

Boletim do Trabalho e Emprego

10

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 7\$50

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 10

P. 583-612

15-MARÇO-1981

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para os jornalistas — Aplicação à Região Autónoma da Madeira 585
- PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) — Deliberação da CT tripartida emergente 585

Portarias de extensão:

- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo 587
- PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese— Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 587
- PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outros e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 588
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte e outra 589
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança 589
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Antrop — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e outros e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra 589
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e outras e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 589

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança — Alteração salarial 590
- CCT para a imprensa — Alteração salarial 591
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e os Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte e Sul — Alteração salarial 592

| | |
|--|-----|
| — CCT entre a Antrop — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e outras e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial | 594 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Concessionárias das Zonas de Jogo e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos | 596 |
| — ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L. ^{da} , e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outras — Constituição da comissão paritária | 611 |
| — ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L. ^{da} , e outra, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outras — Deliberações da comissão paritária | 611 |
| — ACT entre a Shell Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas privadas e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras — Alteração da comissão paritária | 612 |

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os jornalistas — Aplicação à Região Autónoma da Madeira

Despacho

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1981, foi publicada a portaria de regulamentação de trabalho para os jornalistas, cujo n.º 3 da base I dispõe que a aplicação da citada PRT no território da Região Autónoma da Madeira ficará dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Considerando que a anterior portaria de regulamentação de trabalho para este sector foi tornada aplicável à Região Autónoma da Madeira por portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1979;

Considerando a necessidade de actualização e uniformização deste sector;

Considerando o parecer favorável do Governo Regional da Região Autónoma da Madeira:

Determino:

1 — A PRT para os jornalistas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1981, é tornada aplicável, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho nela previstas.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo 1 da referida portaria produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1981.

Ministério do Trabalho. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*

PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) — Deliberação da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista no n.º 1 da base LXXXII da PRT mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 14 de Dezembro de 1977, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela alínea c) do n.º 2 da mesma base, na sua reunião de 27 de Janeiro de 1981, deliberou o seguinte:

1 — São criadas as categorias profissionais seguintes:

a) Técnicos de higiene industrial, ergonomia e segurança F, G, H e I (THS), com as especialidades de higiene industrial e salubridade, ergonomia e fisiologia do trabalho, prevenção e segurança, sendo os acessos respectivos (g), (i) e (f);

- b) Técnicos de meios auxiliares de diagnóstico e terapêutica G, H, I, J e K (TMA), com as especialidades de meios auxiliares de diagnóstico, radiologia, preparação de análises clínicas, sendo os acessos respectivos (g), (i), (f) e (f);
- c) Técnicos fisioterapeutas I, J e K (TFS), sendo os acessos respectivos (d) e (f).

2 — É criada a especialidade de segurança e higiene industrial no âmbito da carreira de técnico especialista de apoio (TSA-HI), J, K, L, M, N e O, sendo os acessos respectivos (e), (g), (c), (i) e (f).

3 — É reformulada a carreira de enfermeiro nos termos seguintes:

- a) Níveis G, M, I, J e K;
- b) Acessos respectivos (g), (i), (f) e (f);

- c) Criação da especialidade de enfermeiro do trabalho.

4 — Os requisitos relativos às categorias profissionais e especialidades referidas em 1, 2 e 3 são os seguintes:

- a) Higiene industrial e salubridade:

Habilitação escolar — 11.º ano;
Habilitação profissional — formação e ou experiência comprovada de, pelo menos, um ano em domínios de higiene industrial e salubridade;

- b) Ergonomia e fisiologia do trabalho:

Habilitação escolar — 11.º ano;
Habilitação profissional — formação e ou experiência comprovada de, pelo menos, um ano em domínios de ergonomia e fisiologia do trabalho.

- c) Prevenção e segurança:

Habilitação escolar — 11.º ano;
Habilitação profissional — formação e ou experiência de, pelo menos, um ano no domínio da prevenção e segurança do trabalho;

- d) Meios auxiliares de diagnóstico:

Habilitação escolar — 11.º ano;
Habilitação profissional — curso de técnicos auxiliares dos serviços complementares de diagnóstico e terapêutica com especialização em análises clínicas ou curso equivalente ministrado pelo Ministério dos Assuntos Sociais;

- e) Radiologia:

Habilitação escolar — 11.º ano;
Habilitação profissional — curso de técnicos auxiliares dos serviços complementares de diagnóstico e terapêutica com especialização em radiologia ou curso equivalente ministrado pelo Ministério dos Assuntos Sociais;

- f) Preparação de análises clínicas:

Habilitação escolar — 11.º ano;
Habilitação profissional — curso de técnicos auxiliares dos serviços

complementares de diagnóstico e terapêutica com especialização em análises clínicas ou curso equivalente ministrado pelo Ministério dos Assuntos Sociais;

- g) Técnico fisioterapeuta:

Habilitação escolar — 11.º ano;
Habilitação profissional — diploma do curso de fisioterapeuta de Alcoitão ou curso equivalente ministrado pelo Ministério dos Assuntos Sociais;

- h) Técnico especialista de apoio-segurança e higiene industrial:

Habilitação escolar — licenciatura em Engenharia, Física, Química ou Biologia;
Habilitação profissional — formação e ou experiência de, pelo menos, dois anos na organização e execução de actividades no âmbito da higiene ocupacional e prevenção e segurança do trabalho;

- i) Enfermeiros:

Habilitação escolar — 11.º ano;
Habilitação profissional — curso de enfermagem geral ou equivalente legal;

- j) Enfermeiro do trabalho:

Habilitação escolar — 11.º ano;
Habilitação profissional — especialização específica na actividade substituível, enquanto não existir, pela da Saúde Pública.

5 — Esta deliberação produz efeitos desde a presente data.

6 — Em tempo:

Para a carreira constituída pelas categorias de técnicos de higiene industrial, ergonomia e segurança, que, de futuro, se considerará afim das de TEX, TFR, TAD, ELT e TET, é livre o primeiro recrutamento do exterior para cada um dos serviços, tendo presentes as necessidades de enquadramento do pessoal e arranque daqueles, sem prejuízo de tentar o recrutamento interno entre trabalhadores que preencham todos os requisitos.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo

A Associação Comercial de Viana do Castelo, que abrange também os concelhos de Vila Nova de Cerveira, Caminha, Valença e Paredes de Coura, a Associação Comercial de Ponte de Lima, a Associação Comercial de Arcos de Valdevez e a Associação Comercial de Monção e Melgaço e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo celebraram uma CCT, que foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1980.

Considerando que esta convenção apenas é aplicável às entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela mesma convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1980, do qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da CCT celebrada entre a Associação Comercial de Viana do Castelo, a Associação Comercial de Ponte de Lima, a Associação

Comercial de Arcos de Valdevez e a Associação Comercial de Monção e Melgaço e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1980, são tornadas extensivas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que na área da convenção prosigam a actividade económica nela regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não no sindicato signatário, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, não filiados no referido sindicato, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que contrariem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Novembro de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de três.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Trabalho, o Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1980, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Revisão salarial.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante, mas que nela se podem filiar, que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem, igualmente na área da convenção, trabalhadores das categorias profissionais nela previstas não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontram ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal;

Considerando, por outro lado, a conveniência de manter uniformizadas as condições de trabalho no mesmo sector económico, dentro da área da convenção;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado da Comunicação Social e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros —

Revisão salarial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1980, são tornadas extensivas a todas as empresas singulares ou colectivas, que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção qualquer das actividades próprias de uma agência de publicidade e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas bem como aos trabalhadores das mesmas categorias profissionais não inscritos nos sindicatos signatários que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas na associação signatária.

2 — Não são objecto de extensão as disposições que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A aplicação da presente portaria, nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, às entidades pa-

tronais e aos trabalhadores referidos no artigo anterior fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Artigo 3.º

A tabela salarial tornada aplicável pela portaria produzirá efeitos desde 1 de Agosto de 1980, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério do Trabalho. — Secretário de Estado da Comunicação Social, *Luís de Oliveira Fontoura*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*.

PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outros e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1980, foi publicada a CCT celebrada entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates, a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais, a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, a Associação Nacional dos Industriais de Arroz, Carneiro Campos e C.ª, L.ª, e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro e do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

Considerando que ficam apenas abrangidos pelo supracitado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho a empresa signatária e as entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões naquele prevista filiados nos sindicatos representados pela Federação outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquelas associações que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões previstas na convenção, bem como de trabalhadores não inscritos nos sindicatos representados pela Federação outorgante que se encontram ao serviço da empresa signatária ou de entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes;

Considerando, finalmente, a necessidade de uniformizar as condições laborais dos trabalhadores de escritório ao serviço de entidades patronais que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por ela abrangida;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1980, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes no CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates, a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais, a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, a Associação Nacional dos Industriais de Arroz, Carneiro, Campos e C.ª, L.ª, e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro e do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área de convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos representados pela Federação outorgante que se encontrem ao serviço da empresa signatária ou de entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Outubro de 1980.

Ministérios da Indústria e do Trabalho, 27 de Fevereiro de 1981. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras
e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte e outra**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1981, a todas as entidades patronais que exerçam a actividade da indústria de ourivesaria e ou relojoaria/

montagem, ou a actividade comercial na área e âmbito fixados na convenção e tenham ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas no CCT representados ou não pelo Sindicato outorgante, bem como a esses trabalhadores.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados, no processo de extensão, deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título, nesta data publicado. A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável:

- 1) Às entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na

área da convenção e não se encontrem inscritas na Associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;

- 2) Aos trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção, não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação signatária.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Antrop — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e outros
e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT em epígrafe, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, na área da convenção,

exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais celebrantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas Associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e outras
e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Lacticínios e outros e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1981, por forma a torná-lo aplicável às empresas existentes na sua

área que prossigam a actividade regulada não inscritas na Associação dos Industriais de Lacticínios e aos trabalhadores das categorias previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes que prestem serviço a entidades patronais prosseguindo a mesma actividade.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada do âmbito fixado neste aviso nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança — Alteração salarial

Cláusula única

A tabela salarial agora acordada vigorará pelo prazo de doze meses, com início em 1 de Janeiro de 1981, devendo, consequentemente, considerar-se alterado, na parte correspondente a esta matéria, o n.º 1 da cláusula 2.ª do CCT para o comércio retalhista, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980.

ANEXO III Tabela salarial

| | Grupo I | Grupo II |
|--|------------|------------|
| Escritório | | |
| Director de serviços, secretário-geral, inspector administrativo, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão, contabilista, analista de sistemas, programador, técnico de contas e tesoureiro | 14 400\$00 | 16 500\$00 |
| Chefe de secção, guarda-livros, programador mecanográfico | 13 200\$00 | 14 400\$00 |
| Secretário da direcção, correspondente em línguas estrangeiras e subchefe de secção | 12 600\$00 | 13 200\$00 |
| Primeiro-escriturário, caixa, estenodactilógrafo em línguas estrangeiras, operador mecanográfico de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador de máquinas auxiliares de 1.ª | 11 700\$00 | 12 600\$00 |
| Segundo-escriturário, estenodactilógrafo em língua portuguesa, perfurador-verificador de 1.ª, recepcionista de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, operador de máquinas auxiliares de 2.ª, cobrador de 1.ª, operador de telex em língua estrangeira e operador de máquinas de contabilidade de 2.ª | 10 800\$00 | 11 700\$00 |
| Terceiro-escriturário, perfurador-verificador de 2.ª, recepcionista de 2.ª, cobrador de 2.ª, operador de telex em língua portuguesa, estagiário operador mecanográfico, estagiário operador de máquinas de contabilidade, estagiário operador de máquinas auxiliares e telefonista de 1.ª | 10 200\$00 | 10 800\$00 |
| Estagiário perfurador-verificador, estagiário recepcionista, contínuo de 1.ª, porteiro de 1.ª, guarda de 1.ª, estagiário do 3.º ano, dactilógrafo do 3.º ano e telefonista de 2.ª | 9 250\$00 | 9 750\$00 |
| Contínuo de 2.ª, porteiro de 2.ª, guarda de 2.ª, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano | 8 900\$00 | 9 250\$00 |
| Estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano e trabalhador de limpeza | 8 500\$00 | 8 900\$00 |
| Paquete de 17 anos | 5 250\$00 | 5 750\$00 |
| Paquete de 16 anos | 4 750\$00 | 5 250\$00 |

| | Grupo I | Grupo II |
|--|------------|------------|
| Paquete de 15 anos | 4 500\$00 | 4 750\$00 |
| Paquete de 14 anos | 4 250\$00 | 4 500\$00 |
| Comércio | | |
| Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras e encarregado de loja | 12 000\$00 | 12 500\$00 |
| Caixeiro-encarregado | 11 500\$00 | 12 000\$00 |
| Caixeiro-chefe de secção, inspector de vendas e encarregado de armazém | 11 000\$00 | 11 500\$00 |
| Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante e expositor ou decorador | 10 500\$00 | 11 000\$00 |
| Segundo-caixeiro e operador de 1.ª | 10 000\$00 | 10 500\$00 |
| Terceiro-caixeiro e operador de 2.ª | 9 500\$00 | 10 000\$00 |
| Caixa de balcão e distribuidor | 9 250\$00 | 9 500\$00 |
| Servente e embalador | 9 250\$00 | 9 250\$00 |
| Caixeiro-ajudante: | | |
| No 3.º ano | 6 750\$00 | 7 250\$00 |
| No 2.º ano | 6 000\$00 | 6 500\$00 |
| No 1.º ano | 5 250\$00 | 5 750\$00 |
| Praticante de caixeiro e praticante de operador: | | |
| No 3.º ano | 3 750\$00 | 4 250\$00 |
| No 2.º ano | 3 250\$00 | 3 750\$00 |
| No 1.º ano | 2 750\$00 | 3 250\$00 |

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pe'o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança:

(Assinaturas ilegíveis.)

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Director de serviços.
Chefe de serviços.
Chefe de escritório.
Contabilista.
Chefe de departamento.
Chefe de divisão.
Analista de sistemas.
Técnico de contas.
Secretário-geral.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.
Chefe de secção.
Gerente comercial.
Subchefe de secção.
Inspector administrativo.
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de loja.
Caixeiro-encarregado.
Caixeiro-chefe de secção.
Chefe de compras.
Chefe de vendas.
Encarregado de armazém.
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Programador mecanográfico.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Guarda-livros.
Secretário de direcção.
Prospector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de *telex*.
Esteno-dactilógrafo.
Perfurador-verificador.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão.
Caixeiro.
Vendedor ou caixeiro-viajante.
Expositor ou decorador.
Operador.
Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.
Recepcionista.
Cobrador.
Distribuidor.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiro.
Contínuo.
Guarda.
Servente.
Embalador.
Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem

1 — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário.
Dactilógrafo.
Paquete.

A.2 — Praticantes do comércio:

Praticante.
Caixeiro-ajudante.

Pe'a Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 26 de Fevereiro de 1981, a fl. 112 do livro n.º 2, com o n.º 59, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT para a imprensa — Alteração salarial

ANEXO V
A — Grupos salariais

| Níveis | Tabela A | Tabela B |
|------------|------------|------------|
| I | 17 000\$00 | 15 200\$00 |
| II | 15 800\$00 | 14 200\$00 |
| III | 15 000\$00 | 13 500\$00 |
| IV | 14 700\$00 | 13 100\$00 |
| V | 13 900\$00 | 12 500\$00 |
| VI | 13 100\$00 | 11 800\$00 |
| VII | 11 900\$00 | 10 700\$00 |
| VIII | 11 100\$00 | 10 000\$00 |
| IX | 10 500\$00 | 9 400\$00 |
| X | 10 000\$00 | 9 000\$00 |
| XI | 9 200\$00 | 8 300\$00 |
| XII | 8 600\$00 | 7 700\$00 |
| XIII | 8 000\$00 | 7 200\$00 |

As presentes tabelas salariais entram em vigor no dia 17 de Dezembro de 1980, produzindo, porém,

efeitos a partir do dia 1 do referido mês em relação à remuneração base e ao subsídio de Natal.

Lisboa, 26 de Novembro de 1980.

Os outorgantes:

Pela Associação da Imprensa Diária:

António Ruella Ramos.

Pela Associação da Imprensa não Diária:

(Assinatura ilegível.)

Pela Anop — Agência Noticiosa Portuguesa, E. P.:

Pela Agência France-Presse:

Pela Reuter Portuguesa, L.ª:

Pela Agência de Imprensa Novosti:

(Assinatura ilegível.)

Pela Agência EFE, SA:

(Assinatura ilegível.)

Relação das organizações sindicais subscritoras do texto final da revisão da PRT/CCTV para a imprensa e agências noticiosas:

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem:

Horácio T. Marceiro.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Horácio T. Marceiro.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Rui Azevedo Marques.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Horácio T. Marceiro.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Construção Civil e Madeiras:

Horácio T. Marceiro.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Horácio T. Marceiro.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Horácio T. Marceiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Centro:

Horácio T. Marceiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:

Rogério Rodrigues Martins.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Horácio T. Marceiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Horácio T. Marceiro.

Depositado em 27 de Fevereiro de 1981, a fl. 113 do livro n.º 2, com o n.º 63, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e os Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte e Sul — Alteração salarial

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e rescisão

Cláusula 1.ª

(Área de aplicação)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se:

- a) Quanto ao sector da torrefacção, em todo o território metropolitano;
- b) Quanto ao sector da moagem de ramas e espoadas de milho e centeio, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 2.ª

(Âmbito pessoal)

1 — Este contrato obriga:

- a) No sector da torrefacção, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Torrefactores;

- b) Todos os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte e Sul;
- c) No sector de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio;
- d) Todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte.

2 —

3 —

Cláusula 3.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato será válido por um ano.

2 — A duração deste CCT conta-se, para todos os efeitos, desde o dia 1 de Janeiro de 1981.

3 —

4 —

ANEXO II

Retribuição certa mínima

A — Indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio

| Grupo | Categorias profissionais | Tabela A — Empresas com mais de cinco trabalhadores | Tabela B — Empresas com menos de cinco trabalhadores |
|-------|---|---|--|
| 1 | Moleiro | 11 900\$00 | 9 400\$00 |
| 2 | Ajudante de moleiro Fiel de armazém | 11 300\$00 | 9 300\$00 |
| 3 | Condutor de máquinas Ensacador-pesador | 10 500\$00 | 9 200\$00 |
| 4 | Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro | 10 200\$00 | 9 100\$00 |
| 5 | Encarregada | 9 500\$00 | 9 100\$00 |
| 6 | Empacotadeira | 9 300\$00 | 9 000\$00 |

1 — As empresas que ao abrigo do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 440/79, de 6 de Novembro, estejam isentas do pagamento do salário mínimo nacional não poderão processar salários inferiores a 9000\$ mensais para a categoria de moleiro e de 7500\$ para as restantes categorias.

2 — O prazo estabelecido no Decreto-Lei n.º 480/80, de 15 de Outubro, é prorrogado por mais sessenta dias, a contar de 1 de Fevereiro de 1981, a título excepcional.

3 — As empresas com cinco ou menos de cinco trabalhadores que, nesta data, pratiquem já o salário mínimo nacional não poderão requerer a isenção.

B — Indústria de torrefacção de café

| Grupos | Categorias profissionais | Tabela A — Grupo industrial A | Tabela B — Grupos industriais B e C |
|--------|---|-------------------------------------|---|
| 1 | Encarregado geral | 16 200\$00 | 14 400\$00 |
| 2 | Encarregado de secção Fiel de armazém Provador de café | 14 000\$00 | 12 800\$00 |

| Grupos | Categorias profissionais | Tabela A — Grupo industrial A | Grupo B — Grupos industriais B e C |
|--------|--|-------------------------------------|--|
| 3 | Torrefactor Operador de <i>centri-therm</i> Operador de moinhos Operador de lotes Operador de extracção de café e produtos solúveis Operador de secagem de café e produtos solúveis Operador de linha de embalagem | 13 000\$00 | 11 750\$00 |
| 4 | Operador de máquinas de limpeza de café Auxiliar de torrefactor ... Auxiliar de extracção ... Auxiliar de secagem Auxiliar de linha de embalagem Auxiliar de laboração | 12 000\$00 | 10 750\$00 |
| 5 | Encarregada | 10 000\$00 | 9 700\$00 |
| 6 | Empacotadeira ou embalagem Distribuidora Servente | 9 500\$00 | 9 300\$00 |

As empresas compreendidas nos grupos industriais B e C poderão ser equiparadas às do grupo A para efeitos de pagamento das remunerações mínimas fixadas para este último, desde que se prove a capacidade económica e financeira das empresas para o poderem fazer, conforme o estipulado neste contrato.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1981.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Torrefactores:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 2 de Março de 1981, a fl. 112 do livro n.º 2, com o n.º 61/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Antrop — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros
e outras e a Fesintes — Feder. dos Sind.**

dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

A presente alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1979, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

Antrop — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros;

Antram — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias;

Anieca — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel;

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, das categorias nele previstas, desde que representadas pelos sindicatos representados pelas federações outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — A presente alteração ao CCT referido na cláusula anterior entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorando por um período máximo de doze meses, sendo denunciada a partir do 10.º mês de vigência.

2 — As tabelas salariais A e B produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1981 e a tabela C a partir de 1 de Março de 1981.

Cláusula 3.^a

(Disposição geral)

Mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 1979, e que não foram objecto da presente revisão.

ANEXO

Tabela de remunerações mínimas

| Grupos | Categorias profissionais | Tabela A | Tabela B | Tabela C |
|--------|---|------------|------------|------------|
| I | Director de serviços Chefe de escritório | 22 250\$00 | 21 600\$00 | 21 600\$00 |
| II | Chefe de departamento, de serviços ou de divisão Contabilista Tesoureiro (a) Analista de sistemas Programador | 20 400\$00 | 19 800\$00 | 19 800\$00 |
| III | Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico | 18 700\$00 | 18 600\$00 | 18 600\$00 |
| IV | Secretário de direcção Escriturário principal Correspondente em línguas estrangeiras | 18 150\$00 | 18 050\$00 | 18 000\$00 |
| V | Escriturário de 1. ^a Caixa (a) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico | 16 800\$00 | 16 550\$00 | 16 500\$00 |
| VI | Escriturário de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador e gravador de dados Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de telex Cobrador (a) | 15 500\$00 | 15 500\$00 | 15 250\$00 |
| VII | Telefonista | 13 700\$00 | 13 600\$00 | 13 450\$00 |

| Grupos | Categorias profissionais | Tabela A | Tabela B | Tabela C |
|--------|---|------------|------------|------------|
| VIII | Contínuo (mais de 21 anos) Porteiro Guarda | 13 600\$00 | 13 600\$00 | 13 450\$00 |
| IX | Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano | 13 000\$00 | 13 000\$00 | 12 950\$00 |
| X | Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo (menos de 21 anos) Trabalhador de limpeza | 12 350\$00 | 12 350\$00 | 12 300\$00 |
| XI | Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano | 11 150\$00 | 11 150\$00 | 11 100\$00 |
| XII | Paquete de 17 anos | 9 400\$00 | 9 400\$00 | 9 350\$00 |
| XIII | Paquete de 16 anos | 8 750\$00 | 8 750\$00 | 8 700\$00 |
| XIV | Paquete de 15 anos | 7 850\$00 | 7 850\$00 | 7 800\$00 |

(a) Abono para falhas — 600\$.

Diferenças das tabelas

- 1 — A tabela A aplica-se às empresas filiadas na Antrop.
- 2 — A tabela B aplica-se às empresas filiadas na Antram.
- 3 — A tabela C aplica-se às empresas filiadas na ANIECA.

Porto, 18 de Fevereiro de 1981.

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Antrop — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros:

Manuel Dias Ribeiro.
(Assinatura ilegível.)
Fernando Vicente.

Pela Antram — Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Fesintes representa as seguintes associações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança.
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da Fesintes, 16 de Fevereiro de 1981. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que os seguintes sindicatos:

- Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
- Stedis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;
- Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins;

são nossos filiados.

E por ser verdade se emite a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

CCT Transportes Rodoviários (sector privado).

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1981. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 2 de Março de 1981, a fl. 112 do livro n.º 2, com o n.º 62/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Concessionárias das Zonas de Jogo
e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

Este CCT tem âmbito nacional e obriga, pela simples assinatura dos dirigentes das partes contratantes, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa das Empresas Concessionárias das Zonas de Jogo, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1 — O presente CCT entrará em vigor nos termos legais, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência do presente CCT será de doze e vinte e quatro meses, conforme se trate das tabelas salariais ou das restantes matérias, respectivamente.

3 — Qualquer das partes pode denunciar o presente CCT, desde que hajam decorrido, respectivamente, dez e vinte meses, conforme se trate das tabelas salariais ou do clausulado sobre as restantes matérias, respectivamente.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 3.^a

(Categorias profissionais)

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

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenado ou de qualquer outro documento em que deva constar a categoria profissional do trabalhador as entidades patronais adoptarão as designações previstas no anexo I.

3 — Poderão as partes outorgantes, no decurso da vigência deste CCT, acordar na criação de novas categorias profissionais, se aconselhadas pela índole da

função, sem prejuízo da equiparação a uma das categorias já existentes, para efeitos de retribuição e demais deveres, direitos e regalias.

4 — As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste CCT, cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 4.^a

(Reclassificação)

1 — Os trabalhadores ainda classificados, ao abrigo dos ACTs, nas categorias profissionais de vigilante-chefe, vigilante, caixa fixo e caixa volante são automaticamente reclassificados nas de chefe de sala, fiscal, caixa-auxiliar fixo e caixa-auxiliar volante, respectivamente.

2 — Os trabalhadores classificados na categoria de pagador-fiscal, nas circunstâncias previstas no número anterior, serão reclassificados em fiscais de banca ou pagadores de banca, nos termos do Regulamento da Carteira Profissional aplicável.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 5.^a

(Condições de admissão)

É condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional ou de documento que a substitua, quando exigida por força do respectivo Regulamento, designadamente nas admissões efectuadas ao abrigo do seu artigo 5.º, n.º 3.

Cláusula 6.^a

(Preenchimento de vagas)

1 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência das entidades patronais.

2 — A empresa deverá preencher as vagas dando preferência, quando possível, aos seus trabalhadores, sempre que em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos.

Cláusula 7.^a

(Período experimental)

1 — Para todos os trabalhadores admitidos sem prazo haverá um período experimental.

2 — O período experimental terá a seguinte duração:

- a) Trabalhadores dos níveis de qualificação 1 a 5, inclusive — cento e vinte dias;
- b) Trabalhadores dos restantes níveis de qualificação — sessenta dias.

3 — Findo o período experimental, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço a partir do início daquele período experimental.

Cláusula 8.^a

(Condições de provimento)

1 — O chefe de partida e o chefe de sala poderão ser livremente recrutados pelas entidades patronais de entre quem possua as habilitações indispensáveis, entendendo-se como tal, para o chefe de partida, a posse da carteira profissional.

2 — Os lugares de fiscal-chefe e subchefe de sala serão preenchidos, de preferência, por trabalhadores do respectivo sector ao serviço de cada empresa que reúnam experiência e idoneidade profissional.

3 — Quando um trabalhador solicite e obtenha dispensa de exercício de funções de chefia e seja proveniente dos quadros da empresa, terá direito a regressar ao lugar que ocupava anteriormente, no âmbito do presente CCT.

SECÇÃO III

Quadros e acessos

Cláusula 9.^a

(Dotações e densidades)

1 — Em cada casino é obrigatória a existência de um chefe de partida.

2 — No sector de jogos tradicionais de cada casino o número de fiscais-chefes não poderá exceder o de um fiscal-chefe por cada quinze trabalhadores das categorias c), d) e e) do anexo I quando o número de trabalhadores for superior a cem, com arredondamento facultativo por excesso.

3 — No sector de jogos tradicionais de cada casino o número de fiscais-chefes não poderá exceder o de um fiscal por cada vinte trabalhadores das categorias c), d) e e) do anexo I quando o número de trabalhadores for igual ou inferior a cem, com arredondamento facultativo por excesso.

4 — O número de chefes de banca e fiscais de banca, considerado no seu conjunto, não poderá ser inferior a 40 % do número de pagadores.

5 — No sector de jogos tradicionais é obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados, com excepção dos casos omissos na tabela:

5.1 — O número de ficheiros fixos (caixa comprador e caixa vendedor) não poderá ser inferior a três por cada caixa.

5.2 — O número de ficheiros volantes não poderá ser inferior a um por cada três bancas, com arredondamento facultativo por excesso.

5.3 — O número de contínuos não poderá ser inferior a um por cada três bancas, com arredondamento facultativo por excesso.

5.4 — O número de porteiros não poderá ser inferior a três.

5.5 — O número de controladores de identificação não poderá ser inferior a quatro.

5.6 — Um caixa tesoureiro, quando o número de ficheiros fixos e volantes exceda vinte.

6 — No sector de máquinas automáticas é obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados, com excepção dos casos omissos na tabela:

- a) Chefe de sala;
- b) Subchefe de sala — quando o número de trabalhadores de todas as categorias exceda cinquenta;
- c) Fiscais — o número de fiscais não poderá ser inferior a dois;
- d) Caixa privativo — quando o número de caixas auxiliares fixos e auxiliares volantes exceda vinte; não poderá ser inferior a três;
- e) Caixa auxiliar fixo — o número de caixas auxiliares fixos;
- f) Caixa auxiliar volante — o número de caixas auxiliares volantes não poderá ser inferior a três;
- g) Porteiros — o número de porteiros não poderá ser inferior a três;
- h) Contínuos;
- i) Controlador de identificação/bilheteiro — o seu número não poderá ser inferior a três;
- j) Técnico-chefe de máquinas — quando o número de técnicos de máquinas e ajudantes de máquinas seja igual ou superior a vinte;
- l) Técnicos de máquinas — não poderá ser inferior a um por cada casino;
- m) Técnico-ajudante de máquinas — o número de ajudantes não poderá ser superior a um por cada dois técnicos.

7 — É obrigatória a existência de um controlador-chefe de identificação desde que o número de controladores seja superior a doze, a preencher, de preferência, de entre os controladores de identificação das salas de jogos.

8 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores desta cláusula o Casino da Madeira, onde continuarão a aplicar-se na sala de máquinas automáticas as dotações e densidades actualmente existentes.

Cláusula 10.^a

(Promoções)

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria profissional a que corresponda nível de qualificação superior, independentemente dos sectores, abrangidos por este CCT, em que se encontre e daquele para que transite.

2 — As promoções, sem prejuízo do disposto no Regulamento da Carteira Profissional, são da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 11.^a

(Transferências)

1 — Transferência é a passagem de um trabalhador de um posto de trabalho para outro de nível de qualificação igual ou inferior.

2 — As transferências podem operar-se:

- a) Por iniciativa da entidade patronal;
- b) A solicitação do trabalhador.

3 — Compete à entidade patronal decidir das transferências, mediante o acordo prévio do trabalhador.

4 — Excepto nos casos expressamente previstos na lei, é proibido à entidade patronal diminuir a retribuição, salvo quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho e parecer favorável do sindicato, haja acordo do trabalhador.

Cláusula 12.^a

(Quadros de pessoal)

A organização dos quadros de pessoal é da competência das empresas, que observarão o disposto na lei e neste CCT.

SECÇÃO IV

Aperfeiçoamento e aprendizagem

Cláusula 13.^a

(Cursos de aperfeiçoamento)

1 — As empresas concessionárias organizarão, quando necessário, cursos de aperfeiçoamento para os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Os cursos de aperfeiçoamento terão lugar, obrigatoriamente, durante os períodos normais de trabalho, excepto nos casos em que tal se mostre impraticável, podendo, então, por acordo entre a empresa e os trabalhadores interessados, ser convencionado período diferente.

3 — Os trabalhadores e monitores manterão durante os períodos de funcionamento dos cursos de aperfeiçoamento todas as regalias que vinham usufruindo, não podendo ser prejudicados em quaisquer dos seus direitos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT e demais legislação aplicável;

- b) Passar atestado de comportamento e de competência profissional quando solicitado pelos trabalhadores;
- c) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Não exigir trabalhos manifestamente incompatíveis com a categoria profissional, salvo nos casos de substituição temporária e de acumulação de funções;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- f) Instalar condignamente os trabalhadores, bem como observar os indispensáveis requisitos de higiene e segurança no trabalho;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança.

Cláusula 15.^a

(Deveres dos trabalhadores)

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que nos termos da lei e deste CCT lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos dentro dos limites da competência que por aquela lhes for atribuída em tudo o que respeita ao trabalho, à disciplina e à apresentação, salvo na medida em que as ordens e as instruções dadas se mostrem contrárias ao disposto na lei e neste CCT;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa em todos os actos tendentes à melhoria da produção e ao bom funcionamento do serviço que lhes está confiado;
- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho;
- f) Desempenhar dentro do seu período normal de trabalho o serviço dos colegas que por qualquer circunstância não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela empresa;
- j) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;

- l) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenha de contactar.

Cláusula 16.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de noventa dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto, essa licença será de trinta dias.

3 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

4 — Durante a licença referida no n.º 2, a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da Previdência a que tenha direito, até valor igual ao pago pela empresa.

5 — No caso de o subsídio da Previdência exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

6 — As mulheres trabalhadoras que desejem aleitar os seus filhos podem interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros seis meses após o termo da licença de parto. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias.

7 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

8 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar trabalho após as 0 horas.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

(Competência da entidade patronal)

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, 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 18.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será o seguinte:

- a) Chefe de partida e fiscais-chefes — sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez;
- b) Chefes de banca e fiscais de banca — sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez;
- c) Pagadores de banca — seis horas de trabalho efectivo numa permanência de nove;
- d) Restantes trabalhadores — sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez.

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 profissionais mencionados nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a três horas consecutivas, não podendo as interrupções serem inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

4 — O período de trabalho contínuo para os profissionais mencionados na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a duas horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

5 — O período de trabalho contínuo para os trabalhadores mencionados na alínea d) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a três horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

6 — A todos os trabalhadores será atribuído um período para refeição nunca inferior a duas horas, o qual será contado como permanência.

7 — Os trabalhadores terão direito durante as interrupções referidas nos n.ºs 3, 4, 5 e 6 desta cláusula a abandonar as instalações do casino.

8 — Para os trabalhadores do sector de máquinas automáticas poderão continuar em vigor os esquemas de horários que vinham sendo praticados em cada empresa.

9 — Se as circunstâncias o justificarem, o período normal de trabalho efectivo para os trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 desta cláusula poderá ser alargado até sete horas diárias, numa permanência de dez horas, com período de trabalho contínuo até duas horas e trinta minutos, por acordo escrito entre a entidade patronal e os delegados sindicais, que obrigatoriamente devem obter parecer favorável da maioria dos trabalhadores abrangidos, acordo que passará a ser obrigatório para todos os trabalhadores.

Cláusula 19.^a

(Período de permanência e de trabalho)

Os períodos de permanência e de trabalho fixados no horário serão, simultaneamente, períodos máximos e mínimos.

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

O horário de trabalho será elaborado pela entidade patronal, ouvido o chefe de partida, ficando o mesmo sujeito à aprovação pelas entidades competentes.

Cláusula 21.^a

(Tolerância de ponto)

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

2 — Não se considera infracção ao horário de trabalho o facto de um trabalhador ser forçado a prolongar o seu serviço até quinze minutos para além do período estabelecido, quando assim o justifique a natureza das operações a que está a proceder.

Porém, se o prolongamento exceder aquele tempo, será todo ele considerado como trabalho extraordinário.

Cláusula 22.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial que não pode ser inferior à equivalente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

2 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de confiança, direcção, chefia ou fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam temporária ou permanentemente a sujeição ao horário normal.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 23.^a

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as que constam do anexo II.

2 — As diuturnidades, logo vencidas, passam a fazer parte integrante da retribuição, para todos os efeitos.

Cláusula 24.^a

(Cálculo do valor da retribuição horária e diária)

Para os efeitos do presente CCT o valor da retribuição horária calcula-se segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

e o valor da remuneração diária segundo a seguinte fórmula:

$$Rd = \frac{Rm}{30}$$

sendo Rm a remuneração mensal acrescida das diuturnidades vencidas e n o número de horas de trabalho semanal.

Cláusula 25.^a

(Retribuição do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, calculada nos seguintes termos:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52} \times 1,50 \text{ ou } 2, \text{ consoante se trate da}$$

1.^a hora ou de horas subsequentes.

em que:

Rm = remuneração mensal, acrescida das diuturnidades vencidas.

n = número de horas semanais de trabalho.

Cláusula 26.^a

(Remuneração em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalhador chamado a prestar serviço no dia de descanso semanal complementar e obrigatório terá direito, para além do vencimento que lhe caberia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho efectivamente prestado, acrescida de 100 %.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também ao trabalho prestado nos feriados obrigatórios.

Cláusula 27.^a

(Diuturnidades)

1 — Aos trabalhadores que completem ou hajam completado dez anos ao serviço efectivo da empresa nas salas de jogos será atribuída uma diuturnidade no montante de 600\$ mensais.

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

3 — Na data de entrada em vigor deste CCT não poderá ser atribuída a ninguém mais de duas diuturnidades.

Cláusula 28.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores das categorias a seguir indicadas têm direito mensalmente aos seguintes abonos para falhas:

a) 1000\$:

Ficheiro fixo (caixa tesoureiro, caixa comprador e caixa vendedor);

Ficheiro volante;

Caixa privativo;

Caixa auxiliar fixo;

Caixa auxiliar volante.

b) 500\$:

Controlador de identificação SJT;
Controlador de identificação bilheteiro
SM.

2 — Os abonos para falhas serão pagos proporcionalmente aos dias de serviço efectivo prestado pelos trabalhadores em cada mês, neles se incluindo os dias destinados a descanso.

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

Cláusula 29.^a

(Desempenho de funções diferentes)

Sempre que um trabalhador for designado para exercer ou quando, autorizado, exerça de facto funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponde melhor remuneração, terá direito à mesma durante todo o tempo que durar o exercício dessas funções.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, para além do vencimento correspondente ao período de férias, a um subsídio de férias de igual montante.

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

Cláusula 31.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal o subsídio equivalente a um mês de vencimento.

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

Cláusula 32.^a

(Documento comprovativo do pagamento da retribuição)

1 — No acto do pagamento da retribuição a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o seu nome, período a que a retribuição se refere, discriminação da remuneração normal e das importâncias relativas a trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2 — Do documento comprovativo do pagamento das gratificações a empresa enviará cópia ao Sindicato.

Cláusula 33.^a

(Trajos de trabalho)

As empresas fornecerão aos trabalhadores, quando da admissão no sector, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e a fazenda, para eventual substituição anual se necessário.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 34.^a

(Dias de descanso semanal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a dois dias de descanso consecutivos por semana.

2 — Sempre que os trabalhadores prestem serviço no dia de descanso obrigatório têm direito, sem prejuízo da retribuição prevista na cláusula 26.^a, a descansar num dos três dias seguintes. Por acordo entre os interessados este período pode ser alargado.

3 — Entende-se por dia de descanso semanal obrigatório o segundo dos dois dias de descanso de acordo com a respectiva escala.

4 — Ressalvam-se regimes mais favoráveis em vigor nas empresas.

5 — Na zona da Figueira, até ao limite de doze folgas complementares durante o ano, poderão os trabalhadores ser chamados a prestar serviço sem que daí resulte obrigação para a empresa pagar esse serviço como trabalho em dia de descanso.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 35.^a

(Direito a férias)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um período de férias nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 36.^a

(Duração do período de férias)

O período anual de férias será de trinta dias consecutivos.

Cláusula 37.^a

(Marcação do período de férias)

1 — O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos; todavia, havendo acordo entre as partes, poderá gozá-las em dois períodos.

2 — A época de férias será a que for fixada no quadro para o efeito organizado pela empresa, de acordo com os interessados.

3 — O plano de férias deverá ser organizado, sempre que possível, de forma que, no decurso de quatro anos seguidos, o trabalhador tenha férias num mês de cada um dos trimestres do ano.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5, as férias serão obrigatoriamente fixadas, na falta de acordo, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se a maioria dos trabalhadores se pronunciar por um sistema diferente, o qual, se for aceite pela empresa, obriga todos ao seu cumprimento.

5 — Relativamente às zonas do Algarve e Figueira da Foz, na falta de acordo entre a empresa e o interessado, as férias serão fixadas pela empresa entre 1 de Outubro e 30 de Junho.

6 — A marcação deve ser feita até ao dia 30 de Novembro do ano anterior, tendo em conta a equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores.

7 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 — Aos trabalhadores da empresa que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

Cláusula 38.ª

(Doença no período de férias)

1 — Sempre que o trabalhador se encontre impossibilitado de iniciar o gozo das suas férias na data prevista, por motivo de doença, consideram-se estas suspensas devendo ser gozadas em data a fixar de acordo com o plano geral de férias.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após a cessação da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. Neste último caso, os dias de férias que excedam o número de dias disponíveis entre a cessação da situação de doença e o termo do ano civil serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova de situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou pelos serviços médico-sociais, sem prejuízo do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa.

Cláusula 39.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior dá à empresa, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

SECÇÃO III

Feriados

Cláusula 40.ª

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal ou distrital ou da Região Autónoma.

2 — É obrigatório o encerramento das salas de jogos em todos os casinos na véspera de Natal, com excepção do Casino da Madeira.

3 — Para além do disposto no número anterior é ainda obrigatório o seguinte regime de encerramento ou dispensa:

Salas de jogos da Póvoa, Espinho, Figueira, Algarve e Madeira — encerramento no dia de Natal.
Salas de jogos da Madeira — encerramento na Sexta-Feira Santa.
Salas de jogos do Estoril — dispensa dos trabalhadores no dia do respectivo aniversário.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 41.ª

(Definição de falta)

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Luto, na altura do óbito, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

Cinco dias consecutivos, por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrastrós, madrastras, genros, noras e enteados;

Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- c) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical, de membro de comissões de trabalhadores ou de comissão paritária;
- d) Prestações de provas em estabelecimentos de ensino, durante os dias de realização das mesmas;
- e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) Nascimento de filhos e por ocasião do parto da esposa, durante dois dias;
- h) Outras razões, quando prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

Cláusula 43.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — A comunicação e a prova das faltas justificadas serão feitas nos termos da lei e do regulamento da empresa, se existir.

2 — A falta de comunicação ou de prova implica a consideração da falta como injustificada.

Cláusula 44.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam 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 pelos motivos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 42.^a, salvo disposição legal em contrário;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Previdência;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que haja lugar a subsídio de seguro;
- d) As dadas ao abrigo da alínea h) do n.º 2 da cláusula 42.^a, salvo se da autorização escrita da entidade patronal constar indicação expressa em contrário.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 42.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de trinta dias, aplica-se o regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 45.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do disposto no número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou aos dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação do trabalho durante parte ou todo o período normal, respectivamente.

Cláusula 46.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem 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 por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO V

Impedimento prolongado

Cláusula 47.^a

(Regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente pelos motivos referidos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 42.^a, e o impedimento se prolongar por mais de trinta dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de distribuição das gratificações recebidas pelos trabalhadores das salas de jogos tradicionais e da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de trinta dias, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições sobre previdência.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 49.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo)

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador pôr termo, por mútuo acordo, ao contrato de trabalho, seja este ou não celebrado a prazo.

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

Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, incumbindo à entidade patronal o ónus de o reduzir a escrito.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório que impliquem, por parte do trabalhador, renúncia a direitos adquiridos ou a créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, o trabalhador pode revogá-lo unilateralmente, perdendo todavia a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que prove que o acordo de cessação foi assinado sob coacção ou devido a dolo.

Cláusula 50.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos casos seguintes:

- a) Expirando o prazo que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador;
- c) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definida, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber.

Cláusula 51.^a

(Despedimento com justa causa promovido pela entidade patronal)

1 — Tendo-se verificado justa causa em processo disciplinar, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

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

3 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por superiores hierárquicos;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Lesão dolosa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano;

- g) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- 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 por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 52.^a

(Efeitos da inexistência de justa causa)

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por indemnização nos termos gerais do direito de trabalho.

Cláusula 53.^a

(Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e de segurança no trabalho;

- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

Cláusula 54.^a

(Transmissão da posição que do presente CCT decorre para a entidade patronal)

A posição que do presente CCT decorre para a entidade patronal transmite-se à nova concessionária qualquer que seja o título de aquisição do direito à exploração da zona de jogo.

Cláusula 55.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

Em caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador o período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se o trabalhador as tiver gozado e, em relação ao ano de cessação do contrato, o período de férias, o subsídio correspondente e o subsídio de Natal, proporcionais ao período de trabalho prestado.

Cláusula 56.^a

(Encerramento temporário)

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou secção onde exercem a sua actividade, desde que aquela ocorra por razão e conveniência da empresa.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 57.^a

(Poder disciplinar)

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente ou, por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 58.^a

(Infracção disciplinar)

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos e garantias da empresa.

Cláusula 59.^a

(Início do procedimento disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar tem que iniciar-se dentro dos trinta dias subsequentes àquele em que a

entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

2 — Entende-se que a falta é do conhecimento da entidade patronal quando ela for do conhecimento do superior hierárquico com categoria mais elevada em cada sala de jogos, desde que disponha de competência disciplinar própria.

3 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, nos termos legais.

Cláusula 60.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares serão punidas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infracção.

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder doze dias por cada infracção e em cada ano civil o total de trinta dias. O seu cumprimento terá que verificar-se no prazo máximo de trinta dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

5 — As sanções disciplinares terão que ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de trinta dias, contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 61.^a

(Processo disciplinar em caso de despedimento)

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

Cláusula 62.^a

(Recurso)

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Da higiene e conforto no trabalho

Cláusula 63.^a

(Condições gerais de higiene e segurança)

1 — A entidade patronal obriga-se a observar as normas de higiene e segurança legalmente estabelecidas.

2 — A entidade patronal deverá ainda facultar aos trabalhadores abrangidos por este CCT as melhores condições de conforto quer nos locais de trabalho quer nos de convívio e descanso.

CAPÍTULO X

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 64.^a

(Exercício do direito sindical)

1 — O Sindicato tem direito a desenvolver actividade sindical no seio das empresas, através de delegados sindicais, nos termos da lei.

2 — Os dirigentes do Sindicato que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 65.^a

(Cursos e exames de aprendizagem)

As empresas promoverão, quando necessário, cursos de aprendizagem nos termos e condições da legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 66.^a

(Comissão paritária)

1 — É constituída, nos termos da legislação em vigor, uma comissão paritária composta por quatro membros, dois de cada uma das partes outorgantes, com competência para interpretar o presente CCT e integrar os casos omissos.

2 — Qualquer das partes pode convocar a reunião desta comissão, devendo fazê-lo com a antecedência mínima de oito dias.

3 — A convocação especificará a proposta de deliberação a apresentar pela parte convocante.

4 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar por assessores, sem direito a voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação.

Cláusula 67.^a

(Efeitos retroactivos)

1 — As tabelas salariais, independentemente da sua entrada em vigor, produzirão efeitos retroactivos a partir das datas seguintes:

- 1 de Julho de 1980 — Estoril, Figueira, Algarve e Espinho;
- 1 de Agosto de 1980 — Madeira;
- 1 de Outubro de 1980 — Póvoa de Varzim.

2 — A retroactividade das tabelas salariais não produzirá efeitos reflexos noutros institutos.

Cláusula 68.^a

(Trabalho nocturno)

Com a entrada em vigor da tabela constante do anexo II cessa o pagamento de trabalho nocturno, onde estiver a ser praticado.

Cláusula 69.^a

(Favorabilidade global)

Esta convenção é considerada pelos outorgantes como globalmente mais favorável e substitui integralmente os acordos colectivos anteriormente aplicáveis.

Cláusula 70.^a

(Alteração da laboração)

Os signatários deste CCT comprometem-se a revê-lo no prazo máximo de trinta dias, desde que se verifique alteração da laboração anual actualmente praticada, a fim de o adaptar ao novo período de funcionamento.

Cláusula 71.^a

(Cursos de aprendizagem e exames)

1 — O Sindicato organizará, por sua iniciativa ou a solicitação da empresa, cursos de aprendizagem para o ingresso na categoria de pagador, nos termos do Regulamento da Carteira Profissional.

2 — É facultada à empresa a iniciativa de promover cursos de aprendizagem ou de aperfeiçoamento sempre que o entenda necessário.

3 — Nos exames realizados a solicitação das empresas, as despesas, incluindo as deslocações do júri e de um funcionário do Sindicato, serão por elas custeadas.

4 — O Sindicato poderá solicitar às empresas autorização para visitar os cursos em funcionamento ou informações sobre os mesmos.

5 — Os exames realizar-se-ão no Sindicato ou, quando tal não seja possível ou conveniente, no casino de uma das zonas autorizadas.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 1981.

Pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa das Empresas Concessionárias das Zonas de Jogo:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Sectores, profissões e categorias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as funções desempenhadas, nos seguintes sectores, profissões e categorias:

Sector A

Sala de jogos tradicionais

Profissão — *Empregado de banca:*

Categorias profissionais:

- a) Chefe de partida;
- b) Fiscal-chefe;
- c) Chefe de banca;
- d) Fiscal de banca;
- e) Pagador;

Profissão — *Auxiliares de banca:*

Categorias profissionais:

- f) Ficheiro fixo (caixa tesoureiro);
- g) Ficheiro fixo (caixa vendedor);
- h) Ficheiro fixo (caixa comprador);
- i) Ficheiro volante (maleiro);
- j) Controlador-chefe de identificação;
- l) Controlador de identificação;
- m) Contínuo;
- n) Porteiro.

Sector B

Sala de máquinas automáticas («Slot machines»)

Profissão — *Empregados da sala de máquinas automáticas:*

Categorias profissionais:

- a) Chefe de sala;
- b) Subchefe de sala;
- c) Fiscal;
- d) Caixa privativo;
- e) Caixa auxiliar fixo;
- f) Caixa auxiliar volante;
- g) Controlador de identificação/bilheteiro;
- h) Contínuo;
- i) Porteiro;

Profissão — *Técnicos de máquinas:*

Categorias profissionais:

- j) Técnico-chefe;
- l) Técnico;
- m) Técnico-ajudante.

2 — Para os empregados de banca, a categoria constará da carteira profissional; para os restantes traba-

lhadores a categoria constará da inscrição do quadro de pessoal.

3 — Caso o Sindicato venha a representar mais profissões do que aquelas que representa à data do início da vigência deste CCT, as partes outorgantes promoverão a extensão do texto acordado, com as necessárias adaptações, a essas profissões sem que, por esse facto, se devam considerar prejudicados os prazos de vigência referidos na cláusula 2.^a

ANEXO II

Tabela salarial

| Categorias profissionais | Zonas | | | |
|--|------------|------------|---|------------|
| | Algarve | Estoril | Figueira da Foz e Póvoa de Varzim | Madeira |
| Sala de jogos tradicionais | | | | |
| Profissionais de banca: | | | | |
| Chefe de partida | 22 000\$00 | 28 500\$00 | 24 000\$00 | 18 000\$00 |
| Fiscal-chefe | 16 000\$00 | 18 000\$00 | 18 000\$00 | 14 000\$00 |
| Chefe de banca | — | 13 500\$00 | — | — |
| Fiscal de banca | 13 500\$00 | 13 500\$00 | 15 000\$00 | 12 250\$00 |
| Pagador | 12 500\$00 | 12 500\$00 | 14 200\$00 | 11 250\$00 |
| Pagador estagiário | 11 000\$00 | 10 500\$00 | 12 500\$00 | — |
| Auxiliares de banca: | | | | |
| Caixa-tesoureiro | — | 13 500\$00 | — | — |
| Ficheiro fixo | 11 500\$00 | 12 500\$00 | 14 000\$00 | 10 750\$00 |
| Ficheiro fixo do 1.º ano | 10 500\$00 | 10 500\$00 | 12 500\$00 | — |
| Ficheiro volante | 11 000\$00 | 11 500\$00 | 12 500\$00 | 10 000\$00 |
| Ficheiro volante do 1.º ano | 10 000\$00 | 10 500\$00 | 11 500\$00 | — |
| Controlador-chefe de identificação | — | 21 000\$00 | — | — |
| Controlador de identificação | 11 500\$00 | 13 500\$00 | 14 200\$00 | 10 500\$00 |
| Controlador de identificação do 1.º ano | 10 500\$00 | 12 000\$00 | 12 500\$00 | — |
| Contínuo/porteiro | 10 500\$00 | 10 500\$00 | 11 000\$00 | 10 000\$00 |
| Contínuo/porteiro do 1.º ano | 10 000\$00 | 9 500\$00 | 10 000\$00 | 10 000\$00 |
| Sala de máquinas automáticas | | | | |
| Profissionais da sala de máquinas automáticas: | | | | |
| Chefe de sala | 15 000\$00 | 20 500\$00 | 17 500\$00 | — |
| Subchefe de sala | — | 16 500\$00 | — | — |
| Fiscal | — | 15 000\$00 | 14 500\$00 | — |
| Caixa privativo | — | 15 500\$00 | — | — |
| Caixa privativo do 1.º ano | — | 14 000\$00 | — | — |
| Caixa auxiliar fixo | 13 000\$00 | 14 200\$00 | 13 000\$00 | — |
| Caixa auxiliar fixo do 1.º ano | 11 500\$00 | 13 000\$00 | 12 000\$00 | — |
| Caixa auxiliar volante | 12 500\$00 | 14 200\$00 | 12 500\$00 | — |
| Caixa auxiliar volante do 1.º ano | 11 000\$00 | 13 000\$00 | 11 500\$00 | — |
| Controlador de identificação/bilheteiro | — | 14 200\$00 | 13 000\$00 | — |
| Controlador de identificação/bilheteiro do 1.º ano | — | 13 000\$00 | 11 500\$00 | — |
| Contínuo/porteiro | 11 000\$00 | 12 500\$00 | 11 000\$00 | — |
| Contínuo/porteiro do 1.º ano | 10 000\$00 | 12 000\$00 | 10 000\$00 | — |
| Técnicos de máquinas: | | | | |
| Técnico-chefe | 17 000\$00 | 20 100\$00 | 17 000\$00 | 16 000\$00 |
| Técnico | 14 000\$00 | 15 000\$00 | 15 000\$00 | 13 500\$00 |
| Técnico ajudante | 12 000\$00 | 13 000\$00 | 12 500\$00 | — |
| Técnico ajudante do 1.º ano | — | — | 11 000\$00 | — |

ANEXO III
Estrutura dos níveis de qualificação

| Níveis de qualificação | | Categorias profissionais | Funções |
|--|-----------------------------|-------------------------------------|--|
| 1 — Quadros superiores | | Chefe de partida | Dirigir e fiscalizar todos os serviços das salas de jogos tradicionais e de máquinas automáticas, incluindo os serviços de identificação. |
| 2 — Quadros médios | 2.2 — Técnicos de produção. | Fiscal-chefe | Tem as mesmas atribuições do chefe de partida, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências. |
| | | Chefe de sala | Dirigir e fiscalizar todo o movimento inerente à sala das máquinas, controle e grupo técnico. Efectuar ou acompanhar a contagem das receitas. |
| | | Técnico-chefe | Responder pela manutenção e conservação das máquinas automáticas, providenciar a existência de <i>stock</i> mínimo de sobresselentes (nacionais e estrangeiros) para as máquinas. Efectuar, antes da abertura da sala, vistoria geral às máquinas existentes na mesma. Estar atento à chamada, à sala, dos seus subordinados. Providenciar a efectivação dos horários de trabalho por forma que todos os técnicos tenham um período de aperfeiçoamento na oficina para além das reparações que normalmente efectuam. Reparar e afinar as roletas existentes na sala de jogos tradicionais. |
| | | Controlador-chefe de identificação. | Coordenar e orientar o trabalho de identificação dos clientes que pretendem obter o ingresso nas salas de jogos e sobre os impostos devidos em colaboração com os serviços locais do Conselho de Inspeção de Jogos. |
| 3 — Encarregados e contramestres | | Chefe de banca | Dirigir o funcionamento das mesas de jogo, fiscalizar todas as operações nelas efectuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correcta execução. |
| | | Fiscal de banca | Verificar as marcações feitas pelos jogadores, proceder antes da voz «nada mais» às marcações que lhe sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa do jogo e fiscalizar os trocos e pagamentos efectuados pelos pagadores, na falta do chefe de banca. |
| | | Subchefe de sala | As mesmas do chefe de sala, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências. |
| | | Fiscal | Contactar e fiscalizar os jogadores das máquinas automáticas e acompanhar os técnicos das máquinas nas reparações efectuadas na sala. |
| 5 — Profissionais qualificados. | 5.3 — Produção | Técnico | Conservar e reparar as máquinas automáticas, devendo estar atento, quando em serviço na sala, à chamada dos chefes e dos fiscais. |
| | 5.4 — Outros | Ficheiro fixo (caixa-tesoureiro). | Coordenar e orientar o serviço de caixa na sala de jogos tradicionais. |

| Níveis de qualificação | | Categorias profissionais | Funções |
|-------------------------------------|-----------------------------------|---|---|
| 5 — Profissionais qualificados. | 5.4 — Outros | Caixa privativo | Abastecer de moedas os caixas fixos e volantes da sala das máquinas automáticas. Proceder à recolha das receitas diárias e fazer entrega das mesmas à tesouraria, através do chefe de partida ou de quem o substitua. É responsável pelo <i>stock</i> e fornecimento de moedas ao sector. |
| | | Pagador | Lançar bolas e dados, baralhar, estender, distribuir e recolher cartas, oferecer os dados ao jogador e recolhê-los; proceder antes da voz «nada mais», às marcações que lhe foram pedidas pelos jogadores presentes à mesa do jogo, fazer os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolher o dinheiro ou fichas perdidas ao jogo e realizar o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho; efectuar trocos. |
| 6 — Profissionais qualificados. | 6.1 — Administrativos e produção. | Controlador de identificação (SJT). | Identificar os indivíduos que pretendam obter cartão de ingresso nas salas de jogos tradicionais e cobrar os impostos devidos em colaboração com os serviços locais do Conselho de Inspeção de Jogos. |
| | | Controlador de identificação/bilheteiro (SM). | Identificar os indivíduos que pretendam ingressar na sala das máquinas automáticas, vender os bilhetes correspondentes em colaboração com os serviços locais do Conselho de Inspeção de Jogos. |
| | | Técnico-ajudante | Auxiliar o técnico de máquinas, procedendo de acordo com as respectivas instruções. |
| | | Caixa auxiliar fixo | Vender moedas ao público no balcão. |
| | | Caixa auxiliar volante | Vender moedas ao público na sala. |
| | | Ficheiro fixo (caixa-vendedor). | Fornecer fichas para as bancas e aos jogadores, quer directamente quer por intermédio dos ficheiros volantes. Preencher os impressos e livros relativos aos jogos. |
| | | Ficheiro fixo (caixa-comprador). | Trocar aos jogadores fichas por dinheiro ou cheque, remetendo-as posteriormente para a caixa vendedora, que o reembolsará em dinheiro. Preencher os impressos e livros relativos aos jogos. |
| 7 — Profissionais não qualificados. | 7.1 — Outros | Ficheiro volante | Trocar fichas por dinheiro aos jogadores em plena sala de jogos tradicionais. |
| | | Contínuo | Na sala de jogos tradicionais: auxiliar as bancas, assistir aos clientes da sala de jogos e manter esta em perfeito estado de limpeza. Na sala de máquinas automáticas: assistir aos jogadores e conservar a sala em perfeito estado de limpeza. Efectuar todos os transportes de moedas de e para o balcão. |
| | | Porteiro | Verificar se os jogadores que pretendem entrar na sala de jogos estão em condições de o fazer. |

Depositado em 2 de Março de 1981, a fl. 112 do livro n.º 2, com o n.º 60/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L.^{da}, e outra
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal
e outras — Constituição da comissão paritária**

De harmonia com o estipulado na cláusula 97.^a do CCT em epígrafe, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho, de 1980, foi constituída pelas entidades signatárias daquela convenção uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação das entidades patronais:

Membros efectivos:

Victor C. Boreel, engenheiro Ivar Bull-Simonsen e licenciado Pedro Diniz Pitta.

Membros suplentes:

Engenheiro Mário Monteiro, J. Van Dijk e Santos Costa.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

Dídio Norberto Ramos Antunes, José António Albuquerque de Brito Filipe e Diamantino Barata Nunes.

Membros suplentes:

José António Albuquerque de Brito Filipe, Manuel da Silva Ribeiro de Almeida e António Amaro Vilhena.

**ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L.^{da}, e outra
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal
e outras — Deliberação da comissão paritária**

A comissão paritária prevista na cláusula 97.^a da convenção em epígrafe, e com a sua composição nesta data publicada, deliberou, por unanimidade, nas suas reuniões de 16 de Dezembro pretérito e 22 de Janeiro findo, o seguinte:

1 — Alterar o anexo II do ACTV, por aditamento das seguintes categorias profissionais e respectivas definições de funções.

Beneficiador de equipamento industrial. — É o trabalhador que procede à limpeza de caldeiras, motores e equipamento de bombagem, filtros, depósitos de líquidos e tubagens, designadamente de aço inox, manual ou mecanicamente, podendo utilizar produtos químicos para limpeza ou tratamento. Este trabalhador pode eventualmente dar apoio a equipas que estejam relacionadas com o equipamento industrial.

Auxiliar oficial. — É o trabalhador que, além de se ocupar de trabalhos indiferenciados, também auxilia, para sua valorização profissional, trabalhadores qualificados, podendo ingressar numa carreira profissional, sempre que haja vaga e mostre aptidões para a mesma.

Encarregado de produção de melhorantes. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente as actividades inerentes à preparação de melhoramentos para panificação e de produtos afins. Supervisiona todas as operações fabris na secção e ou turno que chefia. Ocupa-se pessoalmente da execução das operações que pela sua natureza exijam maior cuidado e responsabilidade.

Subencarregado de produção de melhorantes. — É o trabalhador que pode chefiar um grupo

de trabalhadores da preparação de melhoramentos ou, quando desenvolvendo a sua actividade sob orientação do superior hierárquico, pode coadjuv-lo e substituí-lo nos seus impedimentos.

2 — Alterar o anexo V, introduzindo as categorias profissionais agora acordadas e que passam a fazer parte do anexo II, nos grupos do enquadramento salarial conforme a seguir se indica:

No grupo IX — Encarregado de produção de melhorantes.

No grupo X — Subencarregado de produção de melhorantes.

No grupo XII — Beneficiador de equipamento industrial (mais de dois anos).

No grupo XIII — Beneficiador de equipamento industrial (menos de dois anos).

No grupo XIV — Auxiliar oficial (mais de dois anos).

No grupo XV — Auxiliar oficial (menos de dois anos).

3 — Alterar o anexo II do ACTV, por aditamento da seguinte categoria profissional e respectiva definição de funções.

Técnico de serviços externos. — É o trabalhador que com grande autonomia de actuação tem a seu cargo contactar com entidades externas, tratando de assuntos que, pela sua complexidade ou delicadeza, exigem um nível de preparação específica adequado.

4 — Alterar o anexo V do ACTV, introduzindo a categoria profissional agora acordada (e que passa a fazer parte do anexo II) no grupo IX do enquadramento salarial.

**ACT entre a SHELL Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas privadas
e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras —
Alteração da comissão paritária**

Foi alterada a constituição da comissão paritária constituída nos termos da cláusula 104.^a do ACT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, tendo sido designado em substituição do Sr. Engenheiro José Ferreira Antunes o Sr. Francisco Leite Monteiro.