



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— GRESART — Cerâmica Industrial, S. A. — Autorização de laboração contínua	785
— Marigold Industrial Portugal, Luvas Industriais, Unipessoal, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	785

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras	786
— CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras	787
— AE entre o CCL — Clube de Campismo de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra e texto consolidado	789
— CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação	803

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo — Eleição em 13, 14, 15 e 16 de Janeiro de 2009 para o mandato de dois anos	807
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação Portuguesa de Seguradores — APS — Rectificação	808
— ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel — Nulidade parcial	808

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores do Banco BPI, S. A. — Alteração	809
-----------------------------------------------------------------------	-----

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Oliva 1925 — Soluções de Fundição, S. A. — Eleição em 13 de Fevereiro de 2009 para o mandato de dois anos	810
— Comissão de Trabalhadores da BENTELER — Indústria de Componentes para Automóveis, L. ^{da} — Eleição em 4 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos	810
— Comissão de Trabalhadores da GASLIMPO — Sociedade de Desgasificação de Navios, S. A. — Eleição em 30 de Janeiro de 2009 para o mandato de dois anos	810
— Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A. — Eleição em 22 de Abril de 2008 para o biénio de 2008-2010 — Substituição	810

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A.	811
— SILENCOR — Indústrias Metálicas, L. ^{da}	811
— BRIEL — Indústria de Electrodomésticos, S. A.	811
— LisboaGás GDL — Sociedade Distribuição Gás Natural Lisboa, S. A.	811

II — Eleição de representantes:

— EVICAR — Comércio de Veículos, S. A. — Eleição em 6 de Fevereiro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 43, de 22 de Novembro de 2008	812
— Schaeffler Portugal, S. A. — Eleição realizada em 23 de Janeiro de 2009, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 41, de 8 de Novembro de 2008.	812
— LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A. — Eleição realizada em 20 de Fevereiro de 2009	812
— Hydro Building Systems, L. ^{da} — Eleição em 6 de Fevereiro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 43, de 22 de Novembro de 2008	812

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

- CCT — Contrato colectivo de trabalho.
- ACT — Acordo colectivo de trabalho.
- RCM — Regulamentos de condições mínimas.
- RE — Regulamentos de extensão.
- CT — Comissão técnica.
- DA — Decisão arbitral.
- AE — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

GRESART — Cerâmica Industrial, S. A. — Autorização de laboração contínua.

A empresa GRESART — Cerâmica Industrial, S. A., com sede na Zona Industrial de Vila Verde, Oliveira do Bairro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas Secções de Fornos e de Preparação de Pasta, nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria da cerâmica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de uma reorganização estrutural dos processos de fabrico em determinados sectores da unidade industrial, em virtude da introdução de equipamentos robotizados e maquinaria automática, proporcionada pela emergente conjuntura económica, pelos fortes e competitivos mercados e pelo avanço tecnológico actual. Tal reestruturação implica um conjunto de alterações estratégicas no seu actual modelo de gestão só passível de concretização com o recurso ao regime de laboração requerido.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e da Inovação;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa GRESART — Cerâmica Industrial, S. A., a laborar continuamente nas Secções de Fornos e de Preparação de Pasta, nas instalações industriais sitas na Zona Industrial de Vila Verde, Oliveira do Bairro.

Lisboa, 19 de Janeiro de 2009. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Marigold Industrial Portugal, Luvas Industriais, Unipessoal, L.ª — Autorização de laboração contínua.

A empresa Marigold Industrial Portugal, Luvas Industriais, Unipessoal, L.ª, com sede na Zona Industrial de São Miguel de Poiares, Vila Nova de Poiares, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente no sector de PVC, nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de responder, atempadamente, à crescente procura da sua produção, uma realidade da actualidade, com previsão de continuidade futura, que levará, mesmo, a curto prazo, ao investimento em novos equipamentos e à admissão de novos profissionais, permitindo, assim, a viabilidade da empresa. Tal desiderato, entende a sociedade em apreço, só será passível de ser concretizado com o recurso ao regime de laboração requerido.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, enquanto que outros profissionais serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e Inovação;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Marigold Industrial Portugal, Luvvas Industriais, Unipessoal, L.ª, a laborar continuamente nas instalações industriais, sector de PVC, sitas na Zona Industrial de São Miguel de Poiares, Vila Nova de Poiares.

Lisboa, 3 de Março de 2008. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras.

O CCT para a indústria de tripas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2008, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todos os industriais de tripas representados pela associação patronal outor-

gante e que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro se dediquem à actividade da indústria de tripas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos sindicatos outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a cada uma das categorias previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange um universo de 8 empresas num total de 700 trabalhadores.

3 —

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 59.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de €4,10, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Tabela salarial

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração (euros)
I	Encarregado-geral	-	615
	Encarregado	-	568
II	Chefe	-	605
	Subchefe	-	577,50
	Manobrador de empilhador	-	576
	Aproveitador de produtos	1. ^a	550
	Embalador	2. ^a	526
	Estufeiro		
III	Revisor	-	471
	Preparador-distribuidor de matéria-prima		
IV	Chefe	-	510,40
	Subchefe	-	456
	Calibrador (tripa de carneiro)	1. ^a	464
	Medidor (tripa de carneiro)	2. ^a	455
V	Verificador-controlador		
	Atador	1. ^a	455
	Calibrador (tripa de vaca/porco)		
	Colador		
	Cortador		
	Costureiro	2. ^a	452
	Enfiador-moldador		
VI	Medidor (tripa de vaca/porco)		
	Separador de Produtos		
	Entubador	-	452
	Raspador-desembaraçador		
VII	Salgador		
	Trabalhador de limpeza		
	Praticante	-	450

Lisboa, 13 de Janeiro de 2009.

Pela ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Carl Robert Geallad, director.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Depositado em 26 de Fevereiro de 2009, a fl. 34 do livro n.º 11, com o n.º 36/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras.

As partes, nos termos do n.º 3 da cláusula 2.^a do CCT a seguir identificado, actualizaram apenas as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária do anterior CCT para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cuja publicação do texto integral se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora até 31 Dezembro de 2009, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3, 4, 5, 6, 7 e 8 — *(Mantêm-se.)*

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 47.^a

Trabalhadores sinistrados

1, 2 e 3 — *(Mantêm-se.)*

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de €58 650,48, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

ANEXO II

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária — Outros subsídios

A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços	1 203,35
II	Analista de sistemas	1 136,55
	Contabilista/técnico de contas	
III	Chefe de serviços	1 069,77
	Chefe de serviço de vendas	

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
IV	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de electrónica	1 004,07
V	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	936,17
VI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de electrónica Técnico de telecomunicações Chefe de brigada/supervisor Vigilante-chefe de TVA	889,10
VII	Técnico administrativo principal Secretário de direcção	828,88
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador	760,99
IX	Vigilante de transporte de valores	943,84
X	Técnico administrativo de 1.ª classe	754,42
XI	Caixa Operador de valores Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	729,23
XII	Fiel de armazém	694,20
XIII	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	682,15
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe	672,29
XV	Cobrador	663,53
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	653,68
XVII	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	629,60
XVIII	Estagiário de 1ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	566,09
XIX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	552,95
XX	Trabalhador de limpeza	515,73
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	500,39
XXII	Estagiário de 2.ª classe	458,79
XXIII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	424,84
XXIV	Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	393,09

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	366,81

Nota. — Os salários relativos aos níveis XXIII, XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado, é de:

a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de €6,02;

b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de €5,58.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — €10,40.

Dormida e pequeno-almoço — €31,75.

Diária completa — €52,56.

D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — €47,07/mês;

Escalador — €157,67/mês;

Rondista de distrito — €117,16/mês;

Caixa — €41,60/mês;

Operador de valores — €41,60/mês;

Empregado serviços externos — €37,22/mês;

Cobrador — €37,22/mês.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código de Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 29 empresas e 33.000 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2009.

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança Roubo e Fogo:

Augusto de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:

Mateus Coelho Marques, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Rui Manuel de Melo Tomé, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Rui Manuel de Melo Tomé, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Rui Manuel de Melo Tomé, mandatário.

Pela FEPACES — Federação Português dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Rui Manuel de Melo Tomé, mandatário.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 9 de Dezembro de 2008. — Pela Direcção Nacional: (*Assinatura ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 9 de Dezembro de 2008. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

23 de Fevereiro de 2009. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 5 de Março de 2009, a fl. 35 do livro n.º 11, com o n.º 37/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre o CCL — Clube de Campismo de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra e texto consolidado.

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às actividades de natureza desportiva, recreativa, cultural e outras e obriga, por um lado, o CCL — Clube de Campismo de Lisboa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 — (Mantém a redacção em vigor.)
 2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e as respectivas alterações produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.
 3 a 7 — (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

- 1 — A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 6,50 €
 2, 3 e 4 — (Mantém a redacção em vigor.)

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director de serviços III	2 087
II	Assessor	2 007
	Director de serviços II	
III	Director de serviços I	1 659
	Técnico de parque especializado II	
IV	Chefe de serviços III	1 499
	Técnico de parque especializado I	
	Técnico IV	
V	Chefe de serviços II	1 338
	Técnico de parque III	
	Técnico III	
VI	Chefe de serviços I	1 232
	Técnico de parque II	
	Técnico II	
VII	Chefe de secção II	1 070
	Técnico de parque I	
	Técnico I	
	Técnico de secretariado III	
VIII	Chefe de secção I	915
	Técnico administrativo III	
	Técnico operacional III	
	Técnico de secretariado II	
IX	Técnico administrativo II	808
	Técnico operacional II	
	Técnico de secretariado I	
X	Técnico administrativo I	722
	Técnico operacional I	
XI	Assistente administrativo C	701
	Assistente operacional C	
	Fiscal de campo C	
	Motorista C	
XII	Assistente administrativo B	648
	Assistente operacional B	
	Fiscal de campo B	
	Motorista B	
	Encarregado de limpeza C	

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
XIII	Assistente administrativo A	600
	Assistente operacional A	
	Encarregado de limpeza B	
	Fiscal de campo A	
	Motorista A	
XIV	Encarregado de limpeza A	543
	Trabalhador de limpeza C	
XV	Trabalhador de limpeza B	516
XVI	Trabalhador de limpeza A	490

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma associação e 115 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2009.

Pelo CCL — Clube de Campismo de Lisboa:

Luís Filipe Tavares Domingos Duarte, presidente.
José Manuel Alves Rodrigues, vice-presidente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às actividades de natureza desportiva, recreativa, cultural e outras e obriga, por um lado, o CCL — Clube de Campismo de Lisboa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e as respectivas alterações produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e categoria profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — A admissão é da exclusiva competência do conselho directivo do CCL e dela será dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser discriminado por virtude da idade, sexo, religião, convicções políticas ou ideológicas ou raça.

3 — A idade mínima de admissão para todos os trabalhadores abrangidos por este AE é de 16 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e observem as restantes disposições legais.

4 — A admissão do pessoal para o CCL far-se-á, tanto quanto possível, por critérios objectivos em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;
- b) Recurso à admissão externa apenas quando não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis estabelecidos no anexo II.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Nível ou escalão salarial e retribuição;

- d) O período normal de trabalho diário e semanal;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho.
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamento internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a XVI;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a VIII;

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato nos termos previstos no número anterior, por parte do CCL, só pode ter lugar com um aviso prévio de 7 dias.

5 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, nas condições previstas na lei, sendo obrigatoriamente reduzido a escrito.

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais, cujo elenco integra o

anexo 1 deste AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser criadas novas categorias quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de retribuição a uma das categorias referidas no número anterior.

3 — Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro do CCL.

4 — Compete ao conselho directivo ou aos sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, que dependerá do acordo das partes.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir o disposto no presente AE e nos regulamentos internos do CCL;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o CCL;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do CCL em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao CCL, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo CCL;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do CCL;
- i) Cooperar com o CCL para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou neste AE, bem como as ordens dadas pelo CCL.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo conselho directivo do CCL como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 9.^a

Deveres do CCL

Sem prejuízo de outras obrigações, o CCL deve:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo de empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos de acidente de trabalho e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o CCL da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- m) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores do CCL todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho no CCL.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao CCL:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores

exercem os poderes de autoridade e direcção próprios do CCL ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou, observados os requisitos legalmente previstos, nomeadamente o acordo do trabalhador, a cedência ter por entidade utilizadora a FPCC;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo CCL ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana.

2 — Nas semanas completas compreendidas entre 16 de Setembro de um ano e 14 de Junho do ano seguinte, o período normal de trabalho não poderá exceder as 39 horas semanais.

3 — No período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Outubro, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal podem ser alargados, para fazer face ao acréscimo de actividade nos parques, até ao máximo de 2 horas em cada dia de trabalho, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas ou ultrapasse, em média, durante aquele período, os limites estabelecidos nos n.ºs 1 e 2.

4 — Relativamente aos trabalhadores afectos às áreas de restauração, o alargamento do período normal de trabalho diário pode ir até ao máximo de doze horas, desde que obtido o acordo expresso do trabalhador, respeitando-se todos os outros limites estabelecidos nos números anteriores desta cláusula.

5 — Nas situações referidas no número anterior, o acréscimo do período normal de trabalho diário terá de ser compensado no decurso daquele período de cinco meses, não pode ser reduzido em mais que duas horas por dia, podendo, porém, essa redução ser substituída, por acordo das partes, pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias dentro ou fora do período de referência, ou adicionado ao período de férias, sem prejuízo em qualquer dos casos do direito ao subsídio de refeição.

6 — As alterações aos horários de trabalho previstas nos números precedentes devem ainda respeitar as seguintes regras:

a) Ser comunicadas ao trabalhador com pelo menos oito dias de antecedência;

b) Prever, no máximo, duas semanas seguidas em que os horários sejam iguais ou superiores a 48 horas.

c) À prestação de trabalho cuja duração seja fixada nos limites máximos previstos no n.º 3, não pode acrescer trabalho suplementar;

d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador devidamente comprovadas, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

7 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por uma pausa de duração mínima de uma hora e máxima de duas ao fim do período máximo de cinco horas consecutivas de trabalho.

8 — Relativamente aos trabalhadores afectos às áreas de restauração, a duração da pausa diária pode ser prolongada até quatro horas, podendo ainda haver uma segunda pausa diária com a duração de meia hora, que contará como tempo de trabalho efectivo, a gozar no momento mais apropriado em função das necessidades do serviço, como forma de evitar a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

9 — Em cada período de trabalho, os trabalhadores têm direito a uma pausa até quinze minutos para tomada de uma pequena refeição (lanche), desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços.

Cláusula 12.^a

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete ao CCL estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente AE.

2 — O CCL deve providenciar a instituição de um único sistema de controlo do cumprimento do horário de trabalho por parte de todos os trabalhadores a ele sujeitos.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes previstas na lei.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia, por semana ou por mês;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 26.^a («Subsídio de IHT»).

6 — O subsídio de IHT faz parte integrante da retribuição e é devido no período de férias, nos subsídios de férias e de Natal, mas só enquanto o trabalhador estiver naquele regime.

7 — A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justificaram a adopção desse regime ou por decisão de qualquer das partes mediante pré-aviso de 60 dias.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar, o prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, com as seguintes excepções:

a) Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário, semanal ou mensal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período;

b) Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 — Todo o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pelo CCL.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando o CCL comprovar a sua necessidade.

2 — Considera-se também como nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 24.^a («Retribuição de trabalho nocturno»).

Cláusula 17.^a

Regime de turnos

1 — Considera-se horário por turnos o prestado em regime de rotação contínua ou descontínua, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

2 — O trabalho prestado em regime de turnos só é autorizado desde que o CCL comprove a sua necessidade, proceda à audição dos representantes dos trabalhadores e a participe aos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores direito a um complemento de retribuição no montante de 25% da retribuição de base efectiva no caso de prestação de trabalho em regime de três ou dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

4 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

5 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que previamente acordadas entre o CCL e os trabalhadores interessados, com aviso prévio de vinte e quatro horas.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados, o CCL obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

8 — Quando houver lugar a substituição, nenhum trabalhador pode abandonar o local de trabalho sem que tenham sido tomadas as providências necessárias à sua substituição, tendo direito à retribuição prevista na cláusula 25.^a («Retribuição do trabalho suplementar») enquanto não se verificar a sua substituição.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição mínima do trabalho

1 — A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este acordo é a constante do anexo I.

2 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

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

sendo:

Rm — retribuição mensal;

Hs — período normal de trabalho semanal, que não pode ser superior, para este efeito, a 39 horas.

Cláusula 19.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pelo CCL, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3 — No acto do pagamento da retribuição, o CCL deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade no CCL.

2 — A partir da sexta diuturnidade, as diuturnidades vencem-se por cada 10 anos de antiguidade no CCL.

3 — As diuturnidades vencem-se no dia 1 do mês em que o trabalhador complete cada período de 5 anos ou 10 anos de antiguidade no CCL, consoante o disposto nos n.ºs 1 e 2.

4 — O montante de cada diuturnidade é de 3 % do valor estabelecido no nível x da tabela salarial.

5 — O montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído na retribuição mensal, designadamente para efeitos de cálculo da retribuição horária.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores efectivos com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

4 — O subsídio será pago até 15 de Dezembro, salvo em caso de suspensão por impedimento prolongado ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 22.^a

Subsídio de férias

1 — O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorrer o gozo de, pelo menos, cinco dias úteis de férias e o seu valor será igual à retribuição mensal a que o trabalhador tiver direito.

2 — O valor do subsídio de férias será actualizado por efeito de qualquer aumento salarial ou promoção que ocorra no decurso de cada ano civil em que é pago.

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de €6,50.

2 — O subsídio será atribuído apenas nos dias em que o trabalhador preste, pelo menos, 60 % do seu período de trabalho diário.

3 — Nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores, será posto pelo CCL à disposição dos trabalhadores um local apropriado para a tomada de refeições com as necessárias condições de higiene e conforto, equipado com material de queima e conservação e não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

4 — Os trabalhadores afectos às áreas de restauração têm direito ao subsídio de refeição e a tomar gratuitamente todas as refeições no estabelecimento. No entanto, para os trabalhadores que vierem a ser admitidos após a entrada em vigor da presente convenção, o CCL poderá descontar no subsídio de refeição as refeições tomadas no estabelecimento, pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — €0,75;

Almoço ou jantar — €2,75.

Cláusula 24.^a

Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes ao regime de turnos.

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com o acréscimo de 75 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia de feriado será retribuído com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição.

3 — Por acordo das partes, a retribuição do trabalho suplementar prevista no número anterior pode ser substituída por dois dias de descanso, os quais englobam o descanso compensatório estabelecido para a prestação de trabalho nesses dias, mantendo o trabalhador o direito a receber o subsídio de refeição em relação a um desses dois dias de descanso.

4 — Quando, por virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não disponha de transporte público para a sua residência habitual, caberá ao CCL fornecer ou suportar os custos do respectivo transporte.

5 — Por prestação de trabalho suplementar, têm os trabalhadores direito a uma compensação, para efeitos de alimentação, correspondente a 150 % do valor do subsídio de refeição, para pagamento de jantar, quando a prestação

do serviço suplementar se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos.

Cláusula 26.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 3 da cláusula 13.^a («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

23 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

O valor correspondente às horas diárias prefixadas, calculado com base na fórmula (número de horas diárias × 23 % da retribuição base mensal) para as situações previstas na alínea b);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

A trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos e ou recebimentos será atribuído um abono para falhas igual a 4,5 % do montante estabelecido no nível x da tabela salarial em vigor no CCL.

Cláusula 28.^a

Complemento do subsídio de doença e acidente de trabalho

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente comprovada, o CCL atribuirá ao trabalhador um complemento do subsídio concedido pela segurança social, até ao máximo de 30 dias em cada ano civil, desde que o absentismo do trabalhador não tenha ultrapassado os 5 % nos três meses imediatamente anteriores ao da baixa.

3 — Quando a doença seja uma das constantes da comunicação interna n.º 02/2004, ou outra de idêntico teor que a substitua, se revele incapacitante para o trabalho e seja confirmada por médico indicado pelo CCL, não se aplica o limite temporal estabelecido no número anterior.

4 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera à data da baixa e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

5 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não exercer o direito ao correspondente subsídio de doença, podendo fazê-lo, o CCL não pagará o complemento previsto nos n.ºs 2 e 3.

6 — A concessão do complemento do subsídio de doença previsto nesta cláusula fica ainda dependente da entrega imediata ao CCL do valor do subsídio de doença pago pela segurança social, sempre que a retribuição líquida seja integralmente assegurada no final do mês a que respeita.

7 — Em caso de incapacidade temporária para o trabalho resultante de acidente de trabalho, o CCL assegurará ao trabalhador, enquanto essa situação durar, o pagamento da diferença entre a sua retribuição líquida e o subsídio legalmente devido, directamente ou através de adequado seguro.

Cláusula 29.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho, as instalações do CCL em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Nas deslocações em que, mediante acordo entre o CCL e o trabalhador, este utilizar veículo próprio, o CCL obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido €0,34 ou €0,17 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

4 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual do trabalho ou da residência do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

5 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho não será considerado para os limites máximos de trabalho suplementar previstos na lei em vigor, mas será sempre retribuído como trabalho suplementar.

6 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento de todas as despesas de transporte, das refeições e alojamento:

a) Nos casos em que a deslocação implique a pernoita do trabalhador fora da sua residência, deverá o CCL disponibilizar-lhe alojamento adequado ou pagar-lhe as inerentes despesas contra a apresentação de documento comprovativo, cujo valor não poderá exceder o limite de 5,5 % do nível x da tabela salarial;

b) No caso de tomada de refeições, o trabalhador terá direito ao pagamento da importância correspondente a 50 % do valor do subsídio de refeição por cada pequeno-almoço, e a 150 % do valor do subsídio de refeição por cada almoço e ou jantar, salvo se o CCL assegurar o fornecimento das refeições;

c) Nas situações previstas na alínea anterior, só haverá direito ao pagamento do pequeno-almoço ou do jantar se a deslocação se iniciar antes das 8 horas ou terminar após as 20 horas, respectivamente.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias seguidos de descanso por semana, que serão normalmente o sábado e o domingo.

2 — Aos trabalhadores que por motivo da sua função não possam ter o descanso semanal nos dias previstos no número anterior, o CCL obriga-se a apresentar, com pelo menos oito dias de antecedência, o quadro mensal dos

dias de descanso a que os trabalhadores têm direito, o qual deverá ser organizado de forma rotativa.

3 — Nas circunstâncias do número anterior, o 1.º dia será considerado de descanso semanal complementar e o 2.º de descanso semanal obrigatório, os quais devem coincidir com o sábado e o domingo pelo menos 10 vezes por ano, salvo quanto aos trabalhadores afectos às áreas de restauração, sem que daí possa resultar a necessidade de contratação de novos trabalhadores ou a prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 31.ª

Feriados obrigatórios

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes:

- a) O feriado municipal da localidade onde se situa o local de trabalho;
- b) A terça-feira de Carnaval.

Cláusula 32.ª

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

- a) As ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por maternidade ou em caso de aborto, paternidade e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência;

d) As dadas por motivo de doença que implique internamento hospitalar, até ao limite de 15 dias em cada ano civil.

5 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo nesse caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

6 — Quando o solicitarem, aos trabalhadores será concedida a faculdade de gozarem as suas férias em simultaneidade com os membros do seu agregado familiar, salvo se daí resultar prejuízo para o serviço.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e o CCL.

8 — Na falta de acordo, caberá ao CCL a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, a comissão sindical ou os delegados sindicais, fixando as férias dos trabalhadores afectos aos parques de campismo no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Novembro, e as dos restantes trabalhadores no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

9 — Quando o trabalhador interromper as férias por motivo de baixa, deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico o dia de início da doença, pessoalmente ou por interposta pessoa.

10 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

11 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado nem substituído por trabalho suplementar, nem substituído por qualquer retribuição ou por qualquer outra modalidade ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto na lei e neste AE.

12 — Se o CCL não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou não pagar o respectivo subsídio nos termos deste acordo, salvo motivo de impedimento por factos a ele não imputáveis e devidamente comprovados, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber, sem prejuízo do direito ao gozo dessas férias no 1.º trimestre do ano imediato àquele a que se reportam.

13 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 33.ª

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas

ausências como faltas, nomeadamente para efeitos de desconto na retribuição, na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

3 — Quando o somatório das ausências inferiores ao dia normal de trabalho não atinja, no fim de um ano civil, a duração do período normal de trabalho diário, esse valor não transita para o ano civil seguinte.

4 — Em cada ano civil, o CCL concederá a todos os trabalhadores uma tolerância de ponto individual com a duração correspondente a 20 horas de trabalho, para ser utilizada em assuntos da sua vida particular, não podendo cada ausência ser superior a 4 horas seguidas, e desde que não prejudique o normal funcionamento de serviço e seja solicitada ao superior hierárquico com a antecedência mínima de 48 horas.

5 — As ausências referidas no número anterior não afetam a retribuição nem a contagem de tempo na categoria profissional ou na antiguidade no CCL.

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo CCL;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pelo CCL as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante meio período de trabalho diário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, pelo tempo comprovadamente gasto para o efeito;

d) Pelo tempo necessário para participar no funeral de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 2, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar, ou por altura do funeral, caso este venha a ocorrer mais tarde.

5 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados.

Cláusula 35.^a

Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico de cada trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas ao CCL logo que possível pelo trabalhador ou por interposta pessoa.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — Os pedidos de dispensa ou comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Em qualquer falta justificada, o trabalhador é obrigado a apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 36.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha esgotado o prazo inicial de garantia do direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 34.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 34.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da 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 meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas no direito de férias

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

2 — Nos casos em que a falta determine perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1 — O CCL poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser acompanhado da respectiva justificação.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 40.^a

Poder disciplinar

1 — O CCL tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

3 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho directivo do CCL ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 42.^a

Procedimento e prescrição

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode iniciar-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o conselho directivo do CCL, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o CCL suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 44.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

Nos casos de despedimento ilícito do trabalhador e nos casos de cessação do contrato por outro motivo que confira direito a indemnização, esta será no mínimo correspondente a um mês de retribuição mensal por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 46.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao CCL com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 47.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o CCL é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o CCL é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 48.^a

Carácter mais favorável

1 — As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

2 — Da aplicação do presente AE não pode resultar em qualquer caso baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

Cláusula 49.^a

Regime subsidiário

Relativamente às matérias omissas no presente acordo aplicar-se-á a lei vigente.

Cláusula 50.^a

Sistema de transição de diuturnidades

1 — Na transição do sistema de diuturnidades considera-se relevante o tempo que cada trabalhador prestou efectivamente no CCL vinculado por contrato de trabalho.

2 — Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam a receber diuturnidades por antiguidade na categoria profissional, mantêm o valor que estiverem a receber, ou o resultante de nova diuturnidade a vencer no decurso do triénio de 2006-2008, sempre que esse valor seja superior ao resultante da aplicação do novo regime de diuturnidades.

Cláusula 51.^a

Regras de transição e integração nas categorias profissionais

1 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2006, os trabalhadores são integrados nas novas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a seguinte tabela:

Categoria anterior	Nova categoria
Assessor do conselho directivo	Assessor.
Director de serviços	Director de serviços.
Técnico superior	Técnico.
Técnico de som	Técnico.
Técnico de informática	Técnico.
Assistente técnico	Técnico.
Chefe de serviços	Chefe de serviços.
Encarregado	Técnico de parque.
Coordenador de obras	Técnico operacional.
Chefe de secção	Chefe de secção.
Tesoureiro	Técnico administrativo.
Adjunto de encarregado	Técnico operacional.
Técnico de esquentadores	Técnico operacional.
Canalizador	Técnico operacional.
Medidor orçamentista	Técnico operacional.
Serralheiro	Técnico operacional.
Electricista de baixa tensão	Técnico operacional.
Técnico de secretariado	Técnico de secretariado.
Pedreiro principal	Técnico operacional.
Operador de máquinas	Técnico operacional.
Motorista	Motorista.
Pedreiro de 1. ^a	Técnico operacional.
Electricista de 2. ^a	Assistente operacional.
Técnico administrativo	Técnico administrativo.
Assistente administrativo de 1. ^a	Assistente administrativo.
Assistente administrativo de 2. ^a	Assistente administrativo.
Jardineiro	Assistente operacional.
Conductor tractorista	Motorista.
Servente	Assistente operacional.
Fiscal de campo	Fiscal de campo.
Guarda-rondista	Fiscal de campo.
Encarregado de limpeza	Encarregado de limpeza.
Servente de limpeza	Trabalhador de limpeza.

2 — Após a definição da nova categoria profissional, os trabalhadores serão integrados no nível salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua retribuição base mensal em 1 de Dezembro 2005 (nível salarial imediatamente superior).

3 — Se o nível salarial superior for inferior a 5% do salário em 31 de Dezembro de 2005, o aumento salarial efectivo do trabalhador será igual àquela percentagem.

ANEXO I

Definição de funções

Assessor. — É o trabalhador que participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade. Propõe definição das políticas e aconselha a tomada de decisões estratégicas. Depende hierarquicamente do conselho directivo.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões espe-

cíficas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, jardineiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Chefe de secção. — É o trabalhador que organiza, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma secção do CCL, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço do CCL, com base em orientações superiores.

Director de serviços I e II. — É o trabalhador que responsável pela direcção e coordenação de grandes áreas de actividade do CCL. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas. Depende hierarquicamente do conselho directivo.

Director de serviços III. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela direcção e coordenação de grandes áreas de actividade do CCL. Gere programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, coordena profissionais de elevada especialização e toma decisões de responsabilidade não sujeitas a revisão técnica. Propõe definição das políticas e aconselha a tomada de decisões estratégicas. Depende hierarquicamente do conselho directivo.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade dos trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a seu cargo.

Fiscal de campo. — É o trabalhador que fiscaliza a utilização de espaços acampáveis e outras instalações dos parques, assegurando o cumprimento das normas regulamentares e estatutárias aplicáveis. Assegura o serviço de estacionamento, entrega, troca ou caducidade das unidades de alojamento (categoria a extinguir quando vagar).

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Técnico. — É o trabalhador que detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas e ou que envolvam análise e interpretação de resultados, procedendo ao seu tratamento e sistematização. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de parque especializado. — É o trabalhador que dá apoio aos directores de serviço na elaboração dos planos integrados de desenvolvimento, no âmbito de curto, médio e longo prazo. Orienta e apoia tecnicamente trabalhadores de outros níveis. Pode ser responsável por projectos da sua especialização e pelo controlo de rotina ou conjunto de

tarefas nos parques no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções.

Técnico de parque. — É o trabalhador que numa unidade operacional coordena, dirige e controla a actividade de todos os trabalhadores das mais diversas especialidades a ela adstritos, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico operacional. — É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., numa ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico de secretariado. — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função (categoria a extinguir quando vagar).

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;

d) Nível salarial: retribuição base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria ou por promoção em graus profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo nível ou grau salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria ou grau profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pelo conselho directivo.

4 — A admissão para profissões técnicas carece de habilitações literárias ao nível da licenciatura ou da titularidade de certificado de aptidão profissional.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão — constitui progressão a mudança para nível salarial superior, dentro da mesma categoria profissional.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa do conselho directivo e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelo Clube.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

a) Por mérito — por decisão do conselho directivo, sob proposta do superior hierárquico após processo de avaliação;

b) Por antiguidade — decorridos três anos de permanência em categoria profissional referenciada pelas letras «A» ou «B».

4 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão são descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director de serviços III	2 087
II	Assessor Director de serviços II	2 007

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
III	Director de serviços I	1 659
	Técnico de parque especializado II	
IV	Chefe de serviços III	1 499
	Técnico de parque especializado I	
	Técnico IV	
V	Chefe de serviços II	1 338
	Técnico de parque III	
	Técnico III	
VI	Chefe de serviços I	1 232
	Técnico de parque II	
	Técnico II	
VII	Chefe de secção II	1 070
	Técnico de parque I	
	Técnico I	
	Técnico de secretariado III	
VIII	Chefe de secção I	915
	Técnico administrativo III	
	Técnico operacional III	
	Técnico de secretariado II	
IX	Técnico administrativo II	808
	Técnico operacional II	
	Técnico de secretariado I	
X	Técnico administrativo I	722
	Técnico operacional I	
XI	Assistente administrativo C	701
	Assistente operacional C	
	Fiscal de campo C	
	Motorista C	
XII	Assistente administrativo B	648
	Assistente operacional B	
	Fiscal de campo B	
	Motorista B	
XIII	Encarregado de limpeza C	600
	Assistente administrativo A	
	Assistente operacional A	
	Motorista A	
XIV	Encarregado de limpeza A	543
	Trabalhador de limpeza C	
XV	Trabalhador de limpeza B	516
XVI	Trabalhador de limpeza A	490

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma associação e 115 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2009.

Pelo CCL — Clube de Campismo de Lisboa:

Luís Filipe Tavares Domingos Duarte, presidente.
José Manuel Alves Rodrigues, vice-presidente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, mandatária.

Depositado em 5 de Março de 2009, a fl. 35 do livro n.º 11, com o n.º 38, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procedeu-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008.

1 — Quadros superiores:

Analista informático — administrativos;
Economista (graus III, IV e V);
Enfermeiro;
Enfermeiro-coordenador;
Enfermeiro especializado;
Engenheiro (graus III, IV e V);
Engenheiro maquinista da marinha mercante (graus III, IV e V);
Engenheiro técnico (graus IV e V);
Oficial da marinha mercante (graus III, IV e V);
Jurista (graus III, IV e V);
Técnico oficial de contas;
Veterinário.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Despachante privativo;
Gerente comercial;
Jurista (graus I e II);
Programador informático;
Técnico de recursos humanos;
Técnico de prevenção;
Tesoureiro.

2.2 — Técnico da produção e outros:

Analista químico;
Classificador-avaliador de diamantes;

Gestor de *stocks*;
 Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção;
 Economista (graus I e II);
 Engenheiro (graus I e II);
 Engenheiro maquinista da marinha mercante (graus I e II);
 Engenheiro técnico (graus I, II e III);
 Oficial da marinha mercante (graus I e II).

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

Chefe de cozinha;
 Chefe de grupo de vigilância;
 Chefe de linha de montagem;
 Chefe de loja/encarregado;
 Chefe de secção (limpeza, tinturaria e lavandaria);
 Chefe de secção (encarregado) — têxteis;
 Chefe de pasteleiro;
 Chefe de *snack*;
 Encarregado (electricistas);
 Encarregado (madeiras);
 Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais);
 Encarregado (construção civil);
 Encarregado de armazém;
 Encarregado ou chefe de secção (comércio);
 Encarregado ou chefe de secção (metalúrgicos);
 Encarregado de loja;
 Encarregado de refeitório;
 Mestre;
 Oficial principal (relojeiros);
 Operador encarregado;
 Peleiro-mestre;
 Supervisor.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem;
 Chefe de compras;
 Correspondente em línguas estrangeiras;
 Ecónomo;
 Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras;
 Esteticista-cosmetologista (M/F);
 Inspector de vendas;
 Monitor de formação de pessoal;
 Prospector de vendas;
 Secretário de direcção;
 Técnico administrativo;
 Técnico de contabilidade;
 Técnico comercial;
 Técnico de vendas;
 Técnico de vendas especializado;
 Tradutor.

4.2 — Produção:

Auxiliar de classificador de diamantes;
 Agente de métodos;
 Agente de planeamento;
 Agente de tempos e métodos;
 Assistente operacional;
 Chefe de linha ou grupo;

Controlador de qualidade;
 Decorador de estudos;
 Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas e electrotecnia);
 Desenhador-maquetista/arte-finalista;
 Dourador de ouro fino;
 Entalhador;
 Modelista;
 Monitor têxteis;
 Preparador de trabalho;
 Planificador;
 Programador de fabrico;
 Orçamentista (metalúrgico);
 Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
 Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
 Técnico de computadores;
 Técnico de maquetas;
 Técnico de medições e orçamentos;
 Técnico de sistemas;
 Técnico de suporte.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
 Caixa de escritório;
 Controlador-caixa;
 Estenodactilógrafo em língua portuguesa;
 Operador informático;
 Preparador informático de dados;
 Recepcionista de 1.ª;
 Vigilante-controlador.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;
 Empregado comercial;
 Promotor de vendas;
 Operador de supermercado.

5.3 — Produção:

Ajudante de mestre;
 Ajudante de modelista;
 Afinador de ferramentas;
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotORES;
 Apontador;
 Arvorado;
 Assentador de isolamentos;
 Assistente operacional (tirocinante);
 Atarrachador;
 Bate-chapas (chapeiro);
 Bordador especializado;
 Canalizador;
 Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos);
 Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas;
 Carpinteiro de moldes ou modelos;
 Carpinteiro de limpos (construção civil);
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;
 Construtor de maquetas;

- Cortador de peles;
 Cortador ou serrador de materiais;
 Costureiro especializado;
 Costureiro-controlador;
 Cronometrista;
 Decorador de execução;
 Decorador de vidro ou cerâmica;
 Desenhador de estudos (tirocinante);
 Desenhador de execução;
 Desenhador técnico;
 Desenhador gráfico;
 Desenhador-decorador;
 Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante) Dou-
 rador de ouro de imitação (de 1.ª e de 2.ª);
 Electro-relojeiro (relojeiro eléctrico);
 Electromecânico (electricista montador) de veículos de
 tracção eléctrica;
 Envernizador;
 Estofador;
 Estucador;
 Ferramenteiro;
 Fogueiro;
 Funileiro-latoeiro;
 Gravador;
 Impressor litógrafo;
 Lavador mecânico ou manual;
 Maçariqueiro;
 Marceneiro;
 Marceneiro de instrumentos musicais (pianos e órgãos);
 Maquinista de peles especializado;
 Mecânico de aparelhos de precisão;
 Mecânico de automóveis;
 Mecânico de frio ou ar condicionado;
 Mecânico de instrumentos musicais;
 Mecânico de madeiras;
 Mecânico de máquinas de escritório;
 Medidor;
 Medidor orçamentista;
 Moldador-reparador;
 Montador-ajustador de máquinas;
 Montador de estruturas metálicas ligeiras;
 Muflador ou forneiro;
 Oficial (carnes);
 Oficial (relojeiros);
 Oficial especializado (têxteis);
 Oficial (electricistas);
 Operário qualificado (metalúrgicos);
 Operador de barcas ou máquinas de tingir;
 Operador de máquinas de limpar;
 Operador de máquinas de pantógrafo;
 Operador de máquinas de *transfer* automáticas;
 Operador de quinadeira;
 Ourives conserteiro;
 Pedreiro;
 Peleiro;
 Perfilador;
 Pintor (construção civil);
 Pintor (metalúrgicos);
 Pintor-decorador;
 Pintor de móveis;
 Planeador;
 Planificador (tirocinante);
 Polidor;
- Polidor manual;
 Polidor mecânico e à pistola;
 Radiomontador geral;
 Recepcionista ou atendedor de oficina;
 Registador de produção;
 Relojoeiro de manutenção;
 Relojoeiro reparador;
 Reparador de aparelhos receptores de rádio;
 Revisor;
 Serrador;
 Serrador mecânico;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador;
 Soldador de electroarco ou oxi-acetileno;
 Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo
 e de escritório;
 Técnico de 1.ª linha;
 Técnico de maquetas (tirocinante);
 Tirocinante do nível xi;
 Torneiro mecânico;
 Traçador-marcador;
 Verificador de produtos adquiridos.
- 5.4 — Outros:
- Cabeleireiro/barbeiro;
 Cozinheiro;
 Decorador (madeiras);
 Delegado de informação;
 Despenseiro;
 Empregado de mesa de 1.ª;
 Empregado de mesa de 2.ª;
 Expositor ou decorador;
 Fiel de armazém;
 Manicura-pedicura;
 Massagista de estética;
 Motorista de ligeiros;
 Motorista de pesados;
 Pasteleiro;
 Posticeiro.
- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Ajudante de cabeleireiro/barbeiro;
 Ajudante de motorista;
 Cafeteiro;
 Cobrador;
 Conferente;
 Copeiro;
 Demonstrador;
 Demonstrador de máquinas e equipamentos;
 Distribuidor;
 Encarregado (serviços de portaria, vigilância e simi-
 lares);
 Empregado de balcão;
 Empregado de refeitório;
 Empregado de serviços externos;
 Empregado de *snack*;
 Lavador de viaturas;
 Operador heliográfico;
 Preparador de cozinha;
 Secador engomador (brunidor);

Recepcionista (lavandarias e tinturarias);
Recepcionista de 2.^a
Repositor;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Acabador;
Arquivista técnico;
Assentador de revestimentos;
Auxiliar de decorador (técnicos de desenho);
Bordador;
Capataz (construção civil);
Casqueiro;
Colador;
Cortador e ou esticador de tecidos;
Cortador de tecidos para colchões;
Cortador de tecidos para estofos;
Costureiro;
Costureiro de confecção em série;
Costureiro de emendas;
Costureiro de colchões;
Costureiro de decoração;
Costureiro-estofador;
Desenhador de execução (tirocinante);
Distribuidor de trabalho;
Enchedor de colchões e almofadas;
Engomador ou brunidor;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Embalador;
Empalhador;
Facejador;
Escolhedor-classificador de sucata;
Esticador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Maquinista de peles;
Medidor-orçamentista (tirocinante);
Medidor (tirocinante);
Montador de andaimos;
Montador de móveis;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série;
Oficial (têxteis);
Operador de balança ou báscula;
Operador de empilhador;
Operador de grua;
Operador de máquinas (comércio);
Operador de máquinas de balancé;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Pré-oficial (electricistas);
Prensador (madeiras);
Prensador (têxteis);
Preparador (têxteis);
Relojoeiro furniturista;
Revistador;
Riscador (têxteis);
Técnico auxiliar (computadores).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar (menor);
Contínuo;

Empregado comercial-ajudante;
Guarda ou vigilante;
Operário não especializado (metalúrgicos);
Operador de supermercado-ajudante;
Paquete;
Porteiro;
Servente (comércio);
Trabalhador de limpeza;
Vigilante.

7.2 — Produção:

Ajudante de corte;
Ajudante (electricistas);
Ajudante de lubrificador;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série;
Servente (construção civil).

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (têxteis);
Aprendiz com mais de 18 anos (hotelaria);
Aprendiz (electricista);
Aprendiz (madeiras);
Aprendiz (metalúrgicos);
Aprendiz (relojoeiros);
Aspirante (carnes);
Estagiário (hotelaria);
Estagiário (lavandarias e tinturarias);
Estagiário (administrativos);
Estagiário de programação informática;
Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
Operador informático estagiário;
Praticante (metalúrgicos);
Praticante (carnes);
Praticante (comércio);
Praticante (madeiras);
Praticante (têxteis);
Recepcionista estagiário (administrativos);
Técnico de computadores (estagiário);
Tirocinante A e B (técnicos de desenho).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de escritório;

Chefe de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de vendas;

Chefe de secção (administrativos);

Encarregado geral (comércio).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico);
Encarregado geral (madeiras);
Encarregado geral (carnes).

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

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Subchefe de secção (administrativos),

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

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Adjunto do chefe de secção (técnico de equipamento electrónico);

Adjunto do chefe de secção (técnicos de computador);

Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe) (metalúrgicos);

Chefe de equipa (electricistas).

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo — Eleição em 13, 14, 15 e 16 de Janeiro de 2009 para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Carlos Alberto Bettencourt Reis, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5083765, data de validade de 19 de Junho de 2015, local de emissão Lisboa.

Vice-presidente — Luís Filipe Pereira Coutinho Reis, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8176085, data de validade de 4 de Junho de 2016, local de emissão Lisboa.

Vice-presidente — Pedro Manuel Almeida Nunes Barata, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8482258, data de validade de 26 de Novembro de 2017, local de emissão Lisboa.

Tesoureiro — Maria José C. M. Mano S. Domingos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7054054, data de validade de 4 de Maio de 2014, local de emissão Oeiras.

Vogal — António Fernando Carvalho Querido, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10245387, data de validade de 9 de Outubro de 2013, local de emissão Porto.

Vogal — Arlindo Manuel Gonçalves Santa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7644305, data de validade de 25 de Junho de 2011, local de emissão Lisboa.

Vogal — Maria Margarida Braz Serra, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9558543, data de validade de 1 de Abril de 2018, local de emissão Lisboa.

Vogal — Pedro Nuno Ribeiro Pedroso, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11025747, data de validade de 25 de Outubro de 2009, local de emissão Ponta Delgada.

Vogal — Ricardo Jorge de Melo Dowling, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10562308, data de validade de 18 de Dezembro de 2013, local de emissão C. C.

Suplente — Victor Manuel Tomaz Schwab Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4361674, data de validade de 18 de Maio de 2019, local de emissão Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Seguradores — APS — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, foi publicada a alteração aos estatutos da Associação em epígrafe.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na p. 4289, artigo 3.º, «Fins», onde se lê:

«São fins da Associação:

.....
e) Promover, no interesse dos associados, em Portugal e no estrangeiro, a divulgação de conhecimentos sobre a actividade seguradora, através de publicações, realização de seminários, campanhas e prestação de outros serviços que permitam prestigiar e desenvolver o sector segurador;»

deverá ler-se:

«São fins da Associação:

.....
e) Promover, no interesse dos associados, em Portugal e no estrangeiro, a divulgação de conhecimentos sobre a actividade seguradora, através de acções de formação, edição de publicações, realização de seminários, campanhas

e prestação de outros serviços que permitam prestigiar e desenvolver o sector segurador;»

ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel — Nulidade parcial.

Por sentença em 6 de Outubro de 2008, transitada em julgado em 20 de Outubro de 2008, da 12.ª Vara — 1.ª Secção do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, proferida no processo n.º 3878/07.3TVLSB, que o Ministério Público moveu contra a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel, foi declarado nulo o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 20.º dos estatutos da ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, por violar o disposto na alínea j) do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores do Banco BPI, S. A. — Alteração.

Alteração, aprovada em 4 de Fevereiro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008.

Assembleia geral de trabalhadores do Banco BPI de 4 de Fevereiro de 2009 para alteração dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores

Alterações aprovadas

Artigo 35.º

Composição

Aos estabelecimentos geograficamente dispersos do Banco BPI corresponderão Sub-Ct's cujo número de elementos fica subordinado ao seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores — um elemento;
- b) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores — três elementos;
- c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores — cinco elementos.

Artigo 41.º

Convocatória

- 1 — A AGT pode ser convocada:
 - a) *(Igual.)*
 - b) *(Igual.)*
 - c) A requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores definidos no artigo 1.º
- 2 — *(Igual.)*
- 3 — *(Igual.)*

Artigo 51.º

Caderno eleitoral

1 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da có-

pia da convocatória à comissão que convoca a votação, procedendo esta à sua imediata afixação na empresa e estabelecimentos.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, conforme definidos no artigo 1.º, à data da convocação da votação, agrupados por estabelecimento.

Artigo 54.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas serão apresentadas até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, sendo obrigatoriamente subscritas por um mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores da empresa conforme definido no artigo 1.º, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

Artigo 69.º

Publicidade

1 — *(Igual.)*

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, será requerido ao Ministério do Trabalho, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores ou da aprovação das alterações dos estatutos, juntando cópia da acta de apuramento global e das actas das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votos, bem como, no caso das eleições, a relação dos eleitos, devidamente identificados, e cópias certificadas das listas concorrentes, e, no caso das alterações estatutárias, os estatutos ou alterações estatutárias aprovadas.

3 — Dentro do mesmo prazo referido no ponto anterior, será também remetido ao conselho de administração do Banco BPI, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, a relação dos eleitos, devidamente

identificados, bem como cópia da acta de apuramento global.

A Comissão Coordenadora Eleitoral: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Registados em 26 de Fevereiro de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 18/2009, a fl. 135 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Oliva 1925 — Soluções de Fundição, S. A. — Eleição em 13 de Fevereiro de 2009 para o mandato de dois anos.

1 — José Marques, 59 anos de idade, bilhete de identidade n.º 3663730, vazador.

2 — Maria Rosa Silva Moreira, 53 anos de idade, bilhete de identidade n.º 6467392, operadora de laboratório químico.

3 — Almiro Ribeiro de Almeida, 58 anos de idade, bilhete de identidade n.º 1915374, técnico industrial.

4 — Davide Augusto Nunes da Silva Soares, 46 anos de idade, bilhete de identidade n.º 6290183, quebra ou corta gitos.

Registados em 26 de Fevereiro de 2009, nos termos do artigo 438.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 17/2009, a fl. 135 do livro n.º 2.

Comissão de Trabalhadores da BENTELER — Indústria de Componentes para Automóveis, L.ª — Eleição em 4 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos.

Efectivos:

João Carlos Carriço Liberato, bilhete de identidade n.º 9902570, Lisboa.

Maria do Rosário Pinto Silva Conceição, bilhete de identidade n.º 8608335, Lisboa.

José Manuel da Silva, bilhete de identidade n.º 8151162, Lisboa.

Suplentes:

Paulo Jorge Dias Fernandes, bilhete de identidade n.º 9836896, Setúbal.

Hélder Armando Loureiro Barradas, bilhete de identidade n.º 9607002, Lisboa.

Registados em 23 de Fevereiro de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 16/2009, a fl. 135 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da GASLIMPO — Sociedade de Desgasificação de Navios, S. A. — Eleição em 30 de Janeiro de 2009 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Fernando António Granja dos Santos Antunes, bilhete de identidade n.º 7306922, emitido em 25 de Janeiro de 2005, Lisboa.

José David Coutinho Gomes, bilhete de identidade n.º 7000326, emitido em 20 de Setembro de 2004, Lisboa.

Suplente:

Carlos Alberto Pereira Gouveia, bilhete de identidade n.º 8152475, emitido em 11 de Setembro de 2003, Lisboa.

Registados em 3 de Março de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 19/2009, a fl. 135 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A. — Eleição em 22 de Abril de 2008 para o biénio de 2008-2010 — Substituição.

Na Comissão de Trabalhadores eleita em 22 de Abril de 2008, para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, o elemento da Lista «B», José Hernâni Moreira Guedes, é substituído por Manuel Silvino Moreira da Rocha, da mesma lista, titular do bilhete de identidade n.º 8629561.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Fevereiro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, convocam todos os trabalhadores da SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A., a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 14 de Maio de 2009.»

(Seguem-se as assinaturas de 81 trabalhadores.)

SILENCOR — Indústrias Metálicas, L.ª

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de Fevereiro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SILENCOR — Indústrias Metálicas, L.ª:

«Serve a presente para comunicar que para cumprimento do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, os trabalhadores da SILENCOR — Indústrias Metálicas, L.ª, vêm por este meio informar V. Ex.ªs que se vai realizar a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança, higiene e saúde no trabalho no dia 14 de Maio de 2009 na empresa SILENCOR — Indústrias Metálicas, L.ª, Apartado 172, Travassô 3754-909 Águeda.»

(Seguem-se as assinaturas de 30 trabalhadores.)

BRIEL — Indústria de Electrodomésticos, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 25 de Fevereiro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa BRIEL — Indústria de Electrodomésticos, S. A.:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem informar ao abrigo do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados na empresa BRIEL — Indústria de Electrodomésticos, S. A., Rua de Sidónio Pais, 390, 4475-498 Maia, de que vai realizar a respectiva eleição no dia 30 de Abril de 2009.»

Lisboagás GDL — Sociedade Distribuição Gás Natural Lisboa, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 25 de Fevereiro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Lisboagás GDL — Sociedade Distribuição Gás Natural Lisboa, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.ªs, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que nos dias 26 e 27 de Maio de 2009, realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Nome da empresa — Lisboagás GDL — Sociedade Distribuição Gás Natural Lisboa, S. A.;

Morada — Rua de Tomás Fonseca, torre C, 5.º piso, Lisboa, 1600-209 Lisboa.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

EVICAR — Comércio de Veículos, S. A. — Eleição em 6 de Fevereiro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2008.

Efectivo — Carlos Manuel Gonçalves Ferreira, bilhete de identidade n.º 10316300, emissão em 4 de Janeiro de 2008, Arquivo de Leiria.

Suplente — Fernando Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 7289196, emissão em 31 de Julho de 2002, Arquivo de Leiria.

Registados em 26 de Fevereiro de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 11/2009, a fl. 31 do livro n.º 1.

Schaeffler Portugal, S. A. — Eleição realizada em 23 de Janeiro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008.

Efectivos:

Armando Maria Rebelo — bilhete de identidade n.º 4007002, de 15 de Março de 2007 — Arquivo de Lisboa.

Luís Manuel Ferreira Ribeiro — bilhete de identidade n.º 7422135, de 15 de Outubro de 2004 — Arquivo de Lisboa.

Cesário de Barros Oliveira — bilhete de identidade n.º 4068613, de 29 de Janeiro de 2008 — Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Eduardo Gabriel A. Costa Pitada — bilhete de identidade n.º 8684459, de 13 de Janeiro de 2005 — Arquivo de Lisboa.

Luís Felipe Rodrigues dos Santos — bilhete de identidade n.º 10685094, de 2 de Março de 2004 — Arquivo de Lisboa.

Júlio Armando dos Reis Ferreira — bilhete de identidade n.º 4148264, de 19 de Dezembro de 2008 — Arquivo de Lisboa.

Registados em 26 de Fevereiro de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 12/2009, a fl. 31 do livro n.º 1.

LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A. — Eleição realizada em 20 de Fevereiro de 2009.

Eleitos:

António José Pardal Roque — empregado n.º 1227/9.

António Caramelo do Patrocínio — empregado n.º 2181/5.

Luísa Filipe Brás Bispo — empregada n.º 2321/2.

Manuel João Falé Candeias — empregado n.º 1811/6.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 3 de Março de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 13/2009, a fl. 31 do livro n.º 1.

Hydro Building Systems, L.^{da} — Eleição em 6 de Fevereiro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2008.

Efectivos:

António Cruz Domingues, bilhete de identidade n.º 4341530, emissão em 22 de Janeiro de 2008, Arquivo de Leiria.

Ilídio Manuel Gonçalves Coelho, bilhete de identidade n.º 9019726, emissão em 24 de Novembro de 2005, Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Ramiro Antunes Marques, bilhete de identidade n.º 2474752, emissão em 22 de Janeiro de 2008, Arquivo de Leiria.

Bernardino Azevedo de Carvalho, bilhete de identidade n.º 8124501, emissão em 21 de Janeiro de 2002, Arquivo de Lisboa.

Registados em 4 de Março de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 14/2009, a fl. 31 do livro n.º 1.