

Acordo de empresa entre a Pefaco Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado de AE, aplica-se na sala de jogo do Bingo Boavista e obriga por uma parte, a Pefaco Portugal, SA, cuja atividade principal consiste na exploração do jogo do bingo e por outra parte os trabalhadores representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2- Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange uma entidade empregadora e 65 trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESAHT.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O prazo mínimo de vigência deste AE é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3- A tabela salarial e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até vinte e um meses que se refere ao número 2 e nove meses no que se refere ao número 3, da presente cláusula, respetivamente.

5- O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Secção I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.^a

(Condições mínimas gerais de admissão)

1- As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é de 18 anos.

Cláusula 5.^a

(Estágio ou acesso)

1- Os estagiários para assistente administrativo são promovidos a terceiro assistente administrativo logo que completem 1 ano de estágio.

2- Os trabalhadores que não possuam categoria de chefia ou supervisão, ingressam na categoria imediata logo que completem três anos de serviço na mesma categoria.

Cláusula 6.^a

(Promoções)

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

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

3- Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional; categoria profissional mais elevada; maior antiguidade; maior idade e assiduidade, porém o fator assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 7.^a

(Período experimental)

1- Durante o período de experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

2- O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 45 dias para os níveis VIII a VI;
- b) 90 dias para os níveis V e IV;
- c) 180 dias para os níveis III a I.

3- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a 6 meses.

Cláusula 8.^a

(Trajos de trabalho)

1- O empregador fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando a sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais, e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e o serviço da Inspeção de Jogos julgar conveniente.

2- O empregador poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando a sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 9.^a

(Dotações e densidades)

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas na legislação aplicável a esta atividade.

Cláusula 10.^a

(Quadros de pessoal)

1- A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no setor do bingo, está sujeita à aprovação da Inspeção Geral de Jogos.

2- A classificação dos trabalhadores, para efeitos de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de responder às funções efetivamente exercidas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

a) Cumprir as disposições deste AE e demais legislação aplicável;

b) Usar de urbanidade, correção, respeito e justiça em todos os atos 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;

c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;

d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;

e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;

f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções di-

ferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respetivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;

g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;

i) Submeter a exame médico os trabalhadores nos termos da lei, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;

j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

k) Cumprir a legislação relativamente à atividade sindical e das comissões de trabalhadores;

l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;

m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;

n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do empregador para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;

o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na atividade;

q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;

r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção Geral de Jogos.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

Os trabalhadores são obrigados a:

a) Cumprir as disposições deste AE e demais legislação aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;

d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;

e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de saúde e segurança e medicina no trabalho;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores

hierárquicos, os restantes trabalhadores do empregador e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o empregador;

g) Dar conhecimento ao empregador, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua atividade;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhe estejam confiados;

j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo empregador;

k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na atividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente, frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;

m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e, as circulares e instruções da Inspeção Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo os casos previstos na lei e neste AE;

e) Diminuir a retribuição, salvo os casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no ato da transferência;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Descontar na retribuição do trabalhador o valor de utensílios partidos ou desaparecidos quando for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

2- A atuação 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, sem prejuízo do agravamento previsto para a atuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 14.^a

(Igualdade de tratamento)

1- O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2- O empregador deve solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

Cláusula 15.^a

(Liberdade de opinião e expressão)

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.^a deste AE, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 16.^a

(Reserva da intimidade da vida privada)

1- A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abranja quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 17.^a

(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder da entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 18.^a

(Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiên-

cia, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 19.^a

(Coação/assédio)

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- No caso de violação do disposto no número 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efetivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 20.^a

(Quotização sindical)

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

Cláusula 21.^a

(Poder disciplinar)

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

2- O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

Cláusula 22.^a

(Exercício do poder disciplinar)

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento.

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

Cláusula 23.^a

(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 respetivas infrações 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 habitual.

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

4- Se o trabalhador for representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

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

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

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 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 número 4, à associação sindical.

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

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

10- Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

Cláusula 24.^a

(Outras regras processuais)

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

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

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efetividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e atividades que compreendam o exercício dessas funções.

Cláusula 26.^a

(Sanções disciplinares)

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

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

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 infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

Cláusula 27.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não possa ser-lhe exigido;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento da lei do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspeção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou

membro de comissão sindical, intersindical ou comissão de trabalhadores;

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

Cláusula 28.^a

(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 número 1 do artigo 331.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) 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 29.^a

(Indemnização por sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora 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 número 3 da cláusula 91.^a

Cláusula 30.^a

(Registo das sanções disciplinares)

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

Cláusula 31.^a

(Caducidade da ação e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Execução da sanção)

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respetivo 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.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 33.^a

(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, diretamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 34.^a

(Período normal de trabalho)

1- A duração máxima do período normal de trabalho em cada semana é de 35 horas, de segunda a sexta feira.

2- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a 2 horas.

3- Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 200 horas de trabalho suplementar.

4- O limite fixado no número anterior, só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

5- Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6- O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo, é de seis horas diárias efetivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efetivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece, não prejudica horários e/ou regimes mais favoráveis já praticados.

7- Sem prejuízo de regimes e/ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a 12 minutos seguidos, período que contará como tempo efetivo de trabalho prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efetiva e antes da última hora efetiva de cada turno.

8- O período temporal previsto anteriormente pode ser

alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80 % da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

9- Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar, caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no número 4 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

(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 de cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos diretivos ou de gestão.

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 atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3- O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28 %, calculado sobre a remuneração mensal.

3- Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28 % previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

Cláusula 36.^a

(Trabalho por turnos)

1- Sempre que numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2- O empregador obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime, não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.^a

5- As escalas de turnos, só poderão prever mudanças de turno, após o período de descanso semanal.

Cláusula 37.^a

(Trabalho em regime de tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial, aplicam-se todos os direitos e regalias previstos no presente AE ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4- Do contrato referido no número anterior, deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5- A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial, faz-se nas seguintes condições:

a) Para corresponder a flutuações na atividade de laboração;

b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 10 % do total de trabalhadores do empregador.

6- A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial, não poderá ser menos de 10 horas, nem exceder as 23 horas semanais.

7- O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.ª deste AE.

Cláusula 38.ª

(Regime de elaboração e alteração de horário de trabalho)

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

2- No momento da admissão o horário a efetuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

3- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

4- Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente.

5- 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 e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho.

6- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

7- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados e imponham, sendo que, neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

8- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 39.ª

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

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

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

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

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

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

Cláusula 40.ª

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100 %.

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

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

em que «n» significa o número de horas de trabalho semanal e «Rm» a retribuição mensal.

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

Cláusula 41.^a

(Trabalho noturno)

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

2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo mínimo de 25 %.

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 42.^a

(Descanso semanal dos trabalhadores do bingo)

1- O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho, seguidos de dois dias de descanso consecutivos.

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

Cláusula 43.^a

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

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

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

3- A retribuição normal será calculada nos mesmos termos do previsto nos números 2 e 3 da cláusula 40.^a

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 serviço, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes.

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

Cláusula 44.^a

(Feriados)

1- O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos do número 2 e 3 da cláusula anterior.

2- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;
Domingo de Páscoa (festa móvel);

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Sexta Feira Santa (festa móvel);

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 45.^a

(Funcionamento dos bingos nos feriados)

1- A sala de jogo do bingo funcionará normalmente em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2- Sempre que a IGJ a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores de acordo com a entidade patronal.

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

4- A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

Cláusula 46.^a

(Descanso compensatório)

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 47.^a

(Aquisição do direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-

trato 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 números 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 48.^a

(Duração do período de férias)

1- O período anual de férias é de:

a) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;

b) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;

c) 25 dias úteis até completar 55 anos de idade;

d) 26 dias úteis a partir dos 55 anos de idade.

2- A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano a que as férias se vencem.

3- A duração do período de férias é aumentado também no caso do trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito à retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição 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 os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- Da conciliação do previsto nos números um e três desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

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

7- Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de maio a 31 de outubro.

8- Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de maio e 31 de outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

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

10- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença - sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias - ou por gozar, no todo ou em

parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 49.^a

(Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses)

1- O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total, não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis 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 50.^a

(Marcação do período de férias)

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

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de maio a 31 de outubro.

3- A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

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

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

6- O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo, ou dia feriado, mas quando coincidir não contará como dia útil de férias.

Cláusula 51.^a

(Alteração do período de férias)

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

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

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

marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

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

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

Cláusula 52.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias)

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

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

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

Cláusula 53.^a

(Retribuição das férias)

1- A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior o empregador pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.^a deste AE não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 54.^a

(Momento do pagamento)

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável em dois períodos, antes do início de cada um deles.

Cláusula 55.^a

(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 nas cláusulas 41.^a a 45.^a

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 45.^a

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

Cláusula 56.^a

(Exercício de outra atividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade 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 respetivo subsídio dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

Cláusula 57.^a

(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 respetivo subsídio.

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

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

Cláusula 58.^a

(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 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 59.^a

(Definição)

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

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

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

4- Quando seja praticado horário variável, a falta de um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5- Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao empregador.

Cláusula 60.^a

(Tipo de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de atos 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 motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;

h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

i) As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 desta cláusula.

Cláusula 61.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não sepa-

rado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padraço, madraça, genros, noras e enteados;

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

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

Cláusula 62.^a

(Participação e justificação das faltas)

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

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

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

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

Cláusula 63.^a

(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 60.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na lei;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respetivo subsídio da Segurança Social, salvo o disposto na cláusula 95.^a;

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

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 60.^a, 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 64.^a

(Desconto das faltas)

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

a) Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

Cláusula 65.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto

no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, 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 se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 66.^a

(Momento e forma de descontos)

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

Cláusula 67.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença 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 responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 68.^a

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe 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 pressupõem a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas neste AE.

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

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

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

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

Cláusula 69.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 70.^a

(Conceito de retribuição)

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

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

Cláusula 71.^a

(Critério da fixação da remuneração)

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

2- Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para

que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

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

Cláusula 72.^a

(Remunerações base)

1- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

2- É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real, igual ao valor da inflação registada no ano anterior, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, com arredondamento para o euro superior, respetivamente.

3- Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

j) Sem prejuízo do previsto no número 1 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2019 não pode ser inferior a 20 €, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 73.^a

(Lugar e tempo de cumprimento)

1- A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade, salvo se outro for acordado.

2- Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3- A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia útil do mês a que disser respeito.

4- O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

Cláusula 74.^a

(Abono para falhas)

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5 % do montante estabelecido no nível VII da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os cinquenta cêntimos do euro imediatamente superior.

Cláusula 75.^a

(Diuturnidades)

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5 % do montante estabelecido no nível VII da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os cinquenta cêntimos do euro imediatamente superior, por cada 3 anos de antiguidade na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 76.^a

(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 77.^a

(Subsídio de refeição)

1- A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de 6,65 € por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2- O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que o empregador disponha de estruturas próprias para a sua confeção, à data da celebração deste AE.

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

4- As empresas deverão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

Cláusula 78.^a

(Documentos a entregar ao trabalhador)

No ato do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste 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; noturno; trabalho extraordinário em dia normal, em dia de descanso semanal e em dia feriado; férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 79.^a

(Objetos partidos)

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

Cláusula 80.^a

(Objetos perdidos)

1- Os trabalhadores deverão entregar à direção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviosados ou perdidos pelos clientes.

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

Cláusula 81.^a

(Prémio de produtividade e sua atribuição)

1- O empregador atribuirá um prémio de produtividade e/ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor, anexo III.

2- O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3- No caso excecional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objetivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4- Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

5- O empregador, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respetivas alterações.

6- Qualquer alteração do regulamento só será possível, se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50 % dos trabalhadores desse bingó.

7- Os regulamentos presentemente em vigor, serão remetidos até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, ao sindicato representativo dos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 82.^a

(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.

Cláusula 83.^a

(Revogação por acordo das partes)

- 1- A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por 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- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.
- 4- O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.
- 5- No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de receção, no dia útil, subsequente ao fim desse prazo, à ACT, a qual notificará em conformidade o destinatário.
- 6- 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.

7- Excetuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspetor de trabalho.

8- 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 desta cláusula.

Cláusula 84.^a

(Caducidade)

1- 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 85.^a

(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 dispensável a redação do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos na lei;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

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

Cláusula 86.^a

(Rescisão com justa causa)

- 1- Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá por termo ao contrato, quer este tenha prazo, quer não.
- 2- Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objetivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.
- 3- Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objetivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.
- 4- A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 87.^a

(Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal)

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Prática intencional no âmbito da empresa de atos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
 - h) Falta culposa de observância de normas de saúde 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 atos administrativos definitivos e executórios;
 - l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.
- 2- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 88.^a

(Meio de verificar a justa causa)

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

Cláusula 89.^a

(Providência cautelar da suspensão do despedimento)

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

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

Cláusula 90.^a

(Ilícitude do despedimento)

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido procedido do respetivo 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 ação intentada pelo trabalhador.

3- O processo só pode ser declarado nulo se:

a) Faltar a comunicação referida no número 1 da cláusula 23.^a;

b) Não tiverem sido respeitados os direitos do trabalhador que são reconhecidos nos números 5 da cláusula 23.^a e número 2 da cláusula 24.^a;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do número 7 da cláusula 23.^a

Cláusula 91.^a

(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 número 3 desta cláusula, 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 respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em atividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

Cláusula 92.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa)

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

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

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

Cláusula 93.^a

(Justa causa)

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato por ini-

ciativa 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 saúde e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

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

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

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

Cláusula 94.^a

(Indemnização devida ao trabalhador)

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 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 fração, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 95.^a

(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 número 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 96.^a

(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, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

Cláusula 97.^a

(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, 10 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado, domingo nem os dias de descanso semanal, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

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 receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 98.^a

(Outras formas de cessação do contrato de trabalho)

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

Cláusula 99.^a

(Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento)

1- Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, ainda que seja por concurso público nas salas de jogo do bingo, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente como se nada houvesse tido lugar, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respetiva antiguidade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado nos últimos dois anos.

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

Cláusula 100.^a

(Encerramento temporário)

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 101.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE, um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que receberia se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2- A atribuição do complemento do subsídio de doença, será efetiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos, ou 25 dias interpolados em cada ano civil.

3- A atribuição do complemento do subsídio de doença, cessa ao fim de 90 dias de baixa seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

4- A prova da situação de doença, será feita mediante documento dos serviços médicos sociais, ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado, pela entidade patronal.

Cláusula 102.^a

(Complemento de prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária)

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

Cláusula 103.^a

(Trabalhadores estudantes)

1- O regime jurídico dos trabalhadores estudantes é o que está contido na lei.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem, apoiados pelo IEFPP, terão direito a usufruir as condições previstas na lei.

Cláusula 104.^a

(Serviço militar)

1- Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar, com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2- Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o empregador deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo a que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 105.^a

(Refeições)

1- O empregador reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho, para onde tenham sido contratados.

2- O empregador reembolsará os trabalhadores, que terminem o serviço depois de uma hora, ou o iniciem antes das seis horas, pelo valor de 26,50 €. Este valor será, porém, de 8,70 €, se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as zero horas e as cinco horas, ambos sem arredondamento.

3- O trabalhador terá direito a 6,20 € para pagamento do pequeno almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4- As refeições no estrangeiro serão pagas, mediante documento comprovativo, ou diretamente pelo empregador.

Cláusula 106.^a

(Alojamento e deslocação no Continente)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho, tem direito, para além da sua retribuição normal, ou de outros subsídios previstos neste AE:

– A um subsídio de deslocação no montante de 15 € na sequência de pernoita determinada pelo empregador, sem arredondamento;

– À dormida, contra fatura, desde que o empregador não assegure, a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 107.^a

(Deslocações fora do Continente - Alojamento e refeição)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do Continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o Continente e as Ilhas.

2- Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios, consignados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 31 € diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

b) À dormida e refeições (pequeno almoço, almoço e jantar) contra apresentação de fatura ou pagos diretamente pelo empregador.

Cláusula 108.^a

(Ocorrência durante as deslocações)

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do empregador, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho

ou a doença se ter verificado no país;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do empregador pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea, fica limitada a 6 meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do empregador. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do empregador e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 109.^a

(Direito à atividade sindical)

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

2- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho.

3- A direção do sindicato pode solicitar um local adequado no interior da empresa para proceder a eleições para os corpos gerentes ou para delegados sindicais, desde que comunique com 2 dias de antecedência ao empregador.

Cláusula 110.^a

(Crédito de horas para a atividade 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 12 horas, para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

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

4- A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respetivos

membros necessitam para o exercício das suas funções, ou em caso de impossibilidade nas 48 horas seguintes, ao início desse exercício.

Cláusula 111.^a

(Proibição de transferência do local de trabalho)

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e seção de trabalho, sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do respetivo sindicato.

Cláusula 112.^a

(Direito de reunião dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2- As reuniões referidas no número anterior, podem ser convocadas por 1/3 ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical do empregador.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 113.^a

(Reclassificações)

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente reclassificados pelo empregador, segundo as funções que efetivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

Cláusula 114.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

1- Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

2- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE, da Lei, ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 115.^a

(Comissão paritária)

1- Com a entrada em vigor do presente AE é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Pefaco e dois representantes da FESAHT, que deverão ser indicados até 30 dias, contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com antecedência mínima de 8 dias,

constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4- As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5- As deliberações deverão constar da ata, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6- A pedido de qualquer das partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

Porto, 9 de janeiro de 2019.

Pela Pefaco Portugal, SA:

Dr. André Filipe Lobo Cortez Ferreira, mandatário.

Pela FESHAT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Director geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as atividades da empresa. Determina a orientação da empresa, enquadra e planeia a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscalizar a atividade da empresa, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adotada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; elabora e fixa a política financeira a exercer e verificação dos custos.

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do empregador, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico de contas - 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 atividade do clube, 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financieira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e

assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e à elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

Chefe de sala - Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala de jogo do bingo e do bar, 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 correto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala de jogo do bingo e bar, bem como da ligação ao Serviço de Inspeção e Regulação do Jogo e de toda a documentação necessária ao funcionamento da sala.

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; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em ata, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala, podendo eventualmente exercer funções de caixa fixo.

Chefe de bar - É o trabalhador que sob a orientação da direção e, ou, do chefe de sala, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elaboro ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procede à sua aquisição direta aos fornecedores.

Técnico administrativo de bingo - Sob a orientação da direção e/ou de superiores hierárquicos executa várias tarefas relativas ao setor do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas

existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao empregador; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Caixa fixo - Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

Chefe de mesa - É o trabalhador que sob a orientação do chefe do bar e, ou, do chefe de sala dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do setor e distribui os respetivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respetivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

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

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

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 exatidão 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; efetua inventários periódicos do setor. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

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

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

Porteiro - É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioria do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade. Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões inutilizados.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento em euros
I	Diretor geral	3 020
II	Diretor de serviços Técnico de contas	1 520
III	Chefe de sala	1 288
IV	Adjunto de chefe de sala	1 015
V	Técnico administrativo de bingo Chefe de bar	920
VI	Caixa fixo Cozinheiro Chefe de mesa Adjunto de chefe de bar	747
VII	Empregado de bar Empregado de mesa	625
VIII	Caixa auxiliar volante Porteiro	625

ANEXO III

Regulamento do prémio de produção e assiduidade**Bingo Boavista**

Princípios

O prémio de produção e assiduidade, como o próprio nome indica, é para premiar os funcionários que estejam dentro destes princípios.

Este prémio será calculado diariamente (conforme tabelas anexas) em função de cada dia real de trabalho de cada funcionário e será pago na 1.ª sexta-feira do mês seguinte.

Normas gerais

1- A pontualidade e assiduidade são dos aspectos disciplinares mais importantes, e deverão ser observados por todos os trabalhadores.

2- O relacionamento com os clientes deve ser cordial e educado, devem ser evitados diálogos exagerados, principalmente com os mais problemáticos evitando assim eventuais problemas e perdas de tempo.

3- Não é autorizada a entrada de funcionários pela porta principal ou permanecer na recepção da mesma.

4- Não é permitido sair das instalações do bingo, após a respectiva marcação do ponto.

5- A entrada nas instalações de funcionários de folga ou de férias, só é permitida após autorização de um dos chefes hierárquicos.

6- Não é permitido a nenhum funcionário comer, mascar ou fumar na sala de jogo, durante o seu funcionamento.

7- Evitar exageros nas ausências da sala para fumar e tomar refeições.

8- É proibido o uso de telemóveis durante o horário de serviço na sala de jogo.

Ficam autorizados a receber e efectuar chamadas de carácter particular pelo telefone da sala.

9- Descanso compensatório:

Os períodos de descanso compensatório serão pedidos com 4 dias de antecedência, salvo em situações excepcionais.

10- Trocas de folgas e turno:

Serão permitidas três trocas por mês (excepto em conveniência de serviço).

11- Férias:

As férias deveram ser marcadas até ao dia 31 de março de cada ano civil, no sistema de rotatividade.

12- Higiene:

Ter em atenção o asseio no fardamento e higiene pessoal.

13- Todos os funcionários, sem excepção, têm que marcar o ponto de forma a que estejam todos no local de trabalho, devidamente fardados, 10 minutos antes do início das suas funções.

Normas específicas

Jogo

Chefe de sala

1- O horário do chefe de sala, deve ser distribuído pelos dois turnos de serviço, sem necessidade de horário a estipular de entrada e saída.

2- O chefe de sala deve elaborar, sempre que tal se justifique, um relatório sobre os casos passados na sala de jogo.

3- Compete ao chefe de sala todo o comando e determinação dos procedimentos a efectuar, para o bom funcionamento da sala.

4- Compete ao chefe de sala cumprir e fazer cumprir as normas, com vista ao bom funcionamento do Jogo do Bingo.

Adjuntos do chefe de sala

1- O horário de entrada dos adjuntos do chefe de sala (chefe de equipa em exercício) deverá ser até as 13h45 (turno da tarde), e até as 19h45 (turno da noite) - Ponto marcado.

2- Os adjuntos do chefe de sala (chefe de equipa em exercício) devem elaborar, sempre que necessário, um relatório onde sejam anotados todos os acontecimentos ocorridos na sala, ao qual não deve ser feita qualquer omissão.

3- Os adjuntos do chefe de sala, deverão intervir imediatamente a qualquer ocorrência na sala para que seja reposta a normalidade, o mais rapidamente possível.

4- Serão os adjuntos do chefe de sala a fazer a locução sempre que se encontrem na bancada.

Caixas

1- Os caixas do turno da tarde, deverão ter a caixa a funcionar até às 13h50, para iniciar as funções que lhes estão atribuídas, com o ponto marcado.

2- Os caixas do turno da noite, deverão ter a caixa a funcionar até às 19h50, para iniciar as funções que lhes estão

atribuídas, com o ponto marcado.

3- Os caixas não podem abandonar a zona reservada ao jogo, sem a autorização do seu superior hierárquico.

Caixas auxiliares volantes

1- Os (as) caixas auxiliares volantes, têm de estar na sala até às 13h50 (turno da tarde), e até as 19h50 (turno da noite), com o ponto marcado.

2- Qualquer pedido para sair da sala, deve ser feito depois de iniciada a jogada, os funcionários que já estejam autorizados a sair para comer, também só o devem fazer depois de iniciada a mesma.

3- As (os) caixas auxiliares volantes, são responsáveis pelo sector que lhes é atribuído, no entanto devem prestar atenção a toda a sala.

4- Ao iniciar o seu período de locução a (o) locutora concentrar-se-a na dicção, até ao anúncio de fim de jogada (excepcionalmente poderá falar com a mesa para tirar dúvidas).

A substituição da (do) mesma (o) será efectuada após anúncio de linha.

5- A remoção dos cartões inutilizados será efectuada no final de cada jogada.

6- Prémios:

O (a) caixa auxiliar volante é obrigado a sinalizar os prémios de linha/bingo.

O pagamento dos prémios terá de ser efectuada antes do início de cada jogada.

7- Os (as) caixas auxiliares volantes do turno da tarde, devem antes do início da sessão, abastecer de marcadores o sector que lhes for atribuído.

Todos os marcadores que sejam repostos durante a sessão, deveram sê-lo sem tampa.

No fim da sessão deverão os (as) caixas auxiliares volantes recolher todos os marcadores e por a respectiva tampa.

Controladores de entradas/porteiros

1- Os controladores de entrada/porteiros, têm de estar na sala até às 13h50 (turno da tarde), e até as 19h50 (turno da noite), com o ponto marcado.

2- Os controladores de entradas/porteiros, devem recusar a entrada a:

- Pessoas em estado de embriagues.
- Pessoas incorrectamente vestidas.
- Menores.

3- Aos controladores de entradas/porteiros compete a limpeza das mesas de jogo, em relação aos cartões utilizados bem assim como aos cinzeiros.

Normas específicas

Bar

Chefe de bar

1- O horário do chefe de bar, deve ser distribuído pelos dois turnos de serviço, sem necessidade de horário a estipular de entrada e saída.

2- O chefe de bar, deve elaborar, sempre que tal se justifi-

que, um relatório sobre os casos ocorridos na sua área.

3- Compete ao chefe de bar todo o comando e determinação dos procedimentos a efectuar, para o bom funcionamento do serviço na sua área.

4- Os adjuntos do chefe de bar, devem efectuar as mesmas funções, em especial na sua ausência, elaborando um relatório de todos os acontecimentos, de forma a dar conhecimento deles com prontidão.

Empregados de mesa

1- Os empregados de mesa do 1.º turno devem antes de abrir a sala, verificar se as mesas estão em ordem, principalmente no que diz respeito a informações do respectivo sector.

2- Os do 2.º turno devem antes de entrarem de serviço, verificar se o sector onde vão trabalhar, estão limpos, devendo mandar retirar a louça que aí estiver, sem ser necessária.

3- Devem evitar palavras ou gestos que possam ser considerados ofensivos.

4- Devem atender com diligência e educação todos os clientes.

Empregados de bar

1- Os empregados de bar só podem fornecer seja o que for contra o respectivo talão de caixa, requisição ou autorização passada pelas chefias.

2- Nenhum funcionário pode servir-se do bar sem autorização do empregado responsável o qual deve tirar o respectivo talão.

3- Não podem autorizar a permanência dentro do bar de funcionários que não prestem aí serviço.

4- Devem dentro do possível, fazer com que os empregados de mesa sejam atendidos no menor tempo, de forma a que não se verifique a sua falta na sala.

5- Devem dar ao serviço a melhor apresentação possível, para que o cliente se sinta bem servido.

6- Não se podem ausentar do local de trabalho sem a devida autorização.

7- Devem manter a copa sempre limpa, de forma a ser visitada pelas brigadas sanitárias.

Prémio

Critério de distribuição

1- O prémio de produção e assiduidade será distribuído mensalmente de igual modo por todos que efectivamente contribuíram para o mesmo.

2- Os cortes de prémio ocasionados por faltas justificadas ou injustificadas, serão distribuídos por todos os outros funcionários para compensar o esforço suplementar.

3- Os cortes de prémio ocasionados por acções disciplinares não serão distribuídos.

Penalizações

1- Faltas justificadas ou não, serão penalizadas com a perda do prémio do respectivo dia, salvo as dadas por motivo

de parentalidade e as dadas por motivo de atividade sindical.

2- Faltas injustificadas antes ou depois das folgas serão penalizadas com 25 %.

3- Faltas injustificadas às sextas-feiras, sábados ou domingos, serão penalizadas com 25 %.

4- Em caso de reiteração das faltas previstas nos números 2 e 3, serão penalizadas com 50 % na segunda vez em cada ano cível e de 100 %, na terceira vez ou seguintes em cada ano civil.

5- A entrada de serviço após as 14 horas ou as 20 horas, injustificadamente, implica a perda do prémio do dia.

Tabela

Jogo

Receita diária	Prémio diário
29.927.96	324.28
29.429.15	329.29
28.930.36	324.30
28.431.56	319.31
27.932.76	314.32
27.433.96	309.33
26.935.16	304.34
26.436.36	299.35
25.937.56	294.36
25.438.76	289.37
24.939.96	284.38
24.441.16	279.39
23.942.36	274.40
23.443.56	269.41
22.944.76	264.42
22.445.96	259.43
21.947.16	254.44
21.448.36	249.45
20.949.56	244.46
20.450.76	239.47
19.951.96	234.48
19.453.16	229.49
18.954.36	224.50
18.455.56	219.51
17.956.76	214.52
17.457.96	209.53
16.959.16	204.54
16.460.36	199.55
15.961.56	194.56
15.462.76	189.57
14.963.96	184.58
14.465.16	179.59
13.966.36	174.60
13.467.56	169.61
12.968.76	164.62

12.469.96	159.63
11.971.16	154.64
11.472.36	149.65
10.973.56	144.66
10.474.76	139.67
9.975.96	134.68
9.477.16	129.69
8.978.36	124.70

Tabela
Bar

Receita diária	Prémio diário
423.98	7.48
498.80	14.96
573.62	19.95
648.44	24.94
698.32	32.42
748.20	39.90
798.08	49.88
847.96	59.86
897.84	69.83
947.72	79.81
997.60	89.78
1.047.48	99.76
1.097.36	109.74
1.147.24	119.71
1.197.12	129.69
1.247.00	139.66

Obs: O valor considerado para receita diária é depois de deduzido o valor das ofertas aos clientes.

Declaração

A FESAHT outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Depositado em 29 de janeiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12, com o n.º 23/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.ª e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração

Cláusula prévia

Acordo de empresa, adiante designado por AE entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.ª e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de setembro de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.ª, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 173 trabalhadores.

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

5- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

6- (Anterior 5.)

7- (Anterior 6.)

8- (Anterior 7.)

9- (Anterior 8.)

10- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos números 8 e 9 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 41.ª

Cláusula 53.ª

Tipo de faltas

1- (...)