

Boletim do Trabalho e Emprego

10

1.ª SÉRIE

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

Preço 5\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 10	p. 463-482	15-MAR-1977
-----------------	--------	---------	--------	------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos:

- Autorização para o conselho de administração da empresa pública TLP negociar um ACT com os sindicatos representativos dos trabalhadores 464

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para os trabalhadores dos sectores de moagem, alimentos compostos, massas e descasque de arroz 464

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre as empresas representadas pela Enatur, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Esclarecimento 467

Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre a ITI — Sociedade de Investimentos Turísticos na Ilha da Madeira, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos 468
- Acordo adicional à CCT entre as empresas representadas pela Enatur e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca 480

Rectificação. — No cabeçalho do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 6, 7, 8 e 9, respectivamente de 15, 22 e 28 de Fevereiro e de 8 de Março de 1977, onde se lê: «VOL. 45», deve ler-se: «VOL. 44».

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

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

A. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Autorização para o conselho de administração da empresa pública TLP negociar um ACT com os sind. representativos dos trabalhadores

Despacho conjunto

1 — Em 23 de Dezembro de 1976 foi entregue ao conselho de administração da empresa pública TLP pelos sindicatos representativos dos trabalhadores da delegação do Porto daquela empresa uma proposta de revisão do acordo colectivo de trabalho em vigor.

2 — Em 13 de Janeiro de 1977, os sindicatos representativos dos trabalhadores de Lisboa (que totalizam cerca de dois terços de todos os trabalhadores da empresa) entregaram também uma proposta de revisão do acordo colectivo de trabalho em vigor. Existem, portanto, neste momento duas propostas sindicais de revisão do acordo colectivo de trabalho dos TLP.

3 — Considerando o n.º 15 da resolução do Conselho de Ministros de 30 de Setembro de 1976, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 244, de 18 de Outubro próximo passado, que nas empresas públi-

cas ou nacionalizadas comete «aos conselhos de gerência a obrigatoriedade de negociar uma única convenção colectiva com os sindicatos representativos de todos os trabalhadores de cada sector ou empresa abrangidos», determina-se que, ao abrigo do n.º 4 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 260/76, de 8 de Abril, o conselho de administração da empresa pública TLP negocie um acordo colectivo de trabalho com todos os sindicatos legalmente constituídos e representativos dos trabalhadores daquela empresa pública.

Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 3 de Fevereiro de 1977. — O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, *Emílio Rui da Veiga Peixoto Vilar*.

(*Di. Repúb.*, 2.ª série, n.º 41, 18/2/77.)

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os trabalhadores dos sectores de moagem, alimentos compostos, massas e descasque de arroz

Entre o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e as Associações dos Industriais de Moagem do Sul, do Centro, de Alimentos Compostos para Animais, de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e Descasque de Arroz foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho cujo processo de negociação incluiu uma fase de negociações directas e outra de conciliação, tendo sido possível o acordo entre as partes quanto à generalização do clausulado.

Não foi, contudo, possível obter-se uma plataforma de entendimento relativamente a alguns pontos, tendo-se gorado, em relação a tal matéria, a tentativa de conciliação levada a efeito pelo Ministério do Trabalho e promovida pelas associações interessadas ao abrigo do artigo 13.º, n.º 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

Por outro lado, o não acordo das partes em submeter o diferendo à mediação ou à arbitragem levou à criação de uma situação de impasse, que só pode ser ultrapassada pela via administrativa.

Assim, foi constituída por despacho de 10 de Novembro de 1976, ao abrigo do artigo 21.º do decreto-lei acima citado, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho com vista a regular a matéria não acordada, tendo em conta a justa ponderação dos interesses em jogo.

Através da emissão da presente portaria visa-se ainda a uniformização, legalmente possível, das condições laborais dos sectores económico e profissional regulados.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio e Indústrias Agrícolas, da Indústria Ligeira, do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Base I

(Âmbito)

A presente portaria é aplicável às entidades patronais que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro, exerçam algumas das indústrias de moagem de trigo com peneiração (farinhas espoadas), de arroz, de alimentos compostos para animais e massas alimentícias e tenham ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas no anexo a esta portaria, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul ou que, não o sendo, nele se possam filiar, bem como a esses profissionais.

Base II

(Remunerações mínimas)

As remunerações certas mínimas garantidas aos profissionais abrangidos pela presente portaria são as constantes da tabela anexa que, para todos os efeitos, dela faz parte integrante.

Base III

(Retribuição de turnos)

1. Os trabalhadores que realizam trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) 1700\$, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos rotativos, não se prolongando o período de laboração para além das 2 horas;
- b) 2700\$, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos rotativos, não prestando trabalho em sábados, domingos ou feriados;
- c) 3500\$, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos rotativos e de laboração contínua.

2. Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada

trabalhador que preste serviço em regime de turnos rotativos, nos mesmos termos em que for devida a respectiva remuneração.

3. Os subsídios referidos no n.º 1 incluem a remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

4. Sempre que seja efectuado trabalho em regime de turnos rotativos a título temporário, o trabalhador terá direito ao subsídio respectivo, de montante proporcional.

5. Quando o trabalhador muda de regime de turnos rotativos para o regime de horário normal ou de regime de três turnos rotativos para o regime de dois turnos rotativos, mantém o direito ao subsídio de turno que vinha recebendo, desde que a mudança se verifique por razões alheias à sua vontade e tenha prestado serviço nesse regime durante, pelo menos, três anos seguidos ou interpolados, desde que, neste último caso, no prazo máximo de quatro anos, se perfeça, pela soma dos períodos interpolados, um total de três anos.

6. Não são abrangidos pelo disposto no número anterior os trabalhadores que ocasionalmente realizem trabalho em turnos nas empresas que, normalmente, não laboram em regime de turnos.

7. Verificando-se o disposto no n.º 5, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização da remuneração certa mínima mensal, esta seja igual ou superior ao valor da soma da remuneração certa mínima fixada na presente portaria com o subsídio de turno.

Base IV

(Refeitórios e subsídios de alimentação)

1. Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2. Caso não forneçam as refeições, as empresas pagarão um subsídio de 30\$ por cada dia de trabalho, qualquer que seja o horário praticado pelo trabalhador, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

3. O subsídio referido no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição e mesmo que falte ao serviço durante qualquer parte do dia de trabalho, desde que a falta seja justificada.

Base V

(Regime jurídico de cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho cessa por:

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

2. Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) Subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação e o subsídio correspondente;
- d) A indemnização prevista na lei, nos casos em que a ela haja lugar.

Base VI

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1. É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2. A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3. São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4. No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5. Exercendo o direito previsto no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Base VII

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca:

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

2. Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Base VIII

(Ausência de justa causa)

1. A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam

a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2. Em substituição da reintegração na empresa o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Base IX

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo)

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2. Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

Base X

(Cessação do contrato por rescisão do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condição de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3. O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

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

5. No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

6. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Base XI

(Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

1. No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2. O disposto nesta base é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

ANEXO

Tabela de remunerações mínimas

1.

Escalão profissional	Tabela A	Tabela B	Tabela C
Chefia I	10 700\$00	9 700\$00	8 700\$00
Chefia II	10 000\$00	9 000\$00	8 200\$00
Chefia III	9 500\$00	8 500\$00	7 900\$00
Especialista	9 000\$00	8 000\$00	7 400\$00
Especializado	8 500\$00	7 500\$00	6 900\$00
Semiespecializado	7 900\$00	6 900\$00	6 300\$00
Não especializado	7 550\$00	6 550\$00	5 950\$00

2. A tabela A aplica-se às empresas com facturação superior a 50 000 contos; a tabela B aplica-se às empresas com facturação compreendida entre 20 000 e 50 000 contos; a tabela C aplica-se às empresas com facturação inferior a 20 000 contos.

3. A facturação referida no número anterior obtém-se pela média da facturação global da empresa nos últimos três anos.

4. A facturação a tomar em conta reporta-se a anos de exercício, e não a anos de laboração da empresa.

5. O critério do n.º 3 deverá aplicar-se, por analogia, aos casos em a actividade da empresa se desenvolveu por prazo menor (dois ou um ano).

6. Até determinação de facturação anual — hipótese de ser o primeiro ano de laboração — aplica-se a tabela C.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Agricultura e Pescas, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 9 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Carlos Alberto Antunes Filipe*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *José Eduardo Cardoso Trigo de Moraes*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre as empresas representadas pela Enatur, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Esclarecimento

Foi publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 30 de Dezembro de 1976, o aviso relativo à portaria de extensão do CCT entre as agências de viagem e turismo representadas pela Enatur, E. P., e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Nesta data se faz publicação de um acordo adicional àquele CCT, para o qual não foi possível obter a adesão

das entidades patronais do sector privado, não obstante as diligências feitas nesse sentido.

Assim, esclarece-se que a portaria em estudo visa a extensão não só do texto publicado em 30 de Dezembro de 1976, mas também de acordo adicional que passa a fazer parte integrante do referido CCT, dado ser a mesma, em ambos os casos, a razão justificativa da extensão.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a ITI — Sociedade de Investimentos Turísticos da Ilha da Madeira, S. A. R. L.,
concessionária do Casino da Madeira, e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito do acordo

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, de um lado, a ITI — Sociedade de Investimentos Turísticos da Ilha da Madeira, S. A. R. L., e, do outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos.

Cláusula 2.ª

Vigência e alteração do acordo

1. Este acordo colectivo entra em vigor no primeiro dia do mês imediato ao da sua assinatura, sendo válido por dezoito meses se outro não for o prazo estipulado por lei, considerando-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos de tempo se não for denunciado por qualquer das partes contratantes com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo do período de vigência que estiver em curso.

2. A denúncia do acordo tem necessariamente como objectivo a sua revisão ou a sua substituição.

3. O processo de revisão ou de substituição do texto deste acordo é regulado pela legislação em vigor à data da denúncia.

4. Na falta de normas reguladoras do processo de revisão ou de substituição, aplicar-se-ão as constantes das disposições transitórias deste acordo.

Cláusula 3.ª

Direito subsidiário

1. Em todos os casos não previstos neste acordo aplica-se o disposto na lei reguladora do contrato individual de trabalho em vigor à data da revisão.

2. Se por força de promulgação de nova lei do contrato individual de trabalho, ou de alterações da actualmente em vigor, for estabelecido um regime mais favorável aos trabalhadores do que o consignado neste acordo, é o novo regime imediatamente aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

3. Poderá ser objecto de negociações entre as partes outorgantes a revisão de uma ou várias cláusulas deste acordo, com o fim exclusivo de as adaptar às novas disposições legais.

4. A revisão efectuada ao abrigo do disposto no n.º 3 desta cláusula não se considera, para efeito do disposto na cláusula 2.ª, revisão do acordo em vigor, pelo que o contrato revisto fica sujeito, para todos os efeitos, a denúncia nos termos fixados na mesma cláusula.

CAPÍTULO II

Admissão, carteira profissional, quadros e acessos

Cláusula 4.ª

Condições de admissão e provimento

1. É condição indispensável à admissão, salvo o disposto nos números seguintes, a posse da respectiva carteira profissional ou documento que a substitua (título provisório).

2. Não carecem de carteira profissional os trabalhadores que desempenharem funções não englobadas no grupo A (profissionais de banca) do n.º 1 da cláusula 9.ª deste acordo.

3. A admissão de profissionais ao abrigo do n.º 3 do artigo 5.º do regulamento da carteira profissional só poderá ser feita depois de a entidade patronal haver provado não ter profissionais nas condições previstas nos n.ºs 1 e 2 da mesma disposição legal.

4. Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior desta cláusula devem satisfazer os requisitos gerais estabelecidos no respectivo regulamento da carteira profissional para o exercício da profissão.

5. Os lugares de chefia, com excepção do chefe de partida, serão preenchidos exclusivamente por trabalhadores do quadro de pessoal da empresa com classificação e experiência profissionais para o efeito, dando-se prioridade aos que já trabalhem no mesmo serviço, sendo porém os de chefes de banca e de fiscais-chefes obrigatoriamente providos de entre os profissionais do grupo A do n.º 1 da cláusula 9.ª deste acordo.

6. Na admissão de novos empregados terão preferência, em primeiro lugar, os trabalhadores devidamente habilitados que já se encontrem ao serviço da empresa, em segundo lugar, os trabalhadores habilitados com exame profissional feito na própria empresa ou por intermédio desta e, em terceiro lugar, todos os desempregados constantes na respectiva lista elaborada pelo Sindicato, desde que se trate de profissionais que tenham a competente carteira profissional.

Só poderá ser recusada a admissão aos trabalhadores nas condições antes referidas se, contra eles, a empresa invocar alguma ou algumas das seguintes cir-

cunhâncias: ter sido despedido com justa causa; ter abandonado o lugar e haver sido condenado pela prática de crimes de furto, burla, roubo, abuso de confiança, quebra fraudulenta, falsidade e fogo posto.

Cláusula 5.ª

Cursos de aprendizagem

1. O Sindicato, por sua iniciativa ou a solicitação da empresa, organizará os cursos cuja frequência é indispensável para ingresso na profissão.

2. Os cursos funcionarão na sede do Sindicato ou em local a indicar por este, nomeadamente nas instalações da empresa quando a mesma o solicite, com motivos devidamente justificados.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1. A admissão de trabalhadores será feita a título provisório pelo prazo de sessenta dias.

2. Quanto aos pagadores-estagiários haverá um período experimental de noventa dias, podendo a empresa, no decorrer deste período, contratá-los ou não livremente, depois de ouvido o parecer da comissão de trabalhadores.

3. Findo o período experimental a admissão torna-se definitiva, contando-se todavia o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que essa circunstância conste do documento escrito, de que será entregue cópia ao trabalhador no acto de admissão.

2. Se após o regresso ao trabalho do trabalhador substituído o substituto continuar ao serviço por mais de quinze dias, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3. Na falta de comunicação, por parte da empresa, ao substituto do regresso do substituído dentro de três dias após o regresso daquele, a admissão considera-se imediatamente definitiva.

Cláusula 8.ª

Restrições à admissão de trabalhadores para efeitos de substituições

É aplicável para a admissão de trabalhadores para efeitos de substituição o disposto no n.º 6 da cláusula 4.ª deste acordo.

Cláusula 9.ª

Secção, grupos e categorias profissionais

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com as suas funções, nas seguintes secções, grupos e categorias:

SECÇÃO I

Trabalhadores das salas de jogos tradicionais

Grupo A — Profissionais de banca

- a) *Chefe de partida*. — O profissional que superintende, em representação da empresa, na direcção e fiscalização das salas de jogos tradicionais;
- b) *Fiscal-chefe*. — O profissional que coadjuva o chefe de partida com as mesmas atribuições deste, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos;
- c) *Chefe de banca*. — O profissional que dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efectuadas e colabora por força maior a facilitar a correcta execução do serviço;
- d) *Fiscal de banca*. — O profissional a quem compete, em especial, a verificação das marcações feitas pelos jogadores e colabora com o chefe de banca;
- e) *Pagador*. — O profissional a quem compete o lançamento da bola ou dos dados, baralhar e dar cartas, recolha de fichas perdidas ao jogo e realização dos pagamentos das paradas e dos trocos.

Grupo B — Auxiliares de banca

- a) *Ficheiro fixo (caixa vendedora)*. — O profissional que fornece as fichas para as bancas e as vende, quer directamente, quer por intermédio dos ficheiros volantes;
- b) *Ficheiro fixo (caixa compradora)*. — O profissional que troca as fichas por dinheiro para depois as remeter ao ficheiro da caixa vendedora, recebendo em troca as importâncias correspondentes;
- c) *Ficheiro volante*. — O profissional que efectua a troca de dinheiro por fichas;
- d) *Controlador de identificação*. — O profissional que efectua a identificação dos indivíduos que pretendem obter cartão para ingresso nas salas de jogos, sob a orientação dos serviços locais da Inspeção de Jogos;
- e) *Continuo*. — O profissional a quem compete, além das suas normais funções de auxílio à banca, servir os parceiros, tais como bebidas, compra de cigarros, etc., e manter a sala de jogo num perfeito estado de limpeza; a entidade patronal deve facultar um curso de aperfeiçoamento;
- f) *Porteiro*. — O profissional a quem compete identificar se os indivíduos que pretendem entrar nas salas de jogos estão em condições legais de o fazer.

SECÇÃO II

Trabalhadores das salas de máquinas automáticas «slot-machines»

- a) Vigilante-chefe;
- b) Vigilante;
- c) Caixa fixo;
- d) Caixa volante;
- e) Técnico de máquinas *slot-machines*;
- f) Contínuos;
- g) Porteiros;
- h) Controladores de identificação.

2. A empresa, que não tem nos seus quadros as categorias de chefe de partida e chefe de banca do grupo A da secção I, reconhece-se o direito de não adoptar essas categorias e, portanto, de não as preencher, mas, no respeitante à secção II, em que actualmente não tem preenchidas as categorias previstas, obriga-se a empresa a organizar o respectivo quadro e a preencher todas as categorias logo que inaugurado o novo casino, não podendo em caso algum estes profissionais acumular funções que respeitem à actividade das salas de jogos tradicionais.

3. As funções que competem aos trabalhadores das categorias profissionais enumeradas na secção II serão em tempo oportuno expressas pelo Sindicato.

4. O reconhecimento das categorias enumeradas nesta cláusula é feito, para os profissionais do grupo A, pela carteira profissional e, para os restantes trabalhadores, pela inscrição no respectivo quadro de pessoal.

5. Na elaboração dos quadros de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que hajam de classificar-se os trabalhadores, a empresa deverá adoptar as designações previstas nesta cláusula.

6. Caso o Sindicato venha a representar mais profissões do que aquelas a que este acordo se aplica, as partes outorgantes promoverão a extensão do presente acordo, com as necessárias adaptações, a essas categorias profissionais, sem que, por esse facto, se deva considerar prejudicado o prazo de vigência do acordo no seu conjunto, nos termos do disposto na cláusula 2.ª deste acordo.

Cláusula 10.ª

Relações nominais e quadros de pessoal

1. A organização do quadro do pessoal é da competência da empresa, que terá, todavia, de respeitar as proporções mínimas no que respeita a categorias, bem como de não alargar o quadro para além das dotações necessárias para um bom e normal funcionamento, de acordo com as características da zona, conforme o descrito na cláusula 11.ª deste acordo.

2. A empresa obriga-se a enviar em quintuplicado à delegação competente do Ministério do Trabalho, dentro de sessenta dias após a entrada em vigor do acordo, e em Janeiro de cada ano, para verificação do quadro, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço por ele abrangido, por categorias, da qual

constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número de sócio do Sindicato, de inscrição na Previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria e ordenado respectivo.

3. Da relação referida no número anterior, depois de visada pela competente delegação do Ministério do Trabalho, será enviado por esta um exemplar ao Sindicato outorgante.

4. Um dos exemplares remetidos à delegação do Ministério do Trabalho será, depois de visado, devolvido à empresa, a qual o afixará na sala de estar dos trabalhadores.

5. Sempre que se der qualquer alteração na constituição do quadro, deverá a empresa comunicá-la, por escrito, às mesmas entidades no prazo de trinta dias.

6. A empresa inscreverá ainda nos quadros do pessoal, de modelo adoptado pelo Sindicato outorgante e utilizado mensalmente para pagamento de quotização, além dos trabalhadores em serviço militar ou na situação de doentes, os sinistrados e os admitidos a título condicional.

Cláusula 11.ª

Dotações e densidades

1. Sempre que a empresa entenda alterar o número de trabalhadores do quadro, deverá, previamente, consultar a comissão de trabalhadores, a qual emitirá a sua opinião justificada.

2. É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de partida, entendendo-se essa obrigatoriedade a partir da data da inauguração do novo casino;
- b) Um ou dois fiscais-chefes, sendo estes escolhidos de entre profissionais do grupo A, secção I da cláusula 9.ª

3. O número de profissionais classificados como chefes de banca e fiscais de banca não poderá ser inferior a 40 % do número de pagadores, com arredondamento por defeito, se necessário.

4. Não é permitida a acumulação de lugares de chefia.

5. O número de ficheiros fixos e ficheiros volantes será o seguinte:

- a) Ficheiros fixos (caixa compradora de caixa vendedora), não poderá exceder o número de quatro por caixa;
- b) Ficheiros volantes, não poderá exceder o número de um por cada duas bancas, com arredondamento por excesso.

6. Nas restantes categorias profissionais, o número de trabalhadores condicionar-se-á sempre ao estipulado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 12.ª

Promoções

1. Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria superior ou classe superior dentro da mesma categoria.

2. As funções de chefe de banca podem ser desempenhadas por fiscais de banca.

3. As promoções, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 4.ª deste acordo e as motivadas por doença comprovada, dependem da resolução da empresa, ouvido o parecer da comissão de trabalhadores.

4. Apenas poderá ser fundamento de recusa de promoção o seguinte:

- a) A não existência de vaga no quadro elaborado nos termos deste acordo;
- b) Ter sido o trabalhador punido, nos últimos cinco anos, com pena disciplinar superior à de repreensão registada;
- c) Haver sido o trabalhador condenado pela prática de alguns dos crimes mencionados no n.º 6 da cláusula 4.ª deste acordo;
- d) Não possuir mais de três anos de antiguidade na profissão.

5. Nas promoções, em princípio, deverão ter preferência os trabalhadores mais antigos na categoria e, em igualdade de circunstâncias, o que estiver ao serviço da empresa há mais tempo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Direito ao recebimento das gratificações a que alude o Decreto-Lei n.º 48 912

O direito de receber as gratificações em causa só é atribuído aos trabalhadores englobados nos grupos A e B da secção 1 (sala de jogos tradicionais) da cláusula 9.ª deste acordo, de conformidade com o despacho superior que estabelece as regras do sistema de distribuição dessas gratificações, em sequência do decreto-lei supra.

Cláusula 14.ª

Obrigações da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente com as disposições do presente acordo;
- b) Passar atestados de comportamento e da competência profissional, quando solicitados pelos trabalhadores;
- c) Acatar as deliberações da comissão de conciliação e julgamento, em matéria da sua competência;
- d) Acatar as deliberações da comissão de trabalhadores que este acordo e a lei tornem de cumprimento obrigatório;
- e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiver que lhes fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- f) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, salvo o estipulado na cláusula 28.ª deste acordo,

desde que tal não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da situação do trabalhador;

- g) Facultar, dentro das suas possibilidades, aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, adequadas condições de trabalho, promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Dispensar, nos termos legais, os trabalhadores dirigentes de organismos sindicais ou membros de comissões instituídas por lei ou pelo presente acordo para o exercício das suas funções;
- j) Proceder com isenção e espírito de justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores, que, porém, só poderão ser punidos depois de devidamente instaurado o competente inquérito escrito e ouvida a comissão de trabalhadores.

Cláusula 15.ª

Obrigações dos trabalhadores

1. Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer aos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções dadas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Defender os legítimos interesses da empresa;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- g) Proceder de harmonia com o presente acordo e com a lei em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a entidade patronal, o Sindicato e as comissões internas de tudo o que respeita às relações de trabalho;
- i) Louvar e propor louvores, quando exerçam funções de chefia;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem ausentes por motivo de doença;
- k) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões nele instituídas, em matéria da sua competência;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

- n) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2. O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas pelos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 16.ª

Garantia dos trabalhadores

1. É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou obrigações legais decorrentes deste acordo, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Transferir o trabalhador para outro local;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos, ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- h) Punir o trabalhador sem prévio inquérito escrito e sem o parecer da comissão de trabalhadores, quando a pena aplicável exceda a repreensão simples.

2. A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada na cláusula 42.ª, alínea a) do n.º 3.

3. Constitui igualmente violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos nesta cláusula.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 17.ª

Competência da empresa

Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e 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 por ela própria organizada, depois de ouvido o parecer da comissão de trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho diário para os trabalhadores abrangidos por este acordo será, em relação às categorias previstas na cláusula 9.ª, o seguinte:

- a) *Chefe de partida e fiscal-chefe.* — Os profissionais exercendo estas funções poderão ser isentos de horário de trabalho, com o seu prévio acordo;
- b) *Chefe de banca e fiscal de banca.* — Sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez hoas;
- c) *Pagador de banca.* — Seis horas de trabalho efectivo numa permanência de nove horas;
- d) *Restantes trabalhadores.* — Sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez horas.

2. O período de trabalho contínuo para os profissionais mencionados na alínea b) 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.

3. O período de trabalho contínuo para os pagadores 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.

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

5. Se as circunstâncias o justificarem, o período normal de trabalho efectivo para a categoria de pagador referida na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, poderá ser alargado até sete horas diárias numa permanência de dez horas, de comum acordo entre a empresa e a comissão de trabalhadores, obrigando-se todos os pagadores a acatarem este acordo.

6. Nos casos em que os pagadores exerçam cumulativamente funções de fiscalização, o período de trabalho consecutivo pode ser de três horas, com o máximo de duas horas na função da sua categoria profissional.

7. Em relação a todos os trabalhadores, será atribuído um descanso para refeição nunca inferior a duas horas, o qual será contado como permanência.

8. Deverá entender-se por período de permanência o tempo que decorre entre a hora estabelecida no horário para a entrada e o momento da saída.

9. Os trabalhadores terão direito a, durante as interrupções referidas nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, bem como no período mencionado no n.º 7 da mesma, a abandonar as instalações do casino.

Cláusula 19.ª

Redução dos períodos de permanência e de trabalho

1. Na elaboração do horário de trabalho, os períodos de permanência e de trabalho estabelecidos serão, simultaneamente, períodos máximos e mínimos.

2. Na elaboração do horário de trabalho, a redução de permanência ou de trabalho a um trabalhador implica automaticamente igual redução aos restantes da mesma categoria, salvo quando a comissão de trabalhadores considerar que condições particulares de saúde, devidamente comprovadas, aconselhem a redução do período de trabalho ou permanência a um trabalhador.

3. Na prestação de trabalho efectivo, a empresa poderá estabelecer e regular o trabalho, desde que não altere a duração do período de permanência e o máximo do período de trabalho efectivo.

Cláusula 20.ª

Horário de trabalho

O horário de trabalho será elaborado pela empresa nos termos do clausulado neste acordo, 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 pré-fixadas e estabelecidas no horário de trabalho, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação de dez minutos.

2. Não será considerada infracção ao horário de trabalho o facto de um trabalhador ser forçado a prolongar o seu serviço até quinze minutos para além do trabalho 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 do horário de trabalho

1. Poderá ser requerida isenção do horário de trabalho para os profissionais que exerçam funções de chefe de partida ou fiscais-chefes.

2. A retribuição especial em função da isenção não poderá ser inferior a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 23.ª

Trabalho extraordinário

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.

2. O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos por lei.

3. Em qualquer caso, os trabalhadores deverão ser dispensados da prestação de trabalho extraordinário quando assim o solicitem.

4. O trabalho extraordinário será registado em livros próprios imediatamente antes e depois, respectivamente, do seu início e do seu termo.

Cláusula 24.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

1. O trabalho extraordinário prestado em cada dia dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida de 50 % na primeira hora e de 100 % nas seguintes.

2. Se o trabalho extraordinário for prestado em dia de descanso semanal, a remuneração normal será acrescida de 100 % e o trabalhador tem direito a descansar num dos três dias subsequentes.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.ª

Vencimento mínimo mensal

1. São os seguintes os vencimentos mínimos mensais:

SECÇÃO I

Trabalhadores das salas de jogos tradicionais

Grupo A — Profissionais de banca

a) Chefe de partida	—\$
b) Fiscal-chefe	6 500\$00
c) Chefe de banca, fiscal de banca e pagador:	
1.º escalão	6 250\$00
2.º escalão	5 500\$00
3.º escalão	5 000\$00

Grupo B — Auxiliares de banca

a) Ficheiro fixo:	
1.º escalão	6 000\$00
2.º escalão	5 750\$00
3.º escalão	5 500\$00
b) Ficheiro volante:	
1.º escalão	5 700\$00
2.º escalão	5 600\$00
3.º escalão	5 500\$00
c) Controlador de identificação:	
1.º escalão	6 000\$00
2.º escalão	5 750\$00
3.º escalão	5 500\$00

d) Contínuos:

1.º escalão	5 700\$00
2.º escalão	5 600\$00
3.º escalão	5 500\$00

e) Porteiros:

1.º escalão	5 700\$00
2.º escalão	5 600\$00
3.º escalão	5 500\$00

SECÇÃO II

**Trabalhadores das salas de máquinas automáticas
«slot-machines»**

a) Vigilante-chefe

6 250\$00

b) Vigilante

5 000\$00

c) Técnico de máquinas *slot-machines*:

1.º escalão 6 250\$00

2.º escalão 5 500\$00

3.º escalão 5 000\$00

d) Caixa fixo:

1.º escalão 6 000\$00

2.º escalão 5 750\$00

3.º escalão 5 500\$00

e) Caixa volante:

1.º escalão 5 700\$00

2.º escalão 5 600\$00

3.º escalão 5 500\$00

f) Contínuo:

1.º escalão 5 700\$00

2.º escalão 5 600\$00

3.º escalão 5 500\$00

g) Porteiro:

1.º escalão 5 700\$00

2.º escalão 5 600\$00

3.º escalão 5 500\$00

h) Controlador de identificação:

1.º escalão 6 000\$00

2.º escalão 5 750\$00

3.º escalão 5 500\$00

2. Os trabalhadores das alíneas escalonadas no número anterior serão enquadrados, de acordo com a sua antiguidade, em três escalões que se designam pela forma seguinte:

Escalão 1 — A partir do início do 3.º ano;

Escalão 2 — A partir do início do 2.º ano;

Escalão 3 — Desde a data de admissão até ao termo do 1.º ano.

3. Para efeito da contagem da antiguidade, considera-se que:

a) Uma anuidade corresponde a doze meses de trabalho efectivo ou ao período de funcionamento da empresa em cada ano;

b) A antiguidade dos trabalhadores dentro de cada categoria será considerada a partir do seu ingresso na profissão, ainda que esta tenha sido exercida noutra empresa.

4. As retribuições mínimas desta cláusula serão atribuídas mensalmente durante o período de funcionamento desta zona.

5. A retribuição mensal do chefe de partida será fixada de comum acordo entre as partes, mas não poderá ser inferior à de fiscal-chefe, acrescida de 30 %, no mínimo.

6. Os profissionais com a categoria de caixa ou de ficheiro terão direito a receber, além do ordenado mensal e juntamente com este, um abono para falhas correspondente a 500\$ mensais.

7. A empresa entregará, no acto de pagamento, o talão a que se refere o artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

8. Os vencimentos mínimos constantes desta cláusula vencem-se a partir de 1 de Janeiro de 1977.

Cláusula 26.ª

Subsídio de Natal

1. Os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2. Os trabalhadores que não tenham prestado no decorrer da época de trabalho efectivo receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3. O subsídio deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1. Aos ordenados mínimos dos trabalhadores que tenham atingido o escalão mais elevado dentro da respectiva categoria e aos de chefe de partida e fiscal-chefe acrescerão diuturnidades de 15 %, nos termos seguintes:

a) A primeira diuturnidade será atribuída cinco anos após ter o trabalhador atingido o escalão máximo da sua categoria ou as categorias de chefe de partida ou fiscal-chefe;

b) Após estes cinco anos, a referida diuturnidade será atribuída de três em três anos, até ao máximo de oito diuturnidades.

2. À data da entrada em vigor deste ACT os trabalhadores que tenham já dez anos de antiguidade na empresa terão direito a receber uma diuturnidade.

Cláusula 28.ª

Substituições temporárias

1. Sempre que, por mais de sete dias úteis consecutivos, um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber

o ordenado do substituído durante o tempo que essa substituição durar, salvo o disposto no n.º 3.

2. Se a substituição durar mais de seis meses, o substituto manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituições motivadas por doença ou serviço militar.

3. A substituição temporária no desempenho de funções de chefia, cometidas a um trabalhador, só poderá ser feita mediante designação e determinará o pagamento ao trabalhador substituto da correspondente retribuição, desde que mais elevada e sempre que essa substituição se prolongue por prazo superior a sete dias úteis consecutivos.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

Descanso semanal e feriados

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um dia de descanso semanal e a outro dia de descanso complementar, de harmonia com o mapa de horário de trabalho, elaborado nos termos das cláusulas aplicáveis deste acordo.

2. 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 do concelho.

3. Será considerado o encerramento obrigatório da empresa na Sexta-Feira Santa e dia de Natal.

Cláusula 30.ª

Trabalho prestado em dias de descanso ou feriados

1. O trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito, além da remuneração que receberia caso não trabalhasse, à retribuição pelo trabalho prestado acrescida de 100 %.

2. Além do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a descansar os dias correspondentes aos que foi impossibilitado nos três dias imediatos ou a acumulá-los nas suas férias, caso, por esse facto, o trabalhador não trabalhe consecutivamente, sem descanso, período superior a quatro semanas.

3. Aplica-se ao trabalho prestado nos feriados obrigatórios o disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 31.ª

Duração das férias

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar trinta dias de férias.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3. Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

Cláusula 32.ª

Pagamento do período de férias em caso de cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verifique a cessação.

Cláusula 33.ª

Subsídio de férias

Será concedido a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo um subsídio de férias correspondente ao período de férias a que tiverem direito, calculado na base do seu vencimento mensal.

Cláusula 34.ª

Férias seguidas e interpoladas

1. O trabalhador, em princípio, deve gozar as férias em dias seguidos, mas poderá gozá-las em dois períodos interpolados.

2. Nenhum dos períodos de férias interpoladas poderá ser inferior a uma semana.

Cláusula 35.ª

Época de férias

1. A época de férias será a que for fixada no quadro especialmente organizado pela empresa de acordo com o interessado.

2. O quadro mencionado no número anterior deverá ser organizado de forma que, no decurso de quatro anos seguidos, o trabalhador tenha férias num mês de cada um dos quatro trimestres do ano, com um período máximo de trabalho consecutivo de catorze meses.

3. Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço na mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4. Na falta de acordo entre a empresa e o interessado, as férias serão fixadas por aquela, entre os meses de Maio a Outubro.

Cláusula 36.ª

Doença no período de férias

1. Sempre que os trabalhadores abrangidos por este acordo se encontrem, por motivo de doença, impossibilitados de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível e uma vez obtida dos serviços médico-sociais a alta respectiva.

2. Quando o trabalhador se encontre no gozo do seu período de férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, após a alta.

Cláusula 37.ª

Faltas

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

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

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

4. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

5. Consideram-se justificadas as prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- c) Onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- d) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta;

e) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e que haja vivido em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

f) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino — os dias da realização das mesmas;

g) Por um dia, quando da doação de sangue a título gracioso.

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

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

8. As faltas deverão ser justificadas perante a empresa, podendo esta exigir dos trabalhadores prova dos factos que as determinaram.

9. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto no número seguinte.

10. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 5 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

11. Nos casos previstos na alínea a) do n.º 5 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 38.ª

Faltas não justificadas

1. As faltas não justificadas serão descontadas não só na antiguidade do trabalhador como ainda na retribuição e gratificações, constituindo infracção disciplinar grave quando forem repetidas, nos termos da lei.

2. Se o trabalhador assim o desejar, as faltas poderão, porém, ser descontadas no período de férias imediato, não podendo, porém, ser efectuado desconto que reduza o mesmo período a menos de dois terços do período de férias mencionado na cláusula 37.ª deste acordo.

3. São consideradas não justificadas as faltas dadas ao abrigo da cláusula anterior quando não tiver havido prova da sua veracidade, depois de solicitada pela empresa ou pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 39.ª

Impedimentos prolongados

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria e antiguidade correspondentes, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência e do despacho ministerial sobre a distribuição das gratificações percebidas pelos trabalhadores da secção 1 — sala de jogos tradicionais.

2. Quando se prove que o motivo invocado como justificação do impedimento é falso ou abusivo, ao trabalhador em falta poderão ser aplicadas sanções que vão desde a perda das respectivas remunerações até ao despedimento com justa causa.

Cláusula 40.ª

Causas da extinção do contrato

1. O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

2. Fica expressamente proibida a denúncia unilateral sem justa causa do contrato de trabalho.

3. A empresa é obrigada a readmitir na categoria que ocupava, ou na que lhe competeria se se mantivesse ao serviço, o trabalhador despedido a coberto de invocação de justa causa quando, por sentença transitada em julgado, se houver decidido que tal invocação foi improcedente.

4. No caso do número anterior, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, acrescida das gratificações nos termos da alínea a) do n.º 3 da cláusula 42.ª deste acordo.

5. A partir do trânsito em julgado e até efectiva readmissão, é a empresa responsável pelo pagamento de todas as remunerações, qualquer que seja a sua natureza, que o trabalhador, à data do despedimento, auferia em virtude do contrato de trabalho.

Cláusula 41.ª

Caducidade

1. O contrato de trabalho caduca nos casos previstos neste acordo e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo para que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho.

2. O disposto no número anterior não prejudica o disposto na lei do contrato individual de trabalho sobre a estipulação de prazo, com o fim de iludir as disposições dos contratos sem prazo, nem tão-pouco o dever passar a considerar-se sem prazo o contrato quando o trabalhador haja continuado ao serviço da empresa para além do tempo por que foi contratado.

Cláusula 42.ª

Rescisão com justa causa

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não, comunicando à outra parte, por escrito, essa vontade.

2. Constitui justa causa para rescisão do contrato pela entidade patronal a verificação dos comportamentos do trabalhador previstos nas alíneas a) a n) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 841-C/76, de 7 de Dezembro, e por parte do trabalhador a ocorrência dos factos previstos no n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho.

3. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e seguintes da cláusula 40.ª deste acordo sobre «invocação abusiva de justa causa», a parte que rescinde o contrato tem direito a ser indemnizada pela outra, sempre que o fundamento implique responsabilidade para esta, nos termos seguintes:

- a) Se a responsabilidade é da empresa — indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção de antiguidade e nunca menos de três meses (vencimento + gratificações sob *contrôle*), calculados na média dos últimos doze meses de trabalho;
- b) Se a responsabilidade é do trabalhador — indemnização correspondente aos dois últimos meses de auferimento mensal (vencimento + gratificações sob *contrôle*).

4. A invocação de justa causa deverá obedecer ao condicionalismo previsto no Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, ou legislação que o venha a substituir.

Cláusula 43.ª

Despedimento colectivo

1. Quando se verificarem despedimentos colectivos será sempre afectado em primeiro lugar o pessoal que tenha atingido o direito a reforma ou esteja prestes a atingi-la, considerando-se como tal os indivíduos com idade igual ou superior a 55 anos, seguido do pessoal com 30 anos ou menos de idade, e por último serão afectados os indivíduos de idade compreendida entre os 30 e 55 anos.

2. No caso de o despedimento colectivo vir a afectar os trabalhadores de idade compreendida entre os 30 e 55 anos, deverão de entre estes ter preferência na manutenção do emprego, em primeiro lugar, os com maiores encargos familiares e, por último, os mais idosos.

3. O despedimento colectivo dá ao trabalhador o direito a uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 44.ª

4. Se a empresa, por qualquer modo, obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de doze meses para o trabalhador até aos 50 anos de idade e de dezoito ou vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou 55 anos de idade.

Cláusula 44.ª

Rescisão do contrato sem justa causa por parte dos trabalhadores ou da entidade patronal

1. Os trabalhadores que rescindirem o contrato sem justa causa deverão avisar a empresa com trinta dias de antecedência. A falta de aviso prévio obriga a uma indemnização correspondente à fixada no n.º 2 desta cláusula. No entanto, desde que haja acordo entre as partes, o aviso prévio pode ser dispensado.

2. A indemnização pelos danos causados pelo rompimento do contrato por parte da entidade patronal será calculada nos seguintes termos:

- a) Cinco meses de remuneração, se o trabalhador tiver dois anos de antiguidade;
- b) Três meses de remuneração por cada ano, se tiver dois até cinco anos de antiguidade;
- c) Quatro meses de remuneração por cada ano, se tiver de cinco a dez anos de antiguidade;
- d) Cinco meses de remuneração por cada ano, se tiver mais de dez anos de antiguidade.

CAPÍTULO VIII

Comissões de conciliação e julgamento

Cláusula 45.ª

Comissão de conciliação e julgamento

As questões emergentes das relações individuais de trabalho serão obrigatoriamente objecto de tentativa de conciliação e/ou julgamento a realizar perante a comissão de julgamento criada pelo Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de Agosto.

CAPÍTULO IX

Cláusula 46.ª

Comissão de trabalhadores

1. Compete à comissão de trabalhadores praticar todos os actos previstos neste acordo ou atribuídos por lei, nomeadamente:

- a) Tomar conhecimento e deliberar acerca das condições gerais de trabalho e instalações do pessoal;
- b) Emitir pareceres sobre as normas técnicas que devem disciplinar a prática dos diversos jogos;

c) Tomar conhecimento diário dos mapas de apuramento das diversas secções de jogos do casino.

2. Os actos mencionados no número anterior destinados à empresa são de observância facultativa, salvo nos casos em que a lei lhes atribuir carácter vinculativo.

CAPÍTULO X

Apuramento diário dos resultados

Cláusula 47.ª

Apuramento diário dos resultados

1. O apuramento dos resultados das bancas e das máquinas de jogos será feito diariamente pelos trabalhadores em serviço no momento do encerramento.

2. O apuramento será lançado em mapas próprios, elaborados em duplicado, dos quais será entregue o original à empresa e o duplicado à Inspecção de Jogos.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 48.ª

Descontos

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as caixas de previdência (ou órgão que eventualmente as possa vir a substituir) que os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 49.ª

Pensões de sobrevivência

De harmonia com o n.º 2 do artigo 95.º do Decreto-Lei n.º 45 266, de 23 de Setembro de 1963, é criada a concessão de pensões de sobrevivência, obrigando-se a empresa e os trabalhadores abrangidos a contribuir, para o efeito, nos termos do regime especial de pensões de sobrevivência da Caixa Nacional de Pensões.

Cláusula 50.ª

Protecção na invalidez

1. Se o trabalhador ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, a empresa dar-lhe-á ocupação em actividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado, se ele o pedir, por escrito, no prazo de trinta dias a partir da alta.

2. Na hipótese de a incapacidade a que se refere o número anterior resultar de acidente de trabalho ao serviço da empresa, esta colocará o trabalhador no ponto da tabela salarial correspondente ao vencimento-

-base da sua nova categoria acrescido das diuturnidades vencidas que vinha auferindo na anterior ou, não havendo correspondência, no ponto imediatamente superior.

3. Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador será incluído no primeiro ponto da tabela salarial correspondente à sua nova categoria profissional.

Cláusula 51.ª

Protecção na morte

Por morte do trabalhador é devido o pagamento integral da retribuição do mês em que se registou o falecimento.

CAPÍTULO XII

Higiene e conforto no trabalho

Cláusula 52.ª

Condições gerais de higiene

1. As salas de trabalho e as destinadas a descanso dos trabalhadores devem ser dotadas de arejamento e conforto necessários ao exercício das profissões.

2. Compete à comissão de trabalhadores proceder à apresentação de sugestões destinadas a assegurar tais condições.

Cláusula 53.ª

Obrigações específicas da empresa

1. A empresa é obrigada a:

- a) Manter o sistema de iluminação eléctrica em obediência às instruções da Organização Mundial de Saúde;
- b) Manter a instalação de ar condicionado por forma que este o seja de facto e sirva os fins a que se destina;
- c) Almofadar as cadeiras para uso dos profissionais, devendo o fundo ter duas faces reversíveis e serem reguláveis em altura;
- d) Criar nas bancas, no lugar dos pagadores, uma concavidade de forma a circundar-lhes o corpo, a fim de tornar o trabalho mais eficaz e funcional;
- e) Dotar a actual sala de descanso com os requisitos indispensáveis ao conforto, convívio e, para fins informativo-culturais, apetrechá-la com um aparelho de televisão e um rádio;
- f) Instalar gabinete apropriado para o funcionamento das comissões de trabalhadores da empresa, dotado de máquina de escrever, calcular e ficheiros, sendo assegurado a cada comissão um armário próprio para guarda dos seus documentos.

2. As obrigações estabelecidas no número anterior ficam condicionadas à construção do novo casino.

Cláusula 54.ª

Indemnizações por acidentes de trabalho

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo beneficiarão de indemnização legal por acidentes de trabalho, através de seguro garantido pela empresa.

CAPÍTULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 55.ª

Recompensas

1. Aos trabalhadores que se distinguirem pela sua competência, zelo, dedicação ou serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito.

2. As recompensas mencionadas deverão ser inscritas nas folhas de serviços do trabalhador e comunicadas à comissão de trabalhadores.

Cláusula 56.ª

Sanções disciplinares

1. A empresa pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2. As sanções disciplinares previstas nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador e respectivo parecer da comissão de trabalhadores e a sua execução só pode ter lugar nos sessenta dias imediatos à decisão. Para aplicação da pena de despedimento imediato deve observar-se o disposto na lei em vigor.

3. Para efeito de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à imputabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4. A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a partir do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5. Da aplicação das penalidades pode o trabalhador recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIV

Encerramento da actividade

Cláusula 57.ª

Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste acordo em caso de encerramento temporário da empresa ou da actividade, quando esta for exclusivamente imputável à administração ou devida a caso fortuito ou de força maior.

Cláusula 58.ª

Encerramento definitivo

1. Em caso de encerramento definitivo dos serviços, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas autoridades competentes, os contratos de trabalho caducam decorridos três meses, excepto se a empresa puder conservar os trabalhadores noutros serviços ou se, integrando-se, fundindo-se ou dando origem a nova pessoa colectiva de direito privado ou de direito público, a sua transformação envolver a transmissão da posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa.

2. Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis aos despedimentos colectivos ou à reorganização industrial, todos os trabalhadores cujo contrato caducar terão direito a uma indemnização consoante a cláusula 44.ª deste acordo.

Cláusula 59.ª

Encerramento por falência

A declaração judicial de falência não faz caducar os contratos de trabalho, competindo ao administrador da falência satisfazer integralmente as retribuições que se forem vencendo até o estabelecimento ser definitivamente encerrado.

Cláusula 60.ª

A antiguidade dos trabalhadores na empresa será considerada a partir da data de admissão no casino, independentemente de ter havido ou não outras empresas concessionárias do mesmo casino.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 61.ª

Revisão do acordo

1. A parte que denunciar o acordo deve enviar, simultaneamente, proposta de revisão ou de substituição.

2. A resposta de aceitação, rejeição ou de contra-proposta deverá ser recebida pela outra parte no prazo máximo de trinta dias, contados da data de recepção da proposta.

Cláusula 62.ª

Montante global afecto às actualizações de vencimentos

Nos termos do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 292/75, de 16 de Junho, o montante global a afectar aos aumentos de retribuições é de 165 500\$ anuais.

Funchal, 14 de Janeiro de 1977.

Pela Empresa ITI — Sociedade de Investimentos Turísticos na Ilha da Madeira, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos:
Eduardo Fernandes.

Depositado em 7 de Março de 1977, a fl. 42 do livro n.º 1, com o n.º 193, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acordo adicional à CCT entre as empresas representadas pela Enatur e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

1 — Pelo presente é ratificada a CCT publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 24/76, de 30 de Dezembro, da qual este faz parte integrante, com as alterações seguidamente enunciadas:

Cláusula 3.ª

É acrescentado um n.º 7, com a seguinte redacção:

As entidades patronais poderão escusar-se ao recrutamento dos trabalhadores inscritos no registo de desempregados do Sindicato, desde que invoquem motivo atendível em relação ao recrutamento desses trabalhadores.

Cláusula 6.ª

Esta cláusula é eliminada.

Cláusula 7.ª

2 — No n.º 2 é substituído o prazo de «quinze dias» por «trinta dias».

Cláusula 18.ª

É acrescentada uma alínea, designada por *l*), com a seguinte redacção:

Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas impossibilitados de o prestar por causa legítima, desde que essa impossibilidade não seja superior a 30 dias.

É também acrescentada uma alínea, designada por *m*), com o seguinte texto:

Executar todos os actos tendentes à melhoria e produtividade da empresa.

Cláusula 19.ª

A parte final da alínea *l*), 1, cuja redacção se encontra truncada, tem o seguinte texto:

Para efeitos do disposto nesta alínea, consideram-se equiparados todos os trabalhadores que, regularmente, aos balcões das agências movimentem dinheiro.

A alínea *m*) passa a ter a seguinte redacção:

Deve ser facilitada aos trabalhadores, quando as suas obrigações familiares o justificarem, sem que tal implique tratamento menos favorável, dispensa até um dia por mês, sem perda de retribuição, não sendo, porém, estas dispensas susceptíveis de acumulação.

Em consequência da introdução desta nova alínea, a anterior alínea *m*) passará a ser designada por *n*).

Cláusula 20.ª

Na alínea *b*) é substituído o prazo de «quinze dias» por «vinte dias».

Cláusula 21.ª

O n.º 2 passa a ter a seguinte redacção:

a) O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de quarenta dias, considerando-se que a conclusão ocorre com a recepção, pelo trabalhador, da comunicação da decisão;

b) O processo disciplinar considera-se iniciado na data em que o trabalhador recebeu a nota de culpa.

No n.º 3 a alínea *b*) foi substituída a referência ao prazo de «dez dias» por «vinte dias».

Foi acrescentada uma alínea, que passará a ser a alínea *c*), e que terá a seguinte redacção:

Após a apresentação da defesa, a entidade patronal dispõe de um prazo de vinte dias para comunicar a decisão.

As alíneas *c*) e *d*) passam, respectivamente, a *d*) e *e*).

Cláusula 37.ª

O texto que integra o n.º 1 passou a ser designado por alínea *a*), acrescentando-se uma alínea *b*) a esse mesmo número, que tem o seguinte texto:

Exceptuam-se os contínuos, cobradores, telefonistas e serventes de limpeza, para os quais as diuturnidades têm o limite de quatro.

Introduz-se um n.º 4, com o seguinte texto:

O valor das diuturnidades será acrescido aos ordenados mínimos constantes do anexo I.

Cláusula 39.ª

Dada a discrepância existente entre a cláusula 39.ª, n.º 1, e esta, foi acordado dar-lhe a seguinte redacção:

I — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou equiparadas, de cobrança, guarda de valores ou seu transporte fora do estabelecimento, e ainda os que cumulativamente efectuem pagamentos e/ou recebimentos dentro da agência, têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas, em dinheiro, a 750\$. Os trabalhadores que sejam designados interinamente para exercer essas funções têm direito a igual acréscimo, considerando-se o tempo de trabalho prestado em cada mês como um mês completo.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 8.ª, aplica-se o disposto no número anterior aos trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções aqui referidas.

Cláusula 41.ª

Foi decidido eliminar o n.º 2, pelo que o n.º 3 passará a n.º 2.

Cláusula 42.ª

b) Foi suprimido o termo «obrigatório».

A alínea *e*) passa a ter a seguinte redacção:

O funcionamento ordinário das empresas nunca poderá ultrapassar um máximo de quarenta e uma horas por semana.

Cláusula 44.ª

A redacção dos n.ºs 1 e 2 é suprimida, passando o n.º 1 a ter a seguinte redacção:

Durante a interrupção diária destinada ao almoço e descanso não deverá haver prestação de trabalho extraordinário.

O n.º 3 passa a n.º 2.

Cláusula 45.ª

É acrescentado um n.º 2, com a seguinte redacção:

O disposto no número anterior não se aplicará aos trabalhadores que individualmente demonstrem inconveniência na aceitação de tal medida.

Cláusula 56.ª

No n.º 2, onde se lê: «na cláusula 29.ª», deve ler-se: «na cláusula 30.ª».

No n.º 5 é substituído «até 28 de Fevereiro de cada ano» por «até 31 de Março de cada ano».

Cláusula 64.ª

A alínea *a*) passa a ter a seguinte redacção:

Por motivo de casamento, durante um período de onze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes.

Os n.ºs I, II e III da alínea *b*) passam a ter o seguinte texto:

I — Cinco dias por pais, filhos, adoptantes, adoptados ou cônjuge.

II — Dois dias por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padrastrós, madrastas ou irmãos.

III — Um dia por tios, sobrinhos ou cunhados.

A alínea *d*) passa a ter a seguinte redacção:

Por motivo de exames em estabelecimentos de ensino, nos dias das provas e véspera, desde que seja dado o aviso prévio de dois dias.

É eliminado o § único.

Cláusula 71.ª

No n.º 2, onde se lê: «conta como antiguidade», deve ler-se: «não conta...».

Cláusula 82.ª

Passa a ter a seguinte redacção:

Constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal o não cumprimento sistemático dos deveres dos trabalhadores, depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores e o Sindicato.

Cláusula 89.ª

Foram eliminados os n.ºs 4 e 5.

Cláusula 95.ª

É introduzido o termo «sem justa causa» entre as palavras «trabalhadora» e «durante».

Cláusula 101.ª

O n.º 1 passa a ter a seguinte redacção:

Em caso de transmissão ou alteração do pacto social, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo atendível e devidamente justificado, nomeadamente pela diminuição significativa do património.

Cláusula 102.ª

Onde se lê: «nos vinte dias subsequentes», deve ler-se: «até ao dia 20 do mês seguinte».

Cláusula 104.ª

O n.º 2 passa a ser designado por n.º 4, intercalando-se dois novos números, com o seguinte texto:

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 não poderá resultar qualquer promoção de mais de uma letra.

3 — Quando, em resultado da aplicação do disposto no n.º 1, houver virtualmente lugar a promoção e diuturnidades, funcionará apenas a promoção.

Cláusula 107.ª

Esta cláusula é eliminada.

Cláusula 108.ª

Para efeitos de aplicação desta convenção, consideram-se representadas pela Enatur as empresas do sector que sejam património de empresas públicas ou nacionalizadas.

ANEXO I

Quadros e acessos

A alínea d) do n.º 1 é eliminada.

ANEXO IV

Regulamento de higiene — Segurança

1 — É introduzido um novo artigo, que passará a ser o 32.º, que terá como título «Disposição final», com o seguinte texto:

O articulado constante deste texto representa, apenas, a explicitação das condições que as entidades patronais se deverão empenhar em fornecer aos trabalhadores, não tendo, portanto, carácter imperativo.

2 — a) No entanto, e em virtude da necessidade de ponderar casuisticamente a possibilidade de as empresas não poderem vir a satisfazer as remunerações constantes da tabela salarial da CCT, é-lhes facultada a possibilidade de apresentação de um requerimento nesse sentido, acompanhado de um estudo sumário indiciário da impossibilidade desse cumprimento.

b) Esse estudo, entregue até 15 de Abril de 1977, será apreciado por uma comissão paritária, constituída por representantes do Ministério da Tutela, do Sindicato e da Enatur, que exercerá funções de 5 a 22 do mesmo mês.

c) A comissão referida na alínea anterior terá por função analisar e decidir provisoriamente sobre a procedência do requerimento.

d) Se no final do prazo referido em b) não for tomada pela comissão paritária qualquer decisão sobre algumas empresas, a estas será aplicada automaticamente a tabela da CCT.

e) As empresas cujo requerimento seja deferido aplicarão a tabela da CCT, com excepção das remunerações previstas para as letras D, E e F, as quais passarão a ser, respectivamente, de 10 000\$, 9250\$ e 8500\$. Estas remunerações aplicar-se-ão nos termos indicados na cláusula 106.ª

f) As partes obrigam-se a aceitar as decisões desta comissão.

g) As empresas citadas em e) apresentarão ao Ministério da Tutela, no prazo de sessenta dias após a decisão provisória referida, estudo comprovativo da impossibilidade já anteriormente indiciada, com conhecimento ao Sindicato, ao Ministério do Trabalho e à Enatur.

h) Caso não o apresentem ou ele seja indeferido nos trinta dias posteriores à cessação do prazo referido na alínea anterior, as remunerações constantes da tabela da CCT terão efeito retroactivo desde 1 de Outubro de 1976.

i) A decisão enunciada na alínea anterior será proferida por despacho conjunto dos Ministérios do Trabalho e da Tutela, sobre parecer do Sindicato e da Enatur, entregue aos Ministérios em causa nos primeiros vinte dias do prazo em curso.

j) Caso o prazo referido em h) não seja cumprido, aplicar-se-á automaticamente a tabela da CCT.

k) A cessação da situação de impossibilidade pode ser invocada por qualquer das partes no mês de Outubro de 1977, originando a reabertura do processo nos termos anteriormente referidos.

l) As partes obrigam-se a incentivar, desde já, a execução de planos de reestruturação já formulados para o sector.

m) A reestruturação deverá estar concluída até 31 de Dezembro de 1977, com o acordo das partes.

Lisboa, 15 de Março de 1977.

Pela Enatur, o Conselho de Gerência, de acordo com o despacho do Secretário de Estado do Turismo de 15 de Março de 1977:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

José Manuel de Sousa Antunes.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

José Manuel de Sousa Antunes.

Depositado em 15 de Março de 1977, a fl. 42 do livro n.º 1, com o n.º 198, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.