

3 — O disposto no presente artigo não prejudica os procedimentos em vigor na NAV em caso de incidente ou acidente de tráfego aéreo e o pleno exercício das respectivas funções por parte do serviço competente em matéria de investigação dos mesmos.

Artigo 6.º

Competência linguística

Serão realizados testes e acções de formação com o objectivo de garantir o nível IV da escala de classificação da competência linguística da directiva 2006/23/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

Artigo 7.º

Proficiência operacional

1 — Considera-se que o CTA detém proficiência operacional para o desempenho decorrente da posse da licença CTA, sempre que obtenha apreciação positiva no teste escrito referido no artigo 4.º e tenha frequentado as três acções de formação contínua previstas no artigo 3.º

2 — A falta de proficiência operacional para o desempenho decorrente da posse da licença CTA, será comunicada pela empresa à entidade licenciadora para efeitos de suspensão da respectiva qualificação de CTA.

Artigo 8.º

Base de dados

1 — No prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor do presente Regulamento, a NAV criará e manterá devidamente actualizada uma base de dados, donde constem, em relação a todos os controladores de tráfego aéreo, as informações relevantes para o conteúdo e objectivos do presente regulamento.

2 — A base de dados referida no número anterior é mantida de acordo com a lei de protecção de dados pessoais.

Artigo 9.º

Disposições finais

1 — Eventuais dúvidas de interpretação do disposto no presente regulamento serão esclarecidas por consenso entre a NAV e o SINCTA.

2 — O presente regulamento só pode ser alterado por acordo entre a NAV e o SINCTA, podendo para o efeito qualquer das partes apresentar a todo o tempo proposta de alteração, iniciando-se as correspondentes negociações nos 30 dias subsequentes.

3 — Até à data da entrada em vigor do AE, do qual o presente regulamento constitui o respectivo anexo VI, continuará a ser aplicada a versão do mesmo regulamento outorgado entre a NAV e o SINCTA em 12 de Fevereiro de 2007.

Depositado em 7 de Agosto de 2007, a fl. 179 do livro n.º 10, com o n.º 192/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Artigo de revisão

O presente acordo de empresa revê as cláusulas de expressão pecuniária a vigorar no ano de 2007 e, na impossibilidade de as partes terem acordado numa sua revisão global, aceitam em republicar, actualizado com as cláusulas de expressão pecuniária e outras, o acordo de empresa celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A., cuja actividade consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, localizada no concelho da Póvoa de Varzim, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, no estabelecimento denominado «Casino da Póvoa de Varzim», com o CAE 92710.

2 — O número de trabalhadores na empresa é de 305.

Cláusula 2.ª

Vigência denúncia e revisão

1 — Salvo disposto em contrário, este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2007, vigorará pelo prazo mínimo de dois anos e mantém-se em vigor até as partes o fazerem substituir por outro.

2 — Porém, as tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada e com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador a entidade patronal adoptará as designações previstas nos anexos referidos.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

2 — Para a área de jogo, a idade mínima de admissão é de 18 anos.

3 — É condição indispensável para admissão a posse de carteira profissional, quando legalmente exigível.

4 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

5 — A empresa deverá preencher as vagas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

Cláusula 5.^a

Período experimental

O período experimental, sempre que ele haja lugar, sem prejuízo do disposto na clausula 93.^a deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Trajos de trabalho

1 — Qualquer tipo de indumentária, imposta pela empresa, é encargo desta, nas seguintes condições:

- a) De três em três anos — uma farda (excluindo sapatos, camisa ou acessórios);
- b) Anualmente — um par de sapatos, quatro camisas e acessórios impostos pela farda.

2 — A escolha dos tecidos e o corte da farda referida no número anterior deverão ter em conta as condições climatéricas do estabelecimento e o período do ano.

3 — O uso de indumentária decorativa, exótica, regional ou histórica terá de ter o acordo da maioria dos trabalhadores da secção/departamento a que se aplica.

4 — Sempre que a empresa entenda ser necessário a limpeza da farda, esta realizar-se-á em lavanderia a indicar por aquela, suportando os respectivos custos.

5 — A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores camisas, a preço de custo.

6 — A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela entidade patronal são propriedade desta, que deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 7.^a

Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos na lei e neste AE, conforme o anexo II.

Cláusula 8.^a

Promoções

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

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de qualificação e de responsabilidade mais elevada.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, pelos trabalhadores de categoria imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de maior competência, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

5 — Os trabalhadores que não possuam categoria profissional de chefia, fiscalização ou supervisão ingressam na categoria superior após cinco anos de permanência na mesma categoria, salvo se houver razões objectivas e devidamente fundamentadas para a sua não promoção, que serão comunicadas por escrito ao trabalhador.

Cláusula 9.^a

Funções de chefia na área jogo do Casino

1 — As funções de chefe de sala e adjunto de chefe de sala da área jogo do Casino são consideradas como sendo da directa e exclusiva confiança da entidade patronal; os respectivos titulares são recrutados livremente

e em comissão de serviço pela entidade patronal, com prévio acordo do interessado e sem prejuízo do disposto no Regulamento da Carteira Profissional dos Empregados de Banca, de entre os profissionais das salas de jogos.

2 — À comissão de serviço acima referida pode livremente o trabalhador ou a entidade patronal pôr termo, mediante comunicação escrita ao outro, entregue com 30 ou 60 dias de antecedência, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos, regressando então o trabalhador às funções correspondentes à respectiva categoria profissional.

3 — O tempo de efectivo desempenho das funções de chefia em comissão de serviço será contado para efeitos de antiguidade, mantendo ele entretanto e durante esse tempo todos os direitos e regalias inerentes à sua categoria profissional.

4 — Acrescendo a esses direitos e regalias, durante o exercício da comissão de serviço, o trabalhador receberá ainda um suplemento de chefia, cujo montante será fixado pela entidade patronal.

5 — Cessando a comissão de serviço, o suplemento de chefia será reduzido na percentagem de 25%, no dia 1 de Janeiro dos quatro anos seguintes da referida cessação, até à sua integral eliminação.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal.

2 — A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;

- e) Facultar um local situado nas instalações da empresa ou na sua proximidade adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do Sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- k) Salvo o disposto na cláusula 14.^a, não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite da respectiva ficha individual;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- o) Garantir anualmente aos trabalhadores do Departamento de Jogos Tradicionais um exame espirométrico.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência, expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa, promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado e do ambiente de trabalho;

- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente, comparecendo, sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, rastreios e demais exames complementares, bem como os exames mencionados na alínea o) da cláusula anterior;
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela entidade patronal;
- j) Respeitar superiores hierárquicos e colegas e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- k) Usar de urbanidade e correcção, nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções;
- m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa, nomeadamente instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos e fardas.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral.

Cláusula 14.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

Cláusula 15.^a

Quotização sindical

1 — A empresa procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 20 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2 — Os sindicatos deverão, nos 10 dias seguintes ao do recebimento do cheque, remeter à entidade patronal recibos comprovativos desse recebimento.

Cláusula 16.^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 expressamente mandatados.

Cláusula 17.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ser concluído no prazo de 60 dias; poderá, porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectuar-se no período inicial ou quando tal se justificar no interessa da defesa, fundamentado por escrito.

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

Cláusula 18.^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 respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

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

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

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias seguidos.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

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

Cláusula 19.^a

Outras regras processuais

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

2 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

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

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 20.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — A suspensão preventiva do trabalhador, na pendência do processo disciplinar, será obrigatoriamente feita por escrito.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 21.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção mais de uma pena.

Cláusula 22.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 23.^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 n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea d) da cláusula 22.^a deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 24.^a

Indemnização por sanções abusivas

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

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.^a

Cláusula 25.^a

Registo das sanções disciplinares

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

Cláusula 26.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

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

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

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

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que a infracção teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 27.^a

Execução da sanção

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

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 28.^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, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho dos trabalhadores serão os seguintes:

- a) Departamento de Jogos Tradicionais — oito horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo em dez horas de permanência, e, em média, trinta e cinco horas semanais;
- b) Departamento de Máquinas de Jogo — sete horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo em dez horas de permanência, e, em média, trinta e cinco horas semanais, excepto os trabalhadores com a categoria profissional de técnicos de máquinas e operadores de informática, aos quais se aplica o disposto na alínea d);
- c) Departamentos administrativos — sete horas de trabalho diário efectivo e, em média, trinta e cinco horas semanais;

- d) Restantes trabalhadores — oito horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo, e, em média, trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

2 — Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidas no horário de trabalho.

3 — O período de trabalho contínuo para os pagadores de banca do Departamento mencionado na alínea a) não poderá ser superior a duas horas e trinta minutos consecutivas, das quais só uma hora e meia poderá ser exercida nos jogos carteados.

3.1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de pagador de banca só poderão exercer funções de pé durante um período consecutivo de uma hora e meia contido nas duas horas e meia referidas no número anterior.

4 — A todos os trabalhadores será atribuído um período de intervalo de descanso nunca inferior a trinta minutos, o qual poderá ser utilizado para refeição e ou ser contado como permanência:

- a) Para os trabalhadores do departamento mencionado na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, o período de intervalo de descanso utilizado para refeição será, nos horários repartidos, de duas horas;
- b) Para os trabalhadores dos restantes departamentos mencionados no n.º 1 desta cláusula o período de interrupção de trinta minutos, nos horários seguidos, será considerado como tempo efectivo de trabalho.

5 — Os trabalhadores terão direito, durante as interrupções referidas no número anterior desta cláusula, a abandonar as instalações se estas tiverem uma duração igual ou superior a uma hora.

6 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação de dez minutos.

7 — As alterações produzidas nesta cláusula entrarão em vigor a partir da publicação do presente AE.

Cláusula 30.^a

Organização dos horários de trabalho

1 — Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2 — As entidades patronais deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;
- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 31.^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 dos cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao IDICT.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho, cuja categoria corresponda ao exercício de funções de direcção, terá direito a um acréscimo de 20% da sua remuneração de base; se tiver outra categoria o acréscimo devido por isenção de horário de trabalho será de 25% da remuneração de base.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa; neste caso porém, deve comunicar o motivo atendível, salvo se tal não lhe for possível.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obriga-

toriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo a que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

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

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

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

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

2 — O cálculo da retribuição 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 período de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a retribuição de base, as diurnidades e o subsídio de alimentação.

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho efectivamente prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno efectivamente prestado será pago com o acréscimo de 25% do vencimento base das 22 às 24 horas e de 50% do vencimento de base das 24 de um dia às 7 horas do dia seguinte a todos os trabalhadores, com excepção dos trabalhadores do departamento da sala de jogos tradicionais, do departamento da sala de máquinas, do serviço de CCTV e ainda das lojas e das relações públicas.

3 — O acréscimo de 25% previsto para o trabalho nocturno entre as 22 e as 24 horas só será devido a partir de 1 de Janeiro de 2004.

4 — O subsídio nocturno não é cumulável com o subsídio de turno.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turno

1 — Trabalho por turnos corresponde a todo o trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o rotativo de forma contínua ou descontínua, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno mensal de € 120, pago em 12 meses no ano.

3 — O subsídio de turno não é cumulável com o subsídio nocturno, nem com o exercício de funções de chefia.

4 — O subsídio de turno só será devido enquanto os trabalhadores praticarem esse regime de horário.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal seguidos.

2 — A permuta do descanso semanal entre profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida, mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

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

4 — O descanso semanal nos departamentos administrativos será obrigatoriamente ao sábado e ao domingo, excepto nos casos de justificada necessidade.

5 — Nas secções/departamentos que tenham optado ou venham a optar por horários com descansos rotativos estes terão de coincidir, periodicamente, no mínimo de quatro em quatro semanas, com o sábado e ou domingo, salvo excepções correspondentes a necessidades urgentes da empresa e ou devidamente fundamentadas.

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

Cláusula 37.^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 dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 33.^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 serviços.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa não puder gozar os seus dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias será-lhe pago como suplementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 33.^a

2 — São feriados obrigatórios:

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

3 — A retribuição de cada hora efectivamente trabalhada no Domingo de Páscoa será havida e paga como se fosse feriado.

Cláusula 39.^a

Funcionamento nos feriados

1 — As salas de jogos do Casino encerrarão nos dias 24 e 25 de Dezembro.

2 — A empresa comunicará aos trabalhadores com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado se pretende que estes trabalhem.

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório

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

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

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

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo departamento, ou se causar prejuízo sério ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 59.^a

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

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

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

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

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a Domingo, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os dias de descanso semanal.

Cláusula 43.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, tendo em conta o previsto no corpo desta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 31 de Dezembro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 — As férias iniciam-se no 1.º dia útil a seguir aos dias de descanso semanal.

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas 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 comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal

poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 46.^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, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 47.^a

Retribuição das férias

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

2 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 59.^a não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 48.^a

Momento de pagamento

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

Cláusula 49.^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 na cláusula 44.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 51.^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 do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 51.^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 respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 52.^a

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

Noção

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

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

Cláusula 54.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas pelos dadores de sangue, a fim de dar sangue, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos centros regionais e dos serviços de transfusão de sangue, ou por iniciativa própria, se devidamente autorizadas pela entidade patronal;
- g) As dadas durante 5 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 15 dias antecedentes ou subsequentes ao nascimento do filho por altura do parto da esposa, ou companheira;
- h) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador, salvo se houver prejuízo sério e fundamentado para o serviço; neste caso, o dia será gozado em data a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal, sendo logo estabelecida a data do respectivo gozo;
- k) As dadas ao serviço das associações humanitárias de bombeiros, nos termos legais.

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

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios e sobrinhos.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 56.^a

Participação e justificação da falta

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

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

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

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

Cláusula 57.^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 54.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.^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 58.^a

Desconto das faltas

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

a) Dias completos:

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

b) Horas remanescentes:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n} \times h$$

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

Cláusula 59.^a

Efeito das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 60.^a

Momento e forma de descontos

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

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

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

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 63.^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 64.^a

Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores da empresa são as constantes das tabelas salariais do anexo III.

2 — Para o ano de 2007, a remuneração base auferida pelos trabalhadores da empresa em Dezembro de 2006 sofrerá um aumento de 2,5% e, no mínimo, de € 25, com arredondamento para o meio euro superior, com excepção dos trabalhadores com funções de direcção.

Cláusula 66.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 67.^a

Abono de falhas

1 — Todos os trabalhadores com as categorias profissionais abaixo indicadas que, no exercício das respectivas funções, movimentem regularmente dinheiro ou valores têm direito a um abono para eventuais falhas, nos seguintes montantes:

Adjunto de chefe da sala de máquinas, controlador de identificação da sala de jogos tradicionais e controlador ou cavista de F & B — € 54,80;
Ficheiro volante da sala de jogos tradicionais, caixa fixo ou caixa volante da sala de máquinas — € 69,70;
Ficheiro fixo da sala de jogos tradicionais e caixa privativo da sala de máquinas — € 103,90;
Contínuos/porteiros da sala de máquinas — € 22,70.

2 — O abono de falhas referido no número anterior não será liquidado no mês de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que completem ou tenham completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de € 25,50 mensais.

2 — Para além da diuturnidade referida no número anterior, os trabalhadores terão direito a vencer, de cinco em cinco anos, novas diuturnidades de idêntico valor até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 69.^a

Prémio de assiduidade

1 — É atribuído um prémio mensal de assiduidade, integrado no prémio de produtividade, cujos critérios de atribuição deste último são da exclusiva competência da entidade patronal, no valor de € 35, aos trabalhadores que não derem mais de uma falta justificada no mês a que respeita o prémio.

2 — Para efeitos do previsto no número anterior, exceptuam-se as seguintes faltas justificadas:

- As dadas por motivo de casamento até 11 dias úteis;
- As dadas por motivo de falecimento nos termos deste AE;
- As dadas por dirigentes sindicais, nos termos da lei, até quatro dias por mês;

- d) As dadas por delegados sindicais, nos termos da lei, até oito horas por mês;
- e) As dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, até quarenta horas por mês;
- f) As dadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, até dois dias;
- g) As dadas por motivo de licença de maternidade ou licença de paternidade.

3 — O pagamento do prémio de assiduidade será processado no mês seguinte ao que disser respeito, com exclusão dos meses de admissão e de férias.

4 — Esta cláusula não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de direcção.

Cláusula 70.^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 71.^a

Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito a um subsídio de alimentação todos os trabalhadores abrangidos por este AE.

2 — Aos trabalhadores das salas de jogos tradicionais, da sala de máquinas e dos departamentos administrativos será atribuído um subsídio de alimentação mensal no valor de € 125, 12 meses no ano.

3 — Aos trabalhadores de F & B e relações públicas o direito à alimentação será atribuído em espécie, 11 meses no ano, nos seguintes termos:

- a) O valor da alimentação em espécie será correspondente a € 125 mensais;
- b) As refeições serão tomadas no refeitório e ou no local para esse fim destinado, os quais deverão reunir condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio;
- c) Têm direito a uma refeição (almoço ou jantar) por cada dia de trabalho em função do respectivo horário;
- d) Para além do jantar, terão ainda direito a uma ceia completa todos os trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas da manhã;
- e) As refeições (almoço, jantar e ceia completa) serão constituídas por:

Sopa;
Peixe ou carne;
2,5 dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou uma água mineral ou um sumo;
Fruta ou doce;
Um café;
Pão;

- f) A entidade patronal deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional. Assim, a quantidade, qualidade confecção e apresentação dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições dos trabalhadores são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- g) A ementa das refeições a fornecer será afixada, semanalmente, em lugar visível;
- h) Na elaboração das ementas deverá ter-se em atenção:

Alternar, diariamente, a refeição de peixe com carne;
Não repetir sistematicamente a constituição dos pratos.

4 — Todos os trabalhadores que prestem serviço para além das 24 horas terão também direito a uma ceia simples composta por uma sanduíche de fiambre e queijo e uma bebida de cápsula servida no refeitório a partir das 24 horas.

5 — Os horários das refeições são fixados pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição dos trabalhadores, constantes do mapa de horário de trabalho.

6 — O tempo destinado às refeições é o constante nos horários de trabalho.

7 — A empresa obriga-se a fornecer dieta aos trabalhadores que, mediante apresentação de prescrição médica, necessitem da mesma.

8 — O subsídio de alimentação e a alimentação em espécie não serão atribuídos no mês de férias e com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 72.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

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

Cláusula 73.^a

Danos involuntários

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

Cláusula 74.^a

Objectos perdidos

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.^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;
 - f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Cláusula 76.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos dos números seguintes.

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

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

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

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

6 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada e com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

8 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

10 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

Cláusula 77.^a

Caducidade

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

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

Cláusula 78.^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 dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição dos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 94.^a deste AE;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalho atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 79.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

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

Cláusula 80.^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 recepção da comunicação do despedimento a que se refere o n.º 7 da cláusula 18.^a deste AE.

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

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

Cláusula 81.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 18.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 18.^a e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 19.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 18.^a

Cláusula 82.^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 n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

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

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

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

Cláusula 83.^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 84.^a

Justa causa

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

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

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

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

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

Cláusula 85.^a

Indemnização devida ao trabalhador

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

Cláusula 86.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

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

Cláusula 87.^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, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 88.^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, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

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

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

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

Cláusula 89.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Cláusula 90.^a

Contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) A identidade das partes;
- b) O local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — No caso de a informação referida nas alíneas anteriores não constar do contrato de trabalho, deverá ser fornecida por escrito, num ou vários documentos, os quais serão assinados pela entidade empregadora.

5 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar da entrada ao serviço.

7 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, a entidade empregadora deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

8 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento da empresa ou do instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

9 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

SECÇÃO II

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 91.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo da cláusula 78.^a, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

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

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 92.^a

Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 93.^a

Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

SECÇÃO III

Contratos de trabalho a termo certo

Cláusula 94.^a

Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 91.^a, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 95.^a

Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 91.^a

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 96.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 64-A/87, de 9 de Fevereiro, não podendo ser inferior a um mês.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 97.^a

Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 94.^a, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contratos de trabalho a termo incerto

Cláusula 98.^a

Admissibilidade

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

Cláusula 99.^a

Duração

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

Cláusula 100.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.^a que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento

da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 96.^a

Cláusula 101.^a

Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 97.^a no que respeita à contagem de antiguidade.

SECÇÃO V

Disposições comuns

Cláusula 102.^a

Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

Cláusula 103.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Cláusula 104.^a

Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de remuneração de base.

Cláusula 105.^a

Revogação unilateral durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e é o constante da cláusula 93.^a

Cláusula 106.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento sem prejuízo do disposto na alínea e) da cláusula 13.^a deste AÉ.

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

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

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 107.^a

Encerramento temporário

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

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 108.^a

Direito à actividade sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um terço ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical, ou intersindical, e desde que assegurem a normalidade da laboração;
- c) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões de trabalhadores durante o horário de serviço, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com afixação de convocatória;
- d) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e c), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas;
- e) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

Cláusula 109.^a

Créditos de tempo para a actividade sindical

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

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de oito horas mensais.

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço prestado.

4 — O número de delegados sindicais por cada estrutura sindical a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) De 51 a 75 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) De 76 a 100 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) De 101 a 150 trabalhadores sindicalizados — quatro;
- e) De 151 a 200 trabalhadores sindicalizados — cinco;
- f) Mais de 200 trabalhadores sindicalizados — seis.

5 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

6 — A associação sindical respectiva ou os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

7 — A direcção do sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

8 — As faltas dadas pelos trabalhadores para participarem em reuniões com a entidade patronal não serão consideradas para efeitos de contagem dos créditos previstos nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula, não determinando, por isso, perda de retribuição e serão consideradas para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo de trabalho prestado.

9 — Os delegados sindicais por estrutura sindical, não podem beneficiar em média de um crédito de horas mensal superior a dezasseis horas.

Cláusula 110.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

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

CAPÍTULO X

Serviços de saúde

Cláusula 111.^a

Complemento de subsídio de acidentes de trabalho

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

Cláusula 112.^a

Seguro de saúde

1 — A Varzim Sol, S. A., assegurará a integração de todos os trabalhadores num seguro de saúde de grupo.

2 — O seguro de saúde referido no número anterior será extensivo aos cônjuges dos trabalhadores e aos que vivam em condições análogas aos mesmos, desde que estes últimos o requeiram por escrito à empresa.

CAPÍTULO XI

Condições específicas

SECÇÃO I

Cláusula 113.^a

Maternidade

1 — Sem prejuízo de disposições legais mais favoráveis, são direitos específicos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante:

- a) Licença por maternidade durante 120 dias consecutivos 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença atrás referido será acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro. Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- b) As mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses estão dispensadas de prestar trabalho suplementar quando o requeiram e o justifiquem;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação e, se não amamentar, até o filho completar um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;
- d) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudique, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- e) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- f) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência;

g) Não ser despedida sem parecer prévio da comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou latente.

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

Cláusula 114.^a

Paternidade

1 — O trabalhador deve não estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2 — São reconhecidos, sem qualquer limitação, os direitos de paternidade, estabelecidos na lei.

SECÇÃO II

Cláusula 115.^a

Trabalho de menores

Aos trabalhadores menores são reconhecidos os direitos que constam na lei.

SECÇÃO III

Cláusula 116.^a

Trabalhadores-estudantes

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

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 117.^a

Alteração do horário de funcionamento do Casino em períodos específicos

1 — Pela presente cláusula, é acordada a alteração do horário de funcionamento do Casino e, consequentemente, do início e término dos horários de trabalho, em todas as sextas-feiras, sábados e vésperas de feriados do ano, nos períodos compreendidos entre 15 de Julho e 31 de Agosto e entre 15 e 31 de Dezembro de 2007, e ainda no limite de 15 dias até ao final do ano, nos dias em que por motivo de eventos especiais tal se venha a justificar, passando o Casino a abrir às 16 horas e a encerrar às 4 horas, em vez do período habitual de funcionamento das 15 às 3 horas. No caso dos 15 dias motivados por eventos especiais, a empresa deverá dar um aviso prévio não inferior a 15 dias.

2 — Como contrapartida, os trabalhadores receberão o valor mensal de € 50 nos 12 meses do ano.

3 — Todas estas alterações previstas no número anterior não podem resultar na alteração da carga horária diária e semanal.

4 — Esta cláusula é válida apenas até 31 de Dezembro de 2007, caducando nesta data.

Cláusula 118.^a

Disposições mais favoráveis

1 — Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE.

Cláusula 119.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela a associação sindical outorgante do presente AE e outros três elementos nomeados pela empresa signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

Descrição de funções

1 — Sala de jogos tradicionais

Chefe de sala de jogos tradicionais. — Dirige e fiscaliza todos os serviços das salas de jogos, incluindo os serviços de identificação.

Adjunto do chefe de sala de jogos tradicionais. — Tem as mesmas atribuições do chefe de sala, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências.

Chefe de banca. — Dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efectuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correcta execução.

Fiscal de banca. — Verifica as marcações feitas pelos jogadores, procede, antes da voz «Nada mais», às marcações que sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo. Na falta do chefe de banca são-lhe cometidas as funções que a este pertenceriam.

Pagador de banca. — Lança bolas e dados, baralha, estende, distribui e recolhe cartas, oferece dados ao jogador e recolhe-os, procede, antes da voz «Nada mais», às marcações que lhe forem pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, faz os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolhe fichas perdidas ao jogo e realiza o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho; efectua trocos.

Ficheiro fixo. — É o responsável pelo ficheiro da sala de jogos tradicionais. Abastece as bancas e recolhe as fichas destinadas à caixa. Compra e vende fichas aos jogadores, abastece os caixas volantes e escritura todas as operações realizadas.

Ficheiro volante. — Troca fichas por dinheiro aos jogadores em plena sala de jogos tradicionais.

Controlador de identificação. — Identifica os clientes que pretendam obter o cartão de ingresso na sala de jogos tradicionais, cobra o preço das entradas nestas salas; identifica e vende bilhetes de acesso às outras salas, quando o serviço de identificação for comum a mais de uma sala e estas sejam contíguas.

Continuo/porteiro. — Auxilia as bancas, assiste aos clientes da sala de jogos e mantém esta em perfeito estado de limpeza. Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

2 — Sala de máquinas automáticas

Chefe de sala de máquinas. — Compete-lhe a direcção, a fiscalização e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de vários tipos de jogo. Será responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda superior hierárquico do pessoal em serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto do chefe de sala de máquinas. — Coadjuva o chefe de sala, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos, e, quando não existam fiscais, contacta e fiscaliza os jogadores, acompanha e fiscaliza as reparações das máquinas de jogo na sala; confere e efectua o pagamento de prémios manuais; sob a orientação do chefe de sala, dirige e colabora na operação diária de arrecadação.

Fiscal. — Contacta e fiscaliza os jogadores das máquinas automáticas e acompanha as reparações das máquinas na sala; pode, sob a orientação do chefe de sala ou seu adjunto, conferir e efectuar os pagamentos de prémios manuais.

Caixa privativo. — Abastece de moedas e fichas os caixas fixos e volantes da sala de máquinas automáticas. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe sala ou quem o substitua. É responsável pelo *stock* e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

Caixa fixo. — Vende e compra fichas ao público no balcão. Quando em funções na caixa privativa, compete-lhe abastecer de moedas e fichas os caixas fixos e volantes e o equipamento de venda automática. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou quem o substitua. É responsável pelo *stock* e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

Caixa volante. — Vende fichas ao público na sala de máquinas automáticas.

Continuo/porteiro. — Assiste aos jogadores e conserva a sala em perfeito estado de limpeza. Efectua todos os transportes de moedas e fichas de e para o balcão. Na entrada das salas: verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

Técnico-chefe. — Responde pela manutenção e conservação das máquinas automáticas, providencia a existência de *stock* mínimo de sobresselentes (nacionais e estrangeiros) para as máquinas e efectua, antes da abertura da sala, vistoria geral às máquinas existentes na mesma. Está atento à chamada à sala dos seus subordinados. Providencia a efectivação de horários de trabalho para que todos os técnicos tenham um período de aperfeiçoamento na oficina, para além das reparações que normalmente efectuam. Repara e afina as roletas existentes na sala de jogos tradicionais.

Técnico de máquinas. — Conserva e repara as máquinas automáticas, devendo estar atento, quando em serviço na sala, à chamada dos chefes e fiscais.

Técnico ajudante. — Auxilia o técnico de máquinas, procedendo de acordo com as respectivas instruções.

Operador-chefe do centro recolha de dados. — É o trabalhador que superintende, coordena os serviços do centro de recolha de dados. Poderá também executar trabalhos daquele serviço.

Operador de informática. — Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel, filme ou ficheiro informático. Prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente. Instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados. Mantém o registo das operações de tratamento. Efectua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos. Executa outras tarefas similares. Poderá coordenar outros trabalhadores.

3 — Direcção

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

Director-coordenador. — É o trabalhador que dirige e coordena duas ou mais direcções da empresa, planeando, definindo e formulando as políticas subjacentes às mesmas, de acordo com as directivas da administração, perante a qual é responsável pelas actividades desenvolvidas e os resultados obtidos.

Director de recursos humanos. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a política de recursos humanos da empresa, nomeadamente, efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsional, as operações de carácter técnico respeitantes

à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos; organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como as actividades relativas à avaliação de desempenho; assegura o diagnóstico das necessidades de formação e elabora planos de formação; colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem-estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica.

Director comercial. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de promoção e vendas da empresa. Poderá dirigir o serviço de relações públicas. Elaborar planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de relações públicas. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa, promovendo a imagem no interior e exterior da empresa.

Director administrativo. — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos da empresa, sob orientação da administração, participando na definição da política administrativa.

Director financeiro. — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços financeiros, participando na definição da política financeira.

Director de contabilidade. — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços/departamento de contabilidade.

Director de sistemas de informação e comunicação. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços informáticos da empresa. Dirige a escolha, instalação, utilização e manutenção do material e dos programas informáticos, bem como, a aquisição de serviços informáticos. Planeia a política geral do tratamento de informação na empresa. Controla os custos e assegura a utilização racional dos recursos. Estabelece os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirige a sua aplicação prática. Programa e dirige as actividades diárias.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários serviços da empresa.

Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade dos serviços segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Director de serviços de jogos. — É o trabalhador que dirige e controla as salas de jogos do Casino, tomando

as decisões relativas à marcha das várias operações, de acordo com as normas técnicas dos jogos. Assegura o correcto funcionamento de todos os equipamentos de jogo, instalações e serviço das salas de jogos. Assegura a exacta escrituração da contabilidade especial do jogo. Informa, por escrito, o serviço de inspecção no casino, com, pelo menos vinte e quatro horas de antecedência, sobre qualquer alteração à hora de abertura das salas de jogos. Presta aos funcionários do serviço de inspecção as informações e esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, facultando-lhes prontamente os livros e documentos da contabilidade especial do jogo. Vela pelo rigoroso cumprimento, por parte dos empregados das salas de jogos, dos deveres que este diploma e legislação complementar lhes impõem. Mantém a disciplina nas salas de jogos e zela pelo seu bom nível social e turístico. Zela pela disciplina e cumprimento dos condicionamentos legais impostos para o funcionamento das salas de treino. O director de serviço de jogos, ou o seu substituto, deverá permanecer no Casino durante o período de funcionamento das salas de jogos e aquando das operações de contagem das receitas dos jogos.

Director de planeamento e controlo. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços de planeamento e controlo da empresa.

Director jurídico. — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os trabalhadores do departamento jurídico, nomeadamente outros juristas. Presta assessoria jurídica à administração e aos outros departamentos. Elabora pareceres, contratos, procedimentos, regulamentos solicitados pela administração e outros departamentos. Patrocina e representa judicial e juridicamente a empresa. Elabora documentos jurídicos nomeadamente contratos, estatutos; coordena e assegura a realização de actos societários notariais e registrais.

Director de F & B. — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir.

Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral: faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à administração de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. Apresenta à administração, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Director artístico. — É trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de

music-hall e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

Director técnico. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

4 — Cozinha

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

Subchefe de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culi-

nárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

5 — Restaurante

Chefe de serviços. — É o trabalhador que chefia, orienta e fiscaliza o funcionamento do restaurante; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários a exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis affectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados pela direcção. Pode representar a direcção dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos.

Subchefe de serviços. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de restaurante no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários a execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços.

Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível.

Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas no cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrando dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes. É responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.^a, colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios, cuida do arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço.

Cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

6 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanente dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

Chefe «barman»/«barmaid». — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.^a/«barmaid» de 1.^a — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«Barman» de 2.^a/«barmaid» de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.^a/*barmaid* de 1.^a na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

7 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes, em bares ou em similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em pra-

teleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à direcção; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção.

8 — Pastelaria

Chefe mestre de pasteleiro. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Pasteiro de 1.^a — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do chefe mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteiro de 2.^a — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.^a no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteiro de 3.^a — É o trabalhador que trabalha com máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.^a e de 2.^a nas suas funções, substituindo este o pasteleiro de 2.^a nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

9 — Copa

Chefe de copa. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

10 — Refeitório

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços dos refeitórios, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores dos refeitórios, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e

verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

11 — Administrativos

Auditor financeiro. — É o trabalhador que analisa, revê e controla os procedimentos e regras do departamento financeiro, avaliando o seu funcionamento, propondo, sendo caso disso, alterações ou melhoria às mesmas.

Auditor interno. — É o trabalhador que analisa, revê e controla os procedimentos e regras da empresa, avaliando o seu funcionamento, propondo, sendo caso disso, alterações ou melhoria às mesmas.

«*Controller*». — É o trabalhador que recolhe, trata, analisa e distribui informação de gestão pertinente e de forma atempada de forma a permitir aos gestores da empresa tomarem decisões eficazes, nomeadamente, mantendo um sistema de informação de gestão para a administração e todos os gestores de negócio, análises estatísticas dos resultados das diferentes áreas da empresa.

Contabilista. — É o trabalhador que 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 da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos 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 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 a elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que procede à recolha, tratamento e escrituração dos dados relativos às operações contabilísticas da empresa.

Tesoureiro-chefe. — Supervisiona as tarefas de tesouraria responsabilizando-se pelos valores das caixas que lhe estão confiadas. Programa e distribui o trabalho pelos diferentes caixas, podendo ainda executar as tarefas de tesoureiro.

Primeiro e segundo-tesoureiro. — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as

respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras; tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Primeiro e segundo-secretário. — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação do secretariado duma secção ou serviço. Estenografa e dactilografa documentos. Classifica e distribui correspondência. Marca reuniões aos superiores hierárquicos e mantém actualizada a sua agenda de trabalho. Executa outras tarefas similares.

Escriturário de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço/secção onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou 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 os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, 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.

Coordenador de sistemas de informação. — É o trabalhador que participa na planificação do trabalho informático, define os recursos necessários à sua realização e coordena e controla as diferentes unidades de serviço. Coordena as actividades de manutenção e assistência a efectuar. Acompanha o desenrolar dos trabalhos de

estudo e realização para cada projecto, nomeadamente no que se refere ao cumprimento do planeamento previsto. Garante uma utilização racional dos recursos disponíveis.

Engenheiro de sistemas. — É o trabalhador que adapta, põe em funcionamento e assegura a manutenção da lógica de base e concebe e coordena as operações de assistência necessárias ao estudo, realização e exploração das cadeias de tratamento de informação, com vista a otimizar a utilização do equipamento.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Analista informático. — É o trabalhador que concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Coordena a preparação dos programas e faz a sua própria programação. Efectua testes aos sistemas de modo a garantir que o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista, introduzindo as modificações necessárias.

Técnico superior de sistemas de informação. — É o trabalhador que instala, mantém e actualiza o *hardware* e *software* da rede informática; é responsável pelo controlo de qualidade do equipamento informático e de telecomunicações; elabora programas, sob orientação de programadores ou analistas, que optimizem o tratamento de informação da empresa.

Técnico de sistemas de informação. — É o trabalhador que elabora programas, introduz os mesmos em computador e assegura a manutenção e actualização de programas existentes, sob orientação de especialistas; executa a política de tratamento de informação na empresa.

Operador de computadores. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas dife-

rentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

Operador de informática. — Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã papel, filme, ou ficheiro informático. Preparar o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente. Instalar bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados. Manter o registo das operações de tratamento. Efectuar as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos. Executar outras tarefas similares. Poderá coordenar outros trabalhadores.

12 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

Telefonista de 1.^a e de 2.^a — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

13 — Recepção

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Ocupa-se directa ou indirectamente, da recepção dos clientes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos clientes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

Subchefe de recepção. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

Recepcionista de 1.^a — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção designadamente do acolhimento dos clientes; atende os desejos e reclamações dos clientes; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração.

Recepcionista de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.^a executando as suas funções.

14 — Portarias

Chefe de portaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

Porteiro de 1.^a — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes no estabelecimento, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; controla a entrega de restituição das chaves das portarias; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos clientes. Pode-se encarregar do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos.

Porteiro de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.^a na execução das funções definidas para este.

Trintanário. — É o trabalhador encarregado de acolher os clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, podendo ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas até ao parque de estacionamento.

Encarregado de vigilantes. — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Vigilante. — É o trabalhador responsável pela vigilância no estabelecimento e respectivos estacionamentos, com o intuito de verificar se tudo se encontra normal, zelando pela segurança. É responsável por conduzir viaturas de e para o parque de estacionamento, coordenar e orientar o movimento das mesmas no local de estacionamento. Poderá ser encarregado de acolher os clientes à entrada do estabelecimento. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

15 — Segurança

Chefe de segurança. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de segurança de pessoas e bens da empresa, o serviço de vigilância, rondas, entradas e saídas de pessoas. Elaborar relatórios e estatísticas.

Substituto do chefe de segurança. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de segurança no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Segurança de 1.^a — É o trabalhador que assegura a vigilância das instalações da empresa, controlo de entradas e saídas, a fim de impedir a entrada ou circulação de pessoas não autorizadas, evitar roubos e detectar incêndios.

16 — CCTV

Chefe de CCTV. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de CCTV do estabelecimento.

Substituto do chefe de CCTV. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de CCTV no desempenho das funções

respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Operador de CCTV. — É o trabalhador que procede a todas as operações de vigilância e controlo de determinados sectores do estabelecimento, de forma a assegurar uma fiscalização eficaz e regular dos sectores vigiados. É igualmente responsável por permanecer passivamente em qualquer área do Casino no sentido de assegurar os requisitos de segurança de pessoas e bens, bem como, sempre que necessário ou a solicitação, intervir em situações de conflito ou de que possa colocar em risco o ambiente de conforto e lazer de qualquer espaço do Casino, bem como dos seus clientes.

17 — Compras/economato

Chefe de compras. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do departamento de compras e economato.

Ecónomo. — Colabora com o chefe de compras.

Dispenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Empregado de compras. — É o trabalhador que, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais e mercadorias.

Ajudante de dispenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o dispenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

Poderá também levantar as requisições no economato e entregar nas diferentes secções, fazer a conferência da mercadoria em termos de quantidades, prazos de validade e condições gerais de higiene; recolher o vasilhame nas diferentes secções; colaborar na elaboração dos inventários de todos os materiais e artigos das diferentes secções; controlar a recepção e entrega diária à lavandaria das roupas dos restaurantes.

18 — Limpeza

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

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

19 — Motoristas

Motorista de 1.^a e de 2.^a — É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

20 — Animação

Assistente de produção executiva. — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços de relacionados com o palco, inerentes técnicas ou outras adstritas à funcionalidade da animação, elencos, artistas, serviços de costura, nomeadamente, de assegurar a circulação de informação e documentação entre a direcção artística e os serviços técnicos artísticos, acompanhar e fazer cumprir as disposições operacionais de animação; de zelar pela qualidade e cumprimento das disposições do director artístico, referentes à animação, representando-o na sua ausência, cooperando com o contra-regra, encarregado técnico artístico; de coordenar operacionalmente com outros departamentos envolvidos na animação.

Encarregado técnico artístico. — É o trabalhador responsável pelas técnicas de luz, som, vídeo e similares que garantem operacionalmente a programação definida pelo director artístico e dos recursos humanos afectos a esses serviços, bem como pelo apoio a outros departamentos; é ainda responsável pela garantia da qualidade técnica da animação produzida ou contratada, bem como pela coordenação, com a produção operacional, de todo o *follow-up* operacional de galas, eventos, *shows* e demais animação.

Coordenador de «ballet». — É o trabalhador que procede ao recrutamento, selecção, preparação técnica dos elementos do corpo de baile. Coordena logística e administrativamente o corpo de baile. Coordena operacionalmente os adereços e guarda-roupa, bem como a respectiva manutenção e substituição. Obriga-se também a desempenhar as funções de bailarino sempre que necessário, nomeadamente nos casos de doença, faltas de bailarinos ou quadro incompleto do corpo de baile.

Técnico de luz. — É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de luz/iluminação que garantam operacionalmente a programação definida pela direcção artística, bem como o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela garantia da qualidade técnica do programa de animação do Casino em ligação estreita com as restantes áreas técnicas e de produção operacional.

Técnico de som. — É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de som/sonoplastia que garantam operacionalmente a programação definida pela direcção artística,

bem como o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela qualidade técnica do programa de animação em ligação estreita com os restantes áreas técnicas e de produção operacional.

Bailarino. — É o trabalhador que executa os passos, as figuras, as expressões e os encadeamentos de um bailado, como solista ou como um dos parceiros de baile ou membro de um grupo de dança em espectáculos realizados no estabelecimento.

Cantor. — É o trabalhador que canta árias de música popular como solista ou como membro de um grupo vocal.

Músico. — É o trabalhador que toca como membro de uma banda, de uma orquestra de música popular ou num grupo musical.

Contra-regra. — É o trabalhador que reúne todos os objectos, adereços e móveis necessários à representação, distribuindo-os pelos artistas e colocando-os em cena e responsabiliza-se pela disciplina no palco.

Contra-regra auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o contra-regra e o substitui na sua ausência.

Auxiliar de cena. — É o trabalhador responsável pelas manobras e demais tarefas que garantem a realização cénica dos espectáculos, eventos e galas.

Operário de cabine polivalente. — É o trabalhador que realiza a operação de som e luz de espectáculos, bem como o apoio à montagem, desmontagem e manutenção de material.

21 — Manutenção

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Chefe electricista. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho.

Oficial de electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial de electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz de electricista. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Carpinteiro de limpos de 1.ª e de 2.ª — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Praticante (de todas as categorias da manutenção). — É o trabalhador que terminada a aprendizagem se prepara técnico-profissionalmente para ingressar na categoria respectiva.

Aprendiz (de todas as categorias da manutenção). — É o trabalhador que sob a orientação de trabalhadores especializados adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Pré-oficial picheleiro/canalizador. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Oficial picheleiro/canalizador. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente: montar, conservar e reparar tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, aquecimento, águas frias ou para instalações sanitárias; interpretar desenhos ou outras especificações técnicas; cortar e enformar tubos manual ou mecanicamente, roscando as suas extremidades; soldar as ligações de acessórios e tubagens de chumbo ou plástico; marcar ou fazer furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; ligar os diferentes elementos, utilizando parafusos, outros acessórios ou soldadura, intercalando o elemento da vedação; testar a estanquicidade, nomeadamente pesquisa de fugas da canalização e reaperto de acessórios; montar válvulas, esquentadores, filtros, torneiras, termoacumuladores e louças sanitárias; corrigir deficiências de fabrico; reparar elementos de tubagem danificados e verificar o seu funcionamento. Poderá montar e reparar depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos de chumbo, e ser designado em conformidade.

22 — Categorias sem enquadramento específico

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

Assistente técnico de jogo. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e periféricos utilizados para registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados. Regista os clientes do Clube IN e prepara o tratamento de dados, com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente. Deverá gerir a base de dados dos clientes do Clube IN, através da angariação de novos membros e tratamento dos dados já existentes. Deverá informar os clientes das condições de acesso, modo de funcionamento, promoções existentes no Clube IN, locução dos prémios sorteados em *random winner* e fazer o acompanhamento do cliente na operação de troca de pontos por produtos. Deverá fazer a promoção e divulgação de todos os novos produtos (máquinas, modelos ou modalidades de jogo), dinamizando a sua receptividade junto dos frequentadores. Apoiará as acções de *marketing*, no que respeita

à área de jogo, nas instalações da empresa, em feiras ou noutros eventos patrocinados.

Controlador de alimentação e bebidas. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas de produtos ou mercadorias e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração da empresa. Apura os consumos diários estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de espaços interiores do casino, bem como executa arranjos de flores e de plantas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em várias serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Promotor. — É profissional que tem por missão estabelecer a ligação de negócio e entendimento entre o estabelecimento e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o estabelecimento oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

Primeiro e segundo-assistente. — É o trabalhador que apoia, assiste administrativamente o serviço/secção, analisa *dossiers*, redige relatórios, e colabora na implementação de medidas e regras inerentes ao próprio serviço/secção.

Assistente relações públicas. — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa, promovendo a imagem no interior e exterior da empresa.

Assistente comercial. — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços comerciais.

Assistente de «marketing». — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços de *marketing*.

Técnico de «marketing». — É o trabalhador que estuda, propõe e planifica a distribuição de campanhas publicitárias, baseando-se em estudos de audiência dos diversos meios, em função do cliente real e potencial do produto a ser lançado. Estuda a penetração da campanha, interpretando inquéritos por amostragem, a fim

de verificar se os objectivos foram atingidos. Faz propostas de distribuição dos orçamentos pelos diversos meios e relatórios justificativos do pleno recomendado.

Técnico de vendas. — Vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes. Faz prospecção de clientes a fim de estabelecer novos contactos comerciais. Informa sobre as características dos produtos ou serviços. Avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções. Enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda. Elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda. Pode vender produtos ou serviços que dada a sua natureza exijam conhecimentos específicos ou utilizar novas técnicas de especialização.

Empregados dos serviços externos. — É o trabalhador que entrega mensagens e mercadoria; ordena a correspondência, distribui e recolhe a correspondência pelos diversos serviços e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos.

Costureiro-decorador. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, assegurando o apoio ao serviço de decoração da empresa.

Costureiro. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Técnico superior de engenharia. — É o trabalhador que efectua trabalhos relativos à construção civil, tais como concepção de projectos, edificações, manutenção e conservação de obras, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão no âmbito da sua formação e habilitação profissional e das limitações impostas pela lei.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

Mandarete. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe do departamento a cujo serviço se ache adstrito.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação profissional qualificada, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilite a ingressar na carreira profissional de sua especialidade.

ANEXO II

Densidades

A) Jogos tradicionais

Na sala de jogos tradicionais existirá um chefe de sala, bem como adjuntos do chefe de sala em número suficiente para garantir a permanência de, pelo menos, um elemento da equipa de chefia durante todo o período

de funcionamento, bem como assegurar um completo desempenho das funções de fiscalização que compete à chefia da sala.

O número de adjuntos do respectivo chefe nunca poderá ser superior a 1 por cada 12 trabalhadores da sala de jogos tradicionais, com arredondamento por excesso.

O número de chefes de banca, quando existam, e de fiscais de banca dependerá da quantidade e da natureza dos jogos praticados.

É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Pagadores;
- b) Ficheiros fixos;
- c) Fiscal de banca;
- d) Contínuos/porteiros;
- e) Controladores de identificação.

É facultativo o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Chefe de banca;
- b) Ficheiro volante.

A empresa terá em consideração para a admissão de qualquer profissional das categorias enquadráveis nas salas de jogos tradicionais a salvaguarda de um são equilíbrio entre as bancas existentes e o número de profissionais necessários à boa laboração das mesmas.

B) Máquinas

Existirá, no mínimo, um chefe das salas de máquinas, bem como adjuntos do chefe em número suficiente para garantir a permanência de, pelo menos, um elemento da equipa de chefia durante todo o período de funcionamento das salas, assim como assegurar um completo desempenho das funções de fiscalização que compete à chefia das salas.

É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Caixa fixo;
- b) Contínuo/porteiro.

É facultativo o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- a) Fiscal;
- b) Caixas privativos;
- c) Caixas volantes;
- d) Técnico-chefe;
- e) Técnico de máquinas;
- f) Técnico ajudante.

ANEXO III

Tabelas salariais

A) Salas de jogos

Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
Sala de jogo:	
Chefe de sala	(a) 672
Adjunto de chefe de sala	(a) 672
Chefe de banca	710
Fiscal de banca	699,50

Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
Pagador	672
Pagador estagiário	535
Ficheiro fixo	651,50
Ficheiro fixo do 1.º ano	548,50
Ficheiro volante	587,50
Ficheiro volante do 1.º ano	495
Controlador de identificação	644
Controlador de identificação do 1.º ano	549,50
Porteiro	576,50
Contínuo	576,50
Contínuo/porteiro do 1.º ano	475,50
Sala de máquinas:	
Chefe de sala	(a) 715
Adjunto de chefe de sala	(a) 715
Fiscal	763,50
Caixa privativo	742
Caixa fixo	715
Caixa fixo do 1.º ano	576,50
Caixa volante	651,50
Caixa volante do 1.º ano	558
Contínuo/porteiro	564
Contínuo/porteiro do 1.º ano	519
Técnico-chefe	954,50
Técnico de máquinas	944
Técnico ajudante	661,50
Técnico ajudante do 1.º ano	630
Operador-chefe do centro de recolha de dados	810,50
Operador de informática	790

(a) O vencimento do exercício de funções, em comissão de serviço, do chefe de sala e adjunto de chefe de sala é o correspondente à categoria que tinham antes de exercerem funções de chefia.

B) Casino, excepto área de jogo

Níveis	Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
XVI	Director-geral de jogo	2 271
	Director-coordenador	
	Auditor interno	
XV	Auditor financeiro	1 703,50
	Director administrativo	
	Director artístico	
	Director comercial	
	Director da contabilidade	
	Director de planeamento e controlo	
	Director jurídico	
	Director de F & B	
	Director de relações públicas	
	Director de serviço de jogos	
	Director de serviços	
	Director dos recursos humanos	
	Director dos sistemas de informação e comunicação	
	Director financeiro	
	Director técnico	
XIV	Chefe de cozinha	1 168,50
XIII	Analista informático	1 129,50
	Assistente de direcção	
	Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos	
	Chefe de segurança	
	Chefe de serviços	
	Chefe de CCTV	
	Chefe mestre pasteleiro	

Níveis	Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
XIII	Contabilista	1 129,50
	Controller	
	Coordenador do <i>ballet</i>	
	Coordenador de sistemas de informação	
	Engenheiro de sistemas	
	Programador de informática	
	Supervisor de bares	
	Técnico superior de engenharia	
	Técnico superior de sistemas de informação	
	Tesoureiro-chefe	
XII	Chefe de recepção	
	Subchefe de cozinha	
XI	Primeiro-assistente	687,50
	Assistente comercial	
	Assistente de <i>marketing</i>	
	Assistente de relações públicas	
	Assistente de produção executiva	
	Chefe <i>barmen/barmaid</i>	
	Chefe de compras	
	Chefe electricista	
	Chefe de mesa	
	Chefe de portaria	
	Chefe de secção	
	Chefe de equipa	
	Controlador de F & B	
	Ecónomo	
	Encarregado de refeitório	
	Encarregado técnico artístico	
	Promotor	
	Secretária de direcção	
	Subchefe de serviços	
	Substituto do chefe de CCTV	
	Substituto do chefe de segurança	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de <i>marketing</i>	
	Técnico de sistemas de informação	
	Técnico de vendas	
	Primeiro-tesoureiro	
X	Primeiro-cozinheiro	
	Primeiro-escriturário	
	Primeiro-secretário	
	Segundo-assistente	
	Segundo-tesoureiro	
	Assistente técnico de jogo	
	Encarregado de telefones	
	Escanção	
	Operador de computador	
	Pasteleiro de 1. ^a	
	Segurança de 1. ^a	
	Subchefe de mesa	
	Subchefe de recepção	
	Técnico de luz	
	Técnico de som	
IX	Primeiro-motorista	630
	Primeiro-telefonista	
	Segundo-cozinheiro	
	Segundo-escriturário	
	Segundo-secretário	
	Bailarino	
	<i>Barman/barmaid</i> de 1. ^a	
	Cantor	
	Carpinteiro de limpos de 1. ^a	
	Chefe de balcão	
	Contra-regra	
	Decorador	
	Empregado de mesa de 1. ^a	
	Músico	
	Oficial de electricista	

Níveis	Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
IX	Operador de CCTV Operador de informática Operário de cabine polivalente Operário polivalente Padeiro de 2. ^a Oficial picheiro/canalizador Porteiro de 1. ^a Rececionista de 1. ^a	630
VIII	Segundo-motorista Segundo-telefonista Terceiro-cozinheiro Terceiro-escriturário <i>Barman/barmaid</i> de 2. ^a Carpinteiro de limpos de 2. ^a Cavista Chefe de copa Contra-regra auxiliar Controlador-caixa Despenseiro Empregado de balcão Empregado de compras Empregado de mesa de 2. ^a Encarregado de vigilantes Padeiro de 3. ^a Porteiro de 2. ^a Pré-oficial de electricista Pré-oficial de picheiro/canalizador Rececionista de 2. ^a Trintanário	576,50
VII	Ajudante de motorista Ajudante de despenseiro/cavista Auxiliar de cena Copeiro com mais de 20 anos e mais de dois anos de serviço Costureira Costureiro-decorador Empregado de refeitório Empregado de serviços externos Encarregado de limpeza Estagiário de cozinha do 4. ^o ano Vigilante	534
VI	Ajudante de electricista Copeiro com mais de 20 anos e mais de dois anos de serviço Empregado de limpeza Estagiário de cozinheiro do 3. ^o ano Estagiário de escriturário do 2. ^o ano Estagiário de padeiro do 3. ^o ano Mandarete com mais de 18 anos	523
V	Copeiro com menos de 20 anos e menos de dois anos de serviço Estagiário <i>barman/barmaid</i> do 2. ^o ano ... Estagiário de cozinheiro do 2. ^o ano Estagiário de empregado de limpeza do 1. ^o ano Estagiário de escriturário do 1. ^o ano Estagiário de padeiro do 2. ^o ano Estagiário de rececionista do 2. ^o ano ... Estagiário de telefonista do 2. ^o ano	497
IV	Copeiro com mais de 18 anos e menos de dois anos de serviço Estagiário de telefonista do 1. ^o ano Estagiário de <i>barman/barmaid</i> do 1. ^o ano ... Estagiário de cavista Estagiário de controlador-caixa Estagiário de cozinheiro do 1. ^o ano Estagiário de despenseiro Estagiário de empregado de mesa Estagiário de padeiro do 1. ^o ano	475,50

Níveis	Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
IV	Estagiário de porteiro Estagiário de rececionista do 1. ^o ano Praticante de todas as categorias da manutenção	475,50
III	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com 18 anos ou mais do 2. ^o ano Aprendiz de cavista com 18 anos ou mais do 2. ^o ano Aprendiz de cozinheiro com 18 anos ou mais do 2. ^o ano Aprendiz de despenseiro com 18 anos ou mais do 2. ^o ano Aprendiz de padeiro com 18 anos ou mais do 2. ^o ano Aprendiz de rececionista com 18 anos do 2. ^o ano Copeiro — 18 anos	470,50
II	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com menos de 18 anos do 2. ^o ano Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com 18 anos ou mais do 1. ^o ano Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2. ^o ano Aprendiz de cavista com 18 anos ou mais do 1. ^o ano Aprendiz de controlador-caixa com 18 anos ou mais Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2. ^o ano Aprendiz de cozinheiro com 18 anos ou mais do 1. ^o ano Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2. ^o ano Aprendiz de despenseiro com 18 anos ou mais do 1. ^o ano Aprendiz de electricista Aprendiz de empregado de balcão com 18 anos ou mais Aprendiz de empregado de mesa com 18 anos ou mais Aprendiz de padeiro com menos de 18 anos do 2. ^o ano Aprendiz de padeiro com 18 anos ou mais do 1. ^o ano Aprendiz de porteiro com 18 anos ou mais Aprendiz de rececionista com menos de 18 anos do 2. ^o ano Aprendiz de rececionista com 18 anos ou mais do 1. ^o ano Aprendiz de todas as categorias da manutenção	462,50
I	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com menos de 18 anos do 1. ^o ano Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1. ^o ano Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos do 1. ^o ano Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1. ^o ano Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 1. ^o ano Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos Aprendiz de padeiro com menos de 18 anos do 1. ^o ano Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos Aprendiz de rececionista com menos de 18 anos do 1. ^o ano Mandarete — 18 anos	437,50

Acordo final

As partes acordam proceder a uma revisão global do AE até final de Julho de 2007, para alterações que as partes entenderem por convenientes, atendendo à entrada em vigor do Código do Trabalho e sua regulamentação.

Póvoa de Varzim, 2 de Julho de 2007.

Pela Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A.:

Dionísio Pereira Vinagre, mandatário.
Vasco Esteves Fraga, mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.
Joaquín Nelson Vazquez y Leite, mandatário.
Eduardo Alberto Felgueiras Gayo Araújo, mandatário.
António Isaque Simões Ferreira, mandatário.

Depositado em 6 de Agosto de 2007, a fl. 178 do livro n.º 10, com o n.º 189/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outra.

Alterações ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2006.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 —

2 — Este AE aplica-se a uma única entidade, o CCCA, e a 45 trabalhadores.

3 — Âmbito geográfico — concelho de Almada.

4 — Actividade económica — CAE 55220, campismo e caravanismo.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente AE terá uma vigência mínima de um ano, renovando-se automaticamente por períodos iguais, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Tabela 2007 (euros)
0	Chefe de serviços	951,75

Níveis	Categorias	Tabela 2007 (euros)
I	Chefe de secção	881,70
II	Oficial administrativo principal	809,50
III	Oficial administrativo A	723,60
IV	Oficial administrativo B	694,95
V	Oficial administrativo C	655,70
VI	Oficial administrativo D	615,95
VII	Trabalhador de limpeza principal	583,50
VIII	Trabalhador de limpeza A	563,95
IX	Trabalhador de limpeza B	534,80

ANEXO II

Subsídio de refeição

Valor/dia — € 7,30.

Nota. — As matérias do AE que não foram objecto desta alteração mantêm-se em vigor.

Almada, 18 de Julho de 2007.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria de Jesus Sacramento Neto, mandatária.
Maria José Dias Santos, mandatária.
António Joaquim Lameirinhas Coutinho, mandatário.

Pelo CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada:

José Pereira da Costa, presidente do conselho director.
Alfredo Filipe Martins, tesoureiro.

Depositado em 6 de Agosto de 2007, a fl. 178 do livro n.º 10, com o registo n.º 188/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.