</sup>.
  - g) Data da celebração.
2. Na falta da referência exigida pela alínea e) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.
3. Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

#### CLÁUSULA 94.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1. Salvo acordo em contrário, durante os primeiros trinta dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2. O prazo previsto no número anterior é reduzido a quinze dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

### SECÇÃO III

#### Contratos de trabalho a termo certo

##### CLÁUSULA 95.<sup>a</sup>

###### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.
2. Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.
3. Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.
4. Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

##### CLÁUSULA 96.<sup>a</sup>

###### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1. O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>.
2. Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.
3. Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

##### CLÁUSULA 97.<sup>a</sup>

###### Caducidade

1. O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.
2. A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.
3. A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, calculada segundo a fórmula estabelecida nos termos legais.
4. A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos seis meses.

##### CLÁUSULA 98.<sup>a</sup>

###### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termos se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

### SECÇÃO IV

#### Contratos de trabalho a termo incerto

##### CLÁUSULA 99.<sup>a</sup>

###### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>.

## CLÁUSULA 100.<sup>a</sup>

### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

## CLÁUSULA 101.<sup>a</sup>

### Caducidade

1. O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.
2. Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.
3. A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
4. A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos legais.

## CLÁUSULA 102.<sup>a</sup>

### Conversão do contrato

1. O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados quinze dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.
2. À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 98.<sup>a</sup> no que respeita à contagem de antiguidade.

## SECÇÃO V

### Disposições comuns

## CLÁUSULA 103.<sup>a</sup>

### Outras formas de cessação do contrato a termo

1. Aos contratos a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes:
2. Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:
  - a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
  - b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.
1. Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente á cessação do contrato.
2. No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.
3. No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.
4. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

5. No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### CLÁUSULA 104.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1. A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.
2. Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### CLÁUSULA 105.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1. Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.
2. A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de retribuição.
3. Cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão, previsto no número 1.

#### CLÁUSULA 106.<sup>a</sup>

##### Revogação unilateral durante o período experimental

1. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
2. O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 94.<sup>a</sup>.

#### CLÁUSULA 107.<sup>a</sup>

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

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento sem prejuízo do disposto na alínea e) da cláusula 12.<sup>a</sup> deste AE.
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 reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.
3. Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.
4. O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### CLÁUSULA 108.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

CAPITULO IX  
ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

CLÁUSULA 109.<sup>a</sup>

Acção sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

CLÁUSULA 110.<sup>a</sup>

Crédito de horas para a actividade sindical

1. Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de 4 dias por mês sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.
2. Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de sete horas (ou um dia), para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.
3. O número máximo de delegados sindicais, por cada estrutura sindical, a quem é atribuído o crédito de horas previsto no número anterior, é determinado da forma seguinte:
  - a) Até 20 trabalhadores sindicalizados – 1;
  - b) De 21 a 45 trabalhadores sindicalizados – 2;
  - c) De 46 a 90 trabalhadores sindicalizados – 3;
  - d) Mais de 90 trabalhadores sindicalizados – 4.
1. Não contam para o crédito de horas as faltas dadas pelos representantes sindicais por motivo de reuniões realizadas com a entidade patronal, quando previamente acordadas pelas partes.
2. 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 48 horas seguintes, ao início desse exercício.

CLÁUSULA 111.<sup>a</sup>

(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.

CAPITULO X  
REGALIAS SOCIAIS

CLÁUSULA 112.<sup>a</sup>

(Complemento de subsídio de acidentes de trabalho)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração de base mensal, enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano civil.

CAPITULO XI  
CONDIÇÕES ESPECÍFICAS

CLÁUSULA 113.<sup>a</sup>

Trabalho de mulheres

1. Sem prejuízo de disposições legais mais favoráveis, são direitos especiais das mulheres:
  - a) Ser dispensada de prestar trabalho suplementar nas situações de gravidez ou com filhos até 10 meses;
  - b) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição.
  - c) Ser dispensada, em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, enquanto comprovadamente amamentar o filho, ou para aleitação até um ano;

- d) Ser dispensada de prestar trabalho noturno, nos termos legais;
  - e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incômodas;
  - f) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
  - g) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de 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.
  - h) Não ser despedida sem parecer favorável do Ministério de Trabalho e da Solidariedade, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactente.
1. O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactente presume-se sem justa causa.

#### CLÁUSULA 114.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1. A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
2. Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
3. Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.
4. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.
5. Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.
6. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### CLÁUSULA 115.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1. O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.
2. O pai tem ainda direito a licença, por período igual àquela que a mãe teria direito, nos termos do disposto na cláusula anterior, e ressalvando o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:
  - a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte da mãe;
  - c) Decisão conjunta dos pais.
1. No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.
2. A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos números 2 e 3.
3. O pai tem direito a faltar 15 dias, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou paternidade

#### CLÁUSULA 116.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da Lei.

#### CLÁUSULA 117.<sup>a</sup>

### Disposições mais favoráveis

1. Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.
2. Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE

### CLÁUSULA 118.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1. Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos efectivos e um suplente nomeados pela associação sindical outorgante do presente AE e outros tantos elementos nomeados pela empresa signatária.
2. Cada uma das partes comunicará por escrito à outra 5 dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.
3. À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele.
4. As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no Boletim de Trabalho e Emprego.

### CLÁUSULA 119.<sup>a</sup>

#### Republicação do presente AE e prevalência das normas

1. Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no BTE.
2. São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que revoguem as disposições deste AE ou da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### a) Sala de Jogo

Chefe de sala- Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de 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 ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto de 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.

Caixa Fixo- Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e prepara os prémios para os vencedores.

Caixa auxiliar volante- Realizará a venda directa dos cartões, anuncia os números extraídos, entrega os prémios aos vencedores e retira das mesas de jogo os cartões usados. Nas ausências dos porteiros, pode ser encarregado de exercer as funções destes e da recolha e limpeza dos cinzeiros.

Controlador de entradas- Procederá à identificação dos frequentadores, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas. Guarda todos os objectos entregues pelos frequentadores. Emite talões do parque e das viaturas dos frequentadores. Nas ausências dos porteiros e sempre que estejam dois

controladores presentes, executa as funções dos porteiros, excepto a recolha e limpeza dos cinzeiros.

Porteiro- É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, deverá ainda, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade. Recolhe e limpa os cinzeiros das mesas.

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

## b) Bar

Chefe de bar- É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos do bar. Chefia, vigia e orienta o pessoal a seu cargo. Define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho. É responsável pelo serviço e funcionamento do sector, elabora requisições de bebidas e outros produtos.

Adjunto de chefe de bar – É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Empregado de bar- É o trabalhador que sob a orientação do chefe 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; Faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos.

Empregado de mesa- - o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

Empregado de copa- É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios usados nas confecções das refeições.

Empregado de limpeza- É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios que utilize.

## c) Administrativos

Delegado-director de Jogo - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades da área Jogo da empresa, participa na definição da política da área Jogo em colaboração com outros directores que lhe estão subordinados.

Adjunto-coordenador – É o trabalhador que coadjuva e substitui o delegado-director, quando devidamente mandatado para o efeito.

Secretária de direcção- É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço/secção onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou através de equipamento informático, dando-lhes seguimento apropriado. Efectua relatórios para informação da direcção. Atende candidatos às vagas existentes, preparando todos os registos necessários. Ordena e arquiva toda a documentação. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registo e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Técnico de contas - Executa tarefas análogas às definidas para o contabilista. É responsável perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos pelas escritas das empresas que subscreve.

ANEXO II  
Tabela Salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração em Euros
I	Delegado – Director do jogo	2.007,50
II	Chefe de sala	1.200,00
III	Adjunto coordenador	1.005,00
IV	1. <sup>a</sup> Secretário de direcção Contabilista Técnico de Contas	935,00
V	Adjunto de chefe de sala	887,50
VI	Chefe de bar	685,50
VII	Caixa fixo	645,00
VIII	2. <sup>a</sup> Secretário de direcção	621,50
IX	Caixa auxiliar volante com + de 8 meses	605,00
X	Adjunto de chefe de bar Caixa auxiliar volante com - de 8 meses	575,00
XI	Porteiro Controlador de entradas	558,00
XII	Empregado de bar Empregados de mesa Continuo	549,00
XIII	Empregado de copa Empregado de limpeza	502,50

Porto, 07 de Julho de 2006

Pela Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.

(Manuel Fernando Pinto Vilaça, na qualidade de mandatário)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte

(Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário)

(José Joaquim Ferreira Pinto, na qualidade de mandatário)