

CONVEÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DAS EMPRESAS CONCESSIONÁRIAS DAS ZONAS DE JOGO E O SIND. DOS PROFISSIONAIS DE BANCA DOS CASINOS E OUTRO

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 Concessionárias das Zonas de Jogo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos outorgantes deste contrato.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

O presente CCT entrará em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e será denunciado nos termos legais.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 3.ª

Categorias prorrissionais

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 ordenados ou de qualquer outro documento em que deve 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 de Trabalho e Emprego.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão .

É condição indispensável para admissão a posse de carteira

profissional ou documento que a substitua, quando exigida por força do respectivo regulamento.

Cláusula 5.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 6.ª

Período experimental

1 - A admissão dos trabalhadores, quando possuidores de carteira profissional, será feita a título efectivo, quando transitem directamente de uma concessionária para outra, qualquer que seja a causa, inexistindo período experimental. O atrás disposto não se aplica no caso da existência de contrato escrito, o qual será celebrado nos termos da lei em vigor.

2 - Sempre que a ele haja lugar, o período experimental terá a seguinte duração:

a) Trabalhadores dos níveis de qualificação 2, a partir do técnico-chefe, a 5, inclusive, exceptuando o fiscal do nível 3—180 dias;

b) Trabalhadores dos restantes níveis de qualificação—60 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 7.ª

Funções de chefia

1 - As funções de chefe de sala e adjunto de chefe de sala são consideradas como sendo da directa e exclusiva confiança da entidade patronal; os respectivos titulares são recrutados livremente e em comissão de serviço pelas entidades patronais, com prévio acordo do interessado e nos termos do Regulamento da Carteira Profissional, de entre os profissionais das salas de jogos.

2 - À comissão de serviço acima referida pode livremente o trabalhador ou a entidade patronal pôr termo, mediante comunicação escrita ao outro, entregue com 30 dias de antecedência, regressando então o trabalhador às funções correspondentes à respectiva categoria profissional.

3 - O tempo de efectivo desempenho das funções de chefia em comissão de serviço será contado para efeitos de

antiguidade, mantendo ele entretanto e durante esse tempo todos os direitos e regalias inerentes à sua categoria profissional.

Acrescendo a esses direitos e regalias, durante o exercício da comissão de serviço, o trabalhador receberá ainda um subsídio de função.

4 - Cessando a comissão de serviço, o subsídio de função será reduzido na percentagem de 25%, no dia 1 de Janeiro de cada ano, até à sua integral eliminação.

SECÇÃO III

Quadros e acessos

Cláusula 8.ª

Dotações e densidades

1 - Em cada casino é obrigatória a existência de um chefe de sala em cada uma das salas de jogos em funcionamento.

2 - Em cada sala existirão ainda adjuntos do respectivo chefe, em número suficiente para garantir a permanência de pelo menos um elemento da equipa de chefia durante todo o período de funcionamento e, bem assim, assegurar o cabal desempenho das funções de fiscalização que competem às chefias das salas. Na sala de jogos tradicionais, o número de adjuntos do respectivo chefe nunca poderá ser superior a 1 por cada 15 profissionais de banca, com arredondamento facultativo por excesso.

3 - O número de chefes de banca, quando existam, e de fiscais de banca dependerá da quantidade e da natureza dos jogos praticados. Porém, terá como dotação mínima a que for indispensável para assegurar que as funções em causa sejam desempenhadas por profissionais classificados na correspondente categoria profissional, não sendo por isso admitido que sejam tais funções preenchidas por profissionais da categoria de pagador, salvo em situações de anormal afluência de público ou outras de carácter anormal e não persistentes.

4 - No sector de jogos tradicionais é ainda obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados, com excepção dos casos omissos nas tabelas:

4.1 - Pagadores;

4.2 - Ficheiros fixos: em número não inferior a três por caixa, quando exista mais de uma caixa, e de cinco quando tiver sido adoptado o sistema de caixa única;

4.3 - Contínuos/porteiros;

4.4 - Controladores de identificação: em número não inferior a quatro;

4.5 - As entidades patronais terão em consideração para admissão de qualquer profissional das categorias enquadráveis nas salas de jogos tradicionais a salvaguarda de um sã equilíbrio entre as bancas e o número de profissionais necessários à boa laboração das mesmas.

5 - No sector de jogos tradicionais é facultativo o preenchimento dos seguintes lugares:

5.1 - Chefe de banca;

5.2 - Caixa-tesoureiro;

5.3 - Ficheiros volantes;

5.4 - Controlador-chefe de identificação.

6 - No sector das máquinas de jogo é obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados, com excepção dos casos omissos na tabela e para além dos já referidos chefe e adjunto de sala:

6.1 - Caixa fixo: em número não inferior a três por caixa, quando exista mais de uma caixa, e de cinco quando tiver sido adoptado o sistema de caixa única;

6.2 - Contínuos/porteiros: em número não inferior a quatro;

6.3 - Controladores de identificação/bilheteiros: em número não inferior a três, salvo quando as correspondentes funções sejam exercidas pelo serviço de identificação de outro sector do casino;

6.4 - Técnico-chefe de máquinas: quando o número de técnicos de máquinas e ajudantes de máquinas seja igual ou superior a 20;

6.5 - Técnico de máquinas: não poderá ser inferior a um por cada casino;

6.6 - Técnico-ajudante de máquinas: o número de ajudantes não poderá ser superior a um por cada técnico.

7 - No sector das máquinas de jogo é facultativo o preenchimento dos seguintes lugares:

7.1 - Caixa volante;

7.2 - Caixa privativo;

7.3 - Controlador-chefe de identificação;

7.4 - Fiscal, no Casino do Estoril.

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.

9 - No sector do bingo é obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados, para além das já referidas funções de chefe de sala e de adjunto de chefe de sala:

9.1 - Caixas fixos;

9.2 - Caixas volantes;

9.3 - Contínuos/porteiros;

9.4 - Controladores de identificação/bilheteiros: em número não inferior a três, salvo quando as correspondentes funções sejam exercidas pelo serviço de identificação de outro sector do casino.

Cláusula 9.ª

Promoções

As promoções, sem prejuízo do disposto no regulamento da Carteira Profissional, são da responsabilidade da entidade patronal e só pode verificar-se com o acordo do trabalhador.

Cláusula 10.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

Cláusula 11.^a

Cursos de aperfeiçoamento

1 - As empresas concessionárias organizarão, quando necessário, cursos de aperfeiçoamento para os trabalhadores ao seu serviço, nos termos da legislação em vigor.

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 12.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- Cumprir as disposições do presente CCT e demais legislação aplicável;
- Passar atestado de comportamento e de competência profissional, quando solicitado pelos trabalhadores;
- 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;
- Não exigir trabalhos manifestamente incompatíveis com a categoria profissional, salvo nos casos de substituição temporária e de acumulação de funções;
- Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- Instalar condignamente os trabalhadores, bem como observar os indispensáveis requisitos de higiene e segurança no trabalho;
- Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste CCT, lhes estiverem confiadas;
- 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;

- Guardar lealdade à entidade patronal e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- Colaborar com a empresa em todos os actos tendentes à melhoria da produção e ao bom funcionamento do serviço que lhes está confiado;
- Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações do trabalho;
- Desempenhar, dentro do período normal de trabalho, o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- 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;
- Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela empresa;
- Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar.

Cláusula 14.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

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

2 - Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 90 dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto, esta licença será de 30 dias.

3 - Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tem 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 de 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 desejam aleitar os seus filhos podem interromper o trabalho diário no 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 15.^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 16.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho para os funcionários do sector de jogos tradicionais será o seguinte:

- a) Chefe da sala e adjuntos de chefe de sala - 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 ser 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 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 - 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, 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.

9 - O período normal de trabalho para os funcionários dos sectores das máquinas de jogo e do bingo será de oito horas, numa permanência de dez.

Cláusula 17.^a

Período de permanência e de trabalho

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

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho

O horário de trabalho será elaborado pela entidade patronal, sem prejuízo das normas legais aplicáveis.

Cláusula 19.^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 20.^a

Isenção de horário de trabalho

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.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 21.^a

Retribuições mínimas

1 - As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as que constem no anexo II.

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

Cláusula 22.^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:

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

e o valor da remuneração diária segundo a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rm = remuneração mensal, acrescida das diuturnidades vencidas;

n = número de horas de trabalho semanal.

Cláusula 23.^a**Retribuição de trabalho extraordinário**

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

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

consoante se trate da primeira hora ou de horas subsequentes, em que:

Rm = remuneração mensal, acrescida das diuturnidades vencidas;

n = número de horas semanais de trabalho.

Cláusula 24.^a**Remuneração em dias de descanso e feriados**

1 - O trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal, complementar ou 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 25.^a**Diuturnidades**

1 - Aos trabalhadores que completem ou hajam completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa nas salas de jogos será atribuída uma diuturnidade no montante de 2.400\$ 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 da entrada em vigor do CCT publicado em 15 de Março de 1981 não poderiam ser atribuídas a ninguém mais de duas diuturnidades, contando-se a terceira e seguintes a partir daquela data.

Cláusula 26.^a**Abonos para falhas**

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

- 5.200\$ - ficheiro fixo, ficheiro volante, caixa fixo e caixa volante;
- 3.200\$ - controlador de identificação (SJT), controlador bilheteiro (SM), caixa (sala de bingo) e caixa volante (sala de bingo);
- 2.200\$ - controlador de identificação/bilheteiro (sala de bingo).

2 - Os abonos para falhas serão pagos proporcionalmente aos dias de serviço efectivo prestados pelos trabalhadores em cada mês, nele 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 27.^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 28.^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 no do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

Cláusula 29.^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 30.^a**Documento comprovativo do pagamento da retribuição**

Mensalmente, a empresa entregará a cada trabalhador um documento onde conste o seu nome, o período a que a

retribuição liquidada se refere, a discriminação da remuneração normal e das importâncias relativas a trabalho extraordinário e trabalho prestado em dias de descanso, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.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 necessária.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 32.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 24.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.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 33.ª

Direito a férias

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

Cláusula 34.ª

Duração do período de férias

O período anual de férias será o previsto na lei.

Cláusula 35.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 da Figueira da Foz e do Algarve, na falta de acordo entre a empresa e o interessado, as férias serão fixadas pela empresa entre 1 de Setembro e 31 de Julho. O mês de Julho é concedido somente a título experimental e será considerado definitivo em futuro CCT, caso se verifique a sua viabilidade.

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 facilidade de gozar as férias simultaneamente.

Cláusula 36.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 controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 37.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 a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

SECÇÃO III

Cláusula 38.^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 jogo 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:

- a) Salas de jogos tradicionais e máquinas da Póvoa, Espinho, Figueira, Algarve e Madeira - encerramento no dia de Natal;
- b) Salas de jogos tradicionais e máquinas da Madeira - encerramento na Sexta-Feira Santa;
- c) Salas de jogos tradicionais e máquinas do Estoril - dispensa dos trabalhadores no dia do respectivo aniversário.

4 - Nas salas de jogos tradicionais e máquinas dos casinos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior e nas salas de bingo, os trabalhadores serão dispensados no dia do seu respectivo aniversário, desde que não haja prejuízo para a laboração.

SECÇÃO IV

Cláusula 39.^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.

Cláusula 40.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento, durante 11 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 de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrastos, madrastas, 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, 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 do número anterior.

Cláusula 41.^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 42.^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 40.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 40.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 40.ª se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 30 dias, aplica-se o regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 43.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas determinam sempre a 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 pela início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação do trabalho durante parte ou todo o período normal, respectivamente.

Cláusula 44.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

Cláusula 45.ª

Regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado

1 - Quando o trabalhador seja 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 40.ª, e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de distribuição das gratificações recebidas pelos trabalhadores 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 30 dias a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições sobre previdência.

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 46.ª

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei geral.

Cláusula 47.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 aquele ocorra por razão e conveniência da empresa.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 48.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 49 .ª**Infração disciplinar**

Infração 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 50.ª**Início do procedimento disciplinar**

1 - O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 30 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 - A tramitação do procedimento disciplinar será a prevista para o despedimento com justa causa, salvo quanto à aplicação da sanção verbal, em que não se exige processo escrito.

Cláusula 51.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 de uma por cada infracção.

3 - A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e em cada ano civil o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 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 de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 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.

CAPÍTULO IX**Da higiene e conforto no trabalho****Cláusula 52.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 nas empresas****Cláusula 53.ª****Exercício do direito sindical**

Os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no seio das empresas, através de delegados sindicais, nos termos da lei.

Cláusula 54.ª**Participação em reuniões**

Os dirigentes dos sindicatos que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XI**Disposições finais e transitórias****Cláusula 55.ª****Comissão paritária**

1 - É constituída, nos termos da legislação em vigor, uma comissão paritária composta por seis membros, três 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 Emprego e da Segurança Social para publicação.

Cláusula 56.^a**Efeitos retroactivos**

1 - As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991, bem como as diuturnidades e abonos para falhas.

Cláusula 57.^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 58.^a**Favorabilidade global**

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

Cláusula 59.^a**Alteração da laboração**

Os signatários deste CCT comprometem-se a revê-lo no prazo máximo de 30 dias, desde que se verifique a alteração da laboração anual actualmente praticada, a fim de o adaptar ao novo período de funcionamento.

Cláusula 60.^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, quanto tal não seja possível ou conveniente, no casino de uma das zonas autorizadas.

Cláusula 61.^a**Unificação de categorias**

A unificação das categorias de contínuo e porteiro na sala de jogos tradicionais não prejudica a manutenção da distinção relativamente aos profissionais destas categorias actualmente

ao serviço das concessionárias nestas salas, salvo acordo expresso dos trabalhadores.

Clausula 62.^a**Reclassificação**

1 - O preenchimento facultativo da categoria de ficheiro volante e caixa volante não prejudica a manutenção dos contratos individuais actualmente existentes, sem prejuízo do direito de as empresas poderem reclassificar os respectivos trabalhadores, dentro da mesma sala, em categoria igual ou melhor remunerada.

2 - Nas salas de jogos tradicionais, os chefes de partida e fiscais-chefes passam a ser designados por chefes de sala e adjuntos de chefes de sala, respectivamente.

3 - Nas salas de máquinas, os subchefes de sala e fiscais passam a ser designados por adjuntos de chefe de sala.

4 - O disposto no número anterior não se aplica ao Casino do Estoril quanto à categoria de fiscal, que se manterá.

Lisboa, Abril de 1991.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Empresas Concessionárias das Zonas de Jogo:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I**Sectores, profissões, cargos e categorias**

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

Sector A**Sala de jogos tradicionais****Cargos:**

- a) Chefe de sala;
- b) Adjunto de chefe de sala.

Profissão - empregado de banca:**Categorias profissionais:**

- c) Chefe de banca;
- d) Fiscal de banca;
- e) Pagador.

Profissão - auxiliar de banca:

Categorias profissionais:

- f) Caixa-tesoureiro;
- g) Ficheiro fixo;
- h) Ficheiro volante;
- i) Controlador-chefe de identificação;
- j) Controlador de identificação;
- l) Contínuo/porteiro.

Sector B

Sala de máquinas de jogo (slot machines)

Cargos:

- a) Chefe de sala;
- b) Adjunto de chefe de sala.

Profissão-empregado de sala de máquinas:

Categorias profissionais:

- c) Fiscal;
- d) Caixa privativo;
- e) Caixa fixo;
- f) Caixa volante;
- g) Controlador de identificação/bilheteiro;
- h) Contínuo/porteiro.

Profissão-técnico de apoio:

Categorias profissionais-técnico de máquinas:

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

Sector C

Sala de bingo

Cargos:

- a) Chefe de sala;
- b) Adjunto de chefe de sala.

Profissão-empregado de sala de bingo:

Categorias profissionais:

- c) Caixa fixo;
- d) Caixa volante;
- e) Controlador de identificação/bilheteiro;
- f) Contínuo/porteiro.

2 - Para empregados de banca, a categoria constará da carteira profissional, para os restantes trabalhadores, a categoria constará de inscrição no quadro de pessoal.

3 - Caso os sindicatos venham a representar mais profissões do que aquelas que representam 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 prejuízo da cláusula 2.ª.

ANEXOII

Tabelas salariais

Sala de jogo

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Chefe de sala	(a)	(e)	(i)
Adjunto de chefe de sala	(b)	(f)	(j)
Chefe de banca	61.900\$00	61.900\$00	61.900\$00
Fiscal de banca	61.900\$00	61.900\$00	61.900\$00
Pagador	59.200\$00	59.200\$00	58.700\$00
Pagador estagiário	50.900\$00	50.900\$00	48.900\$00
Caixa-tesoureiro	63.300\$00	\$	\$
Ficheiro fixo	60.400\$00	57.600\$00	54.900\$00
Ficheiro fixo do 1º ano	54.700\$00	51.200\$00	47.400\$00
Ficheiro volante	55.100\$00	51.400\$00	52.600\$00
Ficheiro volante de 1º ano	49.400\$00	45.100\$00	45.100\$00
Controlador-Chefe de identificação	85.200\$00	\$	\$
Controlador de identificação	60.100\$00	58.700\$00	57.600\$00
Controlador de identificação do 1º ano	54.300\$00	52.600\$00	47.700\$00
Contínuo/porteiro	53.500\$00	50.500\$00	52.000\$00
Contínuo/porteiro do 1º ano	\$	41.400\$00	\$

Sala de máquinas

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Chefe de sala	(c)	(g)	(l)
Adjunto de chefe de sala	(d)	(h)	-
Fiscal	70.700\$00	\$	\$
Caixa privativo	73.700\$00	\$	\$
Caixa fixo	64.200\$00	59.400\$00	60.100\$00
Caixa fixo do 1º ano	59.900\$00	54.700\$00	52.200\$00
Caixa volante	62.200\$00	57.600\$00	57.600\$00
Caixa volante do 1º ano	57.300\$00	52.800\$00	51.400\$00
Controlador de identificação /bilheteiro	63.000\$00	59.400\$00	\$
Controlador de identificação /bilheteiro do 1º ano	58.100\$00	54.700\$00	\$
Contínuo/porteiro	56.400\$00	52.700\$00	54.400\$00
Contínuo/porteiro do 1º ano	51.500\$00	47.900\$00	46.200\$00
Técnico-chefe	85.200\$00	78.900\$00	69.400\$00
Técnico de máquinas	73.700\$00	66.500\$00	65.000\$00
Técnico-ajudante	62.200\$00	52.000\$00	52.000\$00
Técnico-ajudante do 1º ano	54.900\$00	47.300\$00	\$

Sala de bingo

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Chefe de sala	(m)	(o)	(q)
Adjunto de chefe de sala	(n)	(p)	(r)
Caixa fixo	64.200\$00	52.300\$00	59.800\$00
Caixa volante	62.200\$00	50.800\$00	51.900\$00
Controlador de identificação /bilheteiro	63.000\$00	46.900\$00	46.200\$00
Contínuo/porteiro	56.400\$00	46.900\$00	42.500\$00

Suplementos de chefia**Estoril:**

- a) 100% sobre o vencimento do pagador;
- b) 30% sobre o vencimento do pagador;
- c) 25 % sobre o vencimento do caixa fixo;
- d) 15% sobre o vencimento do caixa fixo;

- m) 25% sobre o vencimento do caixa fixo;
- n) 15% sobre o vencimento do caixa fixo.

Póvoa, Figueira e Espinho:

- a) 75% sobre o vencimento do pagador;
- f) 30% sobre o vencimento do pagador;
- g) 20% sobre o vencimento do caixa fixo;
- h) 10% sobre o vencimento do caixa fixo;
- o) 25% sobre o vencimento do caixa fixo;
- p) 15% sobre o vencimento do caixa fixo.

Algarve:

- i) 55% sobre o vencimento do pagador;
- j) 18% sobre o vencimento do pagador;
- l) 12,5% sobre o vencimento do caixa fixo;
- q) 25% sobre o vencimento do caixa fixo;
- r) 15% sobre o vencimento do caixa fixo.

Madeira:

- i) 55% sobre o vencimento do pagador;
- j) 18% sobre o vencimento do pagador;
- l) 12,5 % sobre o vencimento do caixa fixo.

ANEXO III**Estretura dos níveis de qualificação**

Níveis de qualificação	Categorias profissionais	Funções
1 - Quadros superiores	Chefe de sala de jogos tradicionais.	Dirige e fiscaliza todos os serviços das salas de jogos, incluindo os serviços de identificação.
	Adjunto do chefe de sala de jogos tradicionais.	Tem as mesmas atribuições do chefe de sala, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências.
	Chefe de sala (máquinas e bingo).	Compete-lhe a direcção, a fiscalização e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de vários tipos de jogo. Será responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda superior hierárquico do pessoal em serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo; pode exercer funções de locutor na sala de bingo.
2 - Quadros médios: 2.2 - Técnicos de produção	Técnico-chefe.	Responde pela manutenção e conservação das máquinas automáticas, providência a existência de stock mínimo de sobresselentes (nacionais e estrangeiros) para as máquinas e efectua antes da abertura da sala, vistoria geral às máquinas existentes na mesma. Está atento à chamada à sala dos seus subordinados. Providencia a efectivação de horários de trabalho conforme que todos os técnicos tenham um período de aprofundamento na oficina para além das reparações que normalmente efectuam. Repara e afina as roletas existentes na sala de jogos tradicionais.
	Controlador-chefe de identificação.	Coordena e orienta o trabalho de identificação dos clientes que pretendam obter o ingresso nas salas de jogos e sobre os impostos devidos em colaboração com os serviços locais da Inspeção-Geral de Jogos.

Níveis de qualificação	Categorias profissionais	Funções
3 - Encarregados e contramestres	Chefe de banca.	Dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efectuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correcta execução
	Fiscal de banca.	Verifica as marcações feitas pelos jogadores, procede, antes da voz "nada mais", às marcações que sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo. Na falta do chefe de banca são-lhe cometidas as funções que a este pertenceriam.
	Adjunto do chefe de sala de máquinas.	Coadjuva o chefe de sala, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos; e, quando não existam fiscais, contacta e fiscaliza os jogadores, acompanha e fiscaliza as reparações das máquinas de jogo na sala; confere e efectua o pagamento de prémios manuais; sob a orientação do chefe de sala, dirige e colabora na operação diária de arrecadação.
	Adjunto de chefe de sala de bingo.	Coadjuva o chefe de sala, a quem substitui nas suas ausências ou impedimentos; é também o responsável pela fiscalização das bolas e cartões. Contabiliza os cartões vendidos e os sobrantes de cada série ou sorteio, determina os prémios de linha e bingo, verificará os cartões premiados, informará em voz alta os jogadores, responderá individualmente aos pedidos de informações ou reclamações feitas aos jogadores e registará tudo isto, assim como os incidentes que se produzam, em acta de cada jogada, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala; pode exercer funções de locutor.
	Fiscal.	Contacta e fiscaliza os jogadores das máquinas automáticas e acompanha as reparações das máquinas na sala; pode, sob a orientação do chefe de sala ou seu adjunto, conferir e efectuar os pagamentos de prémios manuais
5 - Profissionais qualificados 5.3 - Produção. 5.4 - Outros.	Técnicos.	Conserva e repara as máquinas automáticas, devendo estar atento, quando em serviço na sala, à chamada do chefe e fiscais.
	Caixa tesoureiro.	Coordena e orienta o serviço de caixa na sala de jogos tradicionais.
	Caixa privativo.	Abastece de moedas e fichas os caixas fixos e volantes na sala de máquinas automáticas. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria através do chefe de sala ou quem o substitua. É responsável pelo stock e fornecimento de moedas e fichas ao sector.
	Pagador.	Lança bolas e dados, baralha, estende, distribui e recolhe cartas, oferece dados ao jogador e recolhe-os, procede, antes da voz "nada mais", às marcações que lhe forem pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, faz os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolhe o dinheiro ou fichas perdidas ao jogo e realiza o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho; efectua trocos.
6 - Profissional qualificado 6.1 - Administrativo e produção.	Controlador de identificação (SJT).	Identifica os indivíduos que pretendam obter o cartão de ingresso na sala de jogos tradicionais, cobra o preço das entradas nestas salas; identifica e vende bilhetes de acesso às outras salas, quando o serviço de identificação for comum a mais de uma sala e estas sejam contínuas. Fiscaliza os porteiros.
	Controlador de identificação-bilhetes.	Identifica os indivíduos que pretendam ingressar nas salas de máquinas automáticas ou bingo; vende os bilhetes correspondentes.

Níveis de qualificação	Categorias profissionais	Funções
6 - Profissionais qualificados: 6.1 - Administrativos e produção.	Técnico-ajudante.	Auxilia o técnico das máquinas procedendo de acordo com as respectivas instruções.
	Caixa fixo.	Na sala de máquinas: Vende e compra moedas ou fichas ao público no balcão. Quando em funções na caixa privativa, compete-lhe abastecer de moedas e fichas os caixas fixos e volantes e o equipamento de venda automática. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou quem o substitua. É responsável pelo stock e fornecimento de moedas e fichas ao sector. Na sala de Bingo: Tem a seu cargo a guarda dos cartões, entrega-os ordenadamente ao caixa volante, recolhe o dinheiro obtido das vendas e paga os prémios; pode exercer funções de locutor.
	Caixa volante.	Na sala de máquinas: Vende moedas ou fichas ao público na sala de máquinas automáticas. Na sala de bingo: Realiza a venda directa dos cartões e procede à recolha do seu valor, que entregará com os cartões sobrantes ao caixa fixo. Retira os cartões usados; entrega os prémios aos jogadores. No seu turno de locutor, coloca a máquina em funcionamento quando se inicia a jogada, lê em voz alta o número da bola segundo a ordem de saída. Desliga a máquina no final da jogada.
	Ficheiro fixo.	É o responsável pelo ficheiro de sala de jogos tradicionais. Abastece as bancas e recolhe as fichas destinadas à caixa. Compra e vende fichas aos jogadores; Abastece os caixa volantes; escritura todas as operações realizadas.
	Ficheiro volante.	Troca fichas por dinheiro aos jogadores em plena sala de jogos tradicionais.
7 - Profissionais não qualificados: 7.1 Outros.	Contínuo/porteiro	Na sala de jogos tradicionais: Auxilia as bancas, assiste aos clientes da sala de jogos e mantém esta em perfeito estado de limpeza. Na sala de máquinas: Assiste aos jogadores e conserva em perfeito estado de limpeza. Efectua todos os transportes de moedas e fichas de e para o balcão. No decurso da partida efectua pequenas intervenções nas máquinas de jogo (desencravamentos, etc.). Na sala de bingo; Encarregar-se-á de tarefas auxiliares designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões depois de finalizadas as jogadas. Na entrada das salas: Verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

Entrado em 2 de Agosto de 1991.

Depositado em 6 de Agosto de 1991, a fl. 83 do livro n.º 6, com o n.º 318/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E. N.º 30, I Série de 15/8/91)