

Boletim do Trabalho e Emprego

47

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 3,61

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 47	P. 6233-6270	22-DEZEMBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	6237
Organizações do trabalho	6263
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	6237
---	------

Regulamentos de condições mínimas:

— Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de regulamento de condições mínimas para trabalhadores administrativos	6237
--	------

Regulamentos de extensão:

— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	6238
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	6239
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	6240
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	6242

Convenções colectivas de trabalho:

— AE entre o CCL — Clube de Campismo de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	6244
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação	6257

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalúrgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Integração em níveis de qualificação	6258
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Integração em níveis de qualificação	6259
— AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sind. dos Pilotos da Aviação Civil — Integração em níveis de qualificação	6259
— AE entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Integração em níveis de qualificação	6259
— ACT entre a Rádio Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros — Rectificação	6259
— AE entre a TAP — AIR Portugal, S. A., e o SITEMA — Sind. dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves — Revisão global — Rectificação	6263

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — Alteração	6263
— SITRENS — Sind. Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens — Alteração	6264

II — Corpos gerentes:

— Sind. Nacional dos Profissionais da Ind. e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis — SINPICVAT	6264
— Sind. dos Trabalhadores da Função Pública do Centro	6265

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ANIP — Assoc. Nacional dos Industriais da Pedra — Alteração	6267
---	------

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

...

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

...

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

I — Convocatórias:

— Ind. Lever Portuguesa, S. A.	6268
— Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.	6269



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.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.^{da}, sediada em Lagoas Park, Edifício 1, Porto Salvo, 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 na obra da empreitada de reabilitação do túnel do Rossio, localizada no túnel da estação ferroviária do Rossio, em Lisboa.

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 o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, uma vez que se trata de uma obra de carácter subterrâneo, existindo a necessidade de trabalhar de forma contínua. Assim sendo, imediatamente após as tarefas inerentes à escavação e devido ao carácter aleatório da natureza da rocha, torna-se necessário proceder aos trabalhos de escoramento dos tectos dos túneis, sob pena de os mesmos desabarem.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido 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 empresa é detentora de alvará para o efeito concedido pelo Instituto dos Mercados de Obras Públicas Particulares e do Imobiliário;
- 4) 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 EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.^{da}, a laborar continuamente na obra da empreitada de reabilitação do túnel do Rossio, localizada no túnel da estação ferroviária do Rossio, em Lisboa.

25 de Novembro de 2005. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Mário Lino Soares Correia*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de regulamento de condições mínimas para trabalhadores administrativos.

As condições de trabalho de trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva

específica são reguladas pela portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, actualizada pela portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, e pelo regulamento de condições mínimas publi-

cado no *Diário da República*, 1.^a série-B, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005.

Tendo em consideração a demora da última actualização e a impossibilidade de a compensar através de eficácia retroactiva da tabela salarial e continuando a verificar-se os pressupostos da emissão do regulamento de condições mínimas previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho, nomeadamente a inexistência de associações de empregadores e a verificação de circunstâncias sociais e económicas que o justificam, ao abrigo do n.º 2 do artigo 579.º do Código do Trabalho, determino:

1 — É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios da emissão de um regulamento de condições mínimas, com vista a actualizar condições de trabalho dos trabalhadores administrativos, não abrangidos por regulamentação colectiva específica.

2 — A comissão técnica tem a seguinte composição:

Dois representantes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, designados pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordena a comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Justiça;

Um representante do Ministério da Economia e da Inovação;

Um representante do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

Um representante do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações;

Um representante do Ministério da Saúde;

Um representante do Ministério da Cultura;

Um assessor nomeado pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços;

Um assessor nomeado pelo SITESEC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias;

Um assessor nomeado pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal;

Um assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;

Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, quaisquer outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessados.

2 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT, na parte ainda em vigor e das suas alterações, entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2004, e

28, de 29 de Julho de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

2 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21,

de 8 de Junho de 2004, e as suas alterações, objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética a actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, todos representados pelas associações que as outorgaram.

2 — As partes outorgantes requereram a extensão das convenções em causa às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que nos referidos concelhos se dediquem à mesma actividade.

3 — Enquanto o CCT de 2004 constitui uma revisão global, o de 2005 procede à actualização da tabela salarial e de diversas prestações pecuniárias e à eliminação de várias categorias profissionais.

Assim, o CCT de 2004 apenas é objecto de extensão nas matérias não alteradas pela revisão de 2005.

4 — O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial de 2005 teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 100, dos quais 62, correspondendo a 61,4 %, auferem retribuições inferiores às convencionais.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas de 21 a 50 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

Por outro lado, a aludida convenção actualiza outras prestações de natureza pecuniária, tais como o subsídio de capatazaria, em 4,17 %, o subsídio de almoço, em 5,47 %, as diuturnidades, em 2,78 %, e o subsídio conferido para pequenas deslocações (almoço, jantar ou ceia), em 6,67 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições fixadas para os graus VII, VIII e IX do anexo II são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

5 — Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

6 — A extensão terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

7 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes, e ainda em vigor, do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, e as suas alterações, objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, são estendidas, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições fixadas para os graus VII, VIII e IX do anexo II apenas são objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser

intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

2 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Beja, se dediquem à actividade agrícola e pecuária e à exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, todos representados pelas associações que as outorgaram.

2 — As partes outorgantes requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que no referido distrito se dediquem à mesma actividade.

3 — As alterações em causa actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1476, dos quais 996, correspondendo a 67,5 %, auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 344 (23,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,4 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas com menor dimensão (até 10 trabalhadores) que se encontra o maior número de profissionais com remunerações praticadas inferiores às convencionais.

4 — Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações de natureza pecuniária, tais como o subsídio de capatazaria, em 6,1 %; o subsídio de refeição, em 8,7 %; as diuturnidades, em 6,1 %, e o subsídio conferido para pequenas deslocações, entre 3,4 % e 8,7 %. Não

se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-las na extensão.

5 — A extensão terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

6 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, são estendidas, no distrito de Beja:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola e pecuária e à exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do

Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

2 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Leiria e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nele previstas, representados pela associação sindical outorgante.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2003.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 5572, dos quais 2492 (44,72%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1581 (28,37%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7%. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Assinala-se que foi actualizado o subsídio de refeição (16,7%), as diuturnidades (14,3%) e o abono para falhas (6,7%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação

foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Por outro lado, a retribuição fixada para o nível xv da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Embora o pedido de extensão apenas vise a actividade de comércio retalhista, a extensão aplicará as alterações da convenção tanto a esta actividade como à actividade de comércio grossista, abrangidas pela convenção e de acordo com os poderes de representação das associações de empregadores outorgantes, tal como sucedeu com as anteriores extensões.

Por outro lado, a área da convenção abrange apenas os concelhos da Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Peniche, Pombal e Porto de Mós (área das associações de empregadores outorgantes). Enquanto noutros concelhos do distrito de Leiria existem associações de empregadores representativas da actividade abrangida, nos concelhos de Alvaiázere e Figueiró dos Vinhos não existe enquadramento associativo para a actividade considerada. Assim, a extensão também incluirá na sua área estes dois concelhos.

As extensões anteriores da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelos respectivos regulamentos de extensão, situação que se mantém.

Com efeito, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Ao abrigo dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, são estendidas, nos concelhos de Alvaiázere, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Peniche, Pombal e Porto de Mós, do distrito de Leiria:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical subscritora.

2 — A retribuição do nível xv da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

2 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias pro-

fissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho publicados em 2003 e 2004.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 185, dos quais 113 (61,08%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 75 (40,54%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1%. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Assinala-se que a convenção actualiza outras prestações de natureza pecuniária, tais como as diuturnidades, o subsídio à isenção de horário e a um complemento do subsídio de doença. Não se dispondo de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas portarias de extensão, situação que se mantém.

Com efeito, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho

de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, são estendidas, no distrito de Santarém:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio de carnes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

AE entre o CCL — Clube de Campismo de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

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 automática-

mente 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 serão fornecidos ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos 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 I 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 o presente AE propor a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, e 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 de admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e de 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 exerçam 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 oito horas por dia nem quarenta 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 trinta e nove 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 duas horas em cada dia de trabalho, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas ou ultrapasse, em média, durante aquele período, os limites estabelecidos nos n.ºs 1 e 2.

4 — 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.

5 — 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 quarenta e oito 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 compro-

vadas, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

6 — 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.

7 — Em cada período de trabalho, os trabalhadores têm direito a uma pausa até quinze minutos

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 situações previstas na lei.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-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 os 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 trinta e nove 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, até ao limite máximo de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades vencem-se no dia 1 do mês em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de antiguidade no CCL.

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

4 — 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 € 5,80.

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.

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 — 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.

4 — 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 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 5 % nos três meses imediatamente anteriores ao da baixa.

3 — Quando a doença seja uma das constantes da comunicação interna n.º 2/2004, 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.

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 acidente de trabalho que não resulte de negligência.

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 solicitem, 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 do 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 dois dias de trabalho, para ser utilizada em assuntos da sua vida particular, não podendo cada ausência ser superior a quatro horas seguidas, e desde que não prejudique o normal funcionamento de serviço e seja solicitada ao superior hierárquico com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

5 — As ausências referidas no número anterior não afectam 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 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 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.

Categoria anterior	Nova categoria
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 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.
Condutor tractorista	Motorista.
Servente	Assistente operacional.
Fiscal de campo	Fiscal de campo.
Guarda rondista	Fiscal de campo.
Encarregado de limpeza	Encarregado 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. — Trabalhador que participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, coordena profissionais de elevada especialização. 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.

Assistente administrativo. — 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. — Trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, 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. — 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. — Trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço do CCL, com base em orientações superiores.

Director de serviços. — Trabalhador responsável pela direcção e coordenação de grandes áreas de actividade do CCL. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

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

Fiscal de campo. — 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). — 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. — Trabalhador 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. — 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. — Trabalhador que dá apoio aos directores de serviços 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. — 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., em uma 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. — 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. — 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, considera-se:

- «Categoria profissional» a 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;
- «Carreira profissional» o conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- «Grau» a situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;
- «Nível salarial» a 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:

- Ingresso pelo nível ou grau salarial mais baixos da categoria profissional;
- 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:

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

- Por mérito — por decisão do conselho directivo, sob proposta do superior hierárquico após processo de avaliação;
- 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 (euros)
I	Assessor	1 950
II	Assessor I Director de serviços II	1 875

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
III	Director de serviços I Técnico de parque especializado II	1 550
IV	Chefe de serviços III Técnico de parque especializado I Técnico IV	1 400
V	Chefe de serviços II Técnico de parque III Técnico III	1 250
VI	Chefe de serviços I Técnico de parque II Técnico II	1 150
VII	Chefe secção II Técnico de parque I Técnico I Técnico secretariado III	1 000
VIII	Chefe secção I Técnico administrativo III Técnico operacional III Técnico secretariado II	850
IX	Técnico administrativo II Técnico operacional II Técnico secretariado I	750
X	Técnico administrativo I Técnico operacional I	670
XI	Assistente administrativo C Assistente operacional C Fiscal de campo C Motorista C	650
XII	Assistente administrativo B Assistente operacional B Fiscal de campo B Motorista B	600
XIII	Assistente administrativo A Assistente operacional A Encarregado limpeza B Fiscal de campo A Motorista A	555
XIV	Encarregado de limpeza A	500
XV	Trabalhador de limpeza B	475
XVI	Trabalhador de limpeza A	450

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 poten-

cialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma associação e 120 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Novembro de 2005.

Pelo CCL — Clube de Campismo de Lisboa:

Luís Filipe Tavares Domingos Duarte, presidente.
Maria Clotilde Carrapiço Rosado Morais, vice-presidente.
Vitor Manuel Dias Coelho, vice-presidente.
António José Rega Gão, vice-presidente.
Argentino Manuel Carvalho Azinheiro, vice-presidente.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.
Aurélio dos Santos Marques, mandatário.

Depositado em 9 de Dezembro de 2005, a fl. 116 do livro n.º 10, com o n.º 273/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — 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, procede-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 25, de 8 de Julho de 2004:

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

Encarregado de sector.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de veterinário.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Adegueiro.

Mestre lagareiro.

Operador de máquinas agrícolas.

Operador de máquinas industriais.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém agrícola.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.

Arrozeiro.
 Calibrador de ovos.
 Caseiro.
 Empador ou armador de vinha.
 Espalhador de química.
 Guardador/tratador de gado.
 Jardineiro.
 Limpador de árvores ou esgalhador moto-serrista.
 Ordenhador.
 Podador/enxertador.
 Prático apícola.
 Prático piscícola.
 Tirador de cortiça anadia e empilhador.
 Tirador de cortiça falca ou bóia.
 Trabalhador agrícola indiferenciado.
 Trabalhador avícola qualificado.
 Trabalhador cunícola qualificado.
 Trabalhador de adega.
 Trabalhador de descasque de madeiras.
 Trabalhador de lagar.
 Trabalhador hortoflorícola/vendedor.
 Trabalhador hortoflorícola do nível I.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda de propriedade ou florestal.

7.2 — Produção:

Ajudante de tratador, guardador de gado.
 Caseiro auxiliar.
 Trabalhador agrícola auxiliar.
 Trabalhador avícola.
 Trabalhador cunícola.
 Trabalhador frutícola.
 Trabalhador de salina.
 Trabalhador hortoflorícola de nível II.

A — Praticante e aprendizes:

Praticante de operador de máquinas agrícolas.

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).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Encarregado de exploração.
 Feitor.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIME-TAL — Feder. Intersindical da Metalúrgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — 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, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2005, e 27, de 22 de Julho de 2005:

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

Encarregado.
 Encarregado de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas.
 Afinador de relógios.
 Apontador.
 Monitor.
 Montador de relógios.
 Ourives alisador e acabador de pratas.
 Ourives barbeleiro.
 Ourives caldeireiro — oficial de martelo de prata.
 Ourives cinzelador.
 Ourives conserteiro.
 Ourives cordoeiro.
 Ourives cravador-joalheiro.
 Ourives de ouro.
 Ourives de prata.
 Ourives dourador e prateador.
 Ourives enchedeiro.
 Ourives escovilleiro.
 Ourives esmaltador.
 Ourives estampador.
 Ourives filigraneiro.
 Ourives fundidor-moldador (em caixas).
 Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas).
 Ourives gravador manual.
 Ourives gravador mecânico.
 Ourives guilhochador.
 Ourives imprimidor (reparador) de metais preciosos.
 Ourives joalheiro.
 Ourives laminador.
 Ourives oficial de faqueiro.
 Ourives operador de máquina de lapidar metais.
 Ourives polidor de ouro e joalharia.
 Ourives polidor de pratas.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Especializado.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Indiferenciado.

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):

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Encarregado geral.

CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca 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, procede-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 13, de 8 de Abril de 2005:

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

Mestre do tráfego local.

Mestre encarregado do tráfego local.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador de máquinas escavadoras flutuantes de extracção de areias.

Operador de gruas flutuantes do tráfego local.

Maquinista prático (1.ª classe, 2.ª classe e 3.ª classe).

5.4 — Outros:

Marinheiro do tráfego local.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Vigia de tráfego local.

6.2 — Produção:

Ajudante de maquinista.

Marinheiro-maquinista.

AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sind. dos Pilotos da Aviação Civil — 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, procede-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 30, de 15 de Setembro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Piloto comandante.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos da produção e outros:

Co-piloto.

AE entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — 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, procede-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 35, de 22 de Setembro de 2005:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretária.

ACT entre a Rádio Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2005, encontra-se publicado o ACT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, na p. 2109 da citada publicação, logo a seguir ao título da convenção, deverá ser intercalado o subtítulo «Protocolo de acordo».

Na p. 2128, no preâmbulo do anexo I-D («Regulamento da comissão paritária»), onde se lê «para os efeitos do disposto na cláusula 81.ª do ACT» deve ler-se «para os efeitos do disposto na cláusula 61.ª do ACT».

Na p. 2151, no anexo II-B, onde consta:

Áreas de conhecimento	Funções tipo/categoria	Níveis de desenvolvimento/carreiras
10 — Gestão	10.1 — Especialista 10.2 — Quadro 10.3 — Quadro superior	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3

deve constar:

Áreas de conhecimento	Funções tipo/categoria	Níveis de desenvolvimento/carreiras
10 —	10.1 — Especialista	ND1/ND2/ND3
10 — Gestão	10.2 — Quadro	ND1/ND2/ND3
	10.3 — Quadro superior	ND1/ND2/ND3

No anexo II-C, onde consta:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
1 — Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.	Auxiliares de serviços — níveis 1, 2 e 3.

deve constar:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
1 — Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.	Auxiliares de serviços — níveis 1 e 3.

e onde consta:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
3 — Manutenção técnica	Electricista — níveis 7, 9 e 10	Electricista — níveis 4, 5 e 6	3.2 — Electricista	ND1 ND2 ND3
			3.3 — Técnico de comunicações.	ND1 ND2 ND3

deve constar:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
3 — Manutenção técnica	Electricista — níveis 7, 9 e 10	Electricista — níveis 4, 5 e 6	3.2 — Electricista	ND1 ND2 ND3
			3.3 — Técnico de comunicações.	ND1 ND2 ND3

Na p. 2153, anexo II-C, onde consta:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
6 — Produção de programas		Sonorizador — níveis 7, 9, 10 e 11.	6.4 — Sonorizador	ND1 ND2
			6.5 — Técnico de promoção de programas.	ND1 ND2 ND3

deve constar:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
6 — Produção de programas		Sonorizador — níveis 7, 9, 10 e 11.	6.4 — Sonorizador	ND1 ND2
			6.5 — Técnico de promoção de programas.	ND1 ND2 ND3

onde consta:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
7 — Jornalismo	Jornalista — níveis 9, 10, 11, 12, 13 e 14.	Jornalista — níveis 7, 9, 10, 11 e 12.	7.1 — Jornalista-repórter	ND1 ND2 ND3 ND4
			7.2 — Jornalista-redactor	ND1 ND2 ND3 ND4 ND5

deve constar:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
7 — Jornalismo			7.1 — Jornalista-repórter	ND1 ND2 ND3 ND4
	Jornalista — níveis 9, 10, 11, 12, 13 e 14.	Jornalista — níveis 7, 9, 10, 11 e 12.	7.2 — Jornalista-redactor	ND1 ND2 ND3 ND4 ND5

onde consta:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
8 — Documentação e arquivo	8.2 — Assistente de documentalista.	ND1 ND2
	8.1 — Documentalista	ND1 ND2 ND3

deve constar:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
8 — Documentação e arquivo	8.1 — Assistente de documentalista.	ND1 ND2
	8.2 — Documentalista	ND1 ND2 ND3

e onde consta:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
10 — Gestão	Técnico de enfermagem/enfermeiro — níveis 8, 9, 11 e 12.	Enfermeiro — níveis 6 e 7	10.1 — Especialista	ND1 ND2 ND3
	Técnico — níveis 9, 10, 11, 12, 13 e 14. Técnico superior/engenheiro técnico — níveis 9, 10, 11, 12, 13 e 14. Técnico superior/licenciado — níveis 10, 11, 12, 13, 14 e 15. Consultor — níveis 15 e 16	Desenhador — níveis 5, 6 e 7 Técnico — níveis 8, 9, 10, 11 e 12. Engenheiro técnico — níveis 8, 9, 10, 11 e 12. Técnico superior — níveis 9, 10, 11 e 12. Consultor jurídico — níveis 9, 10, 11 e 12. Engenheiro — níveis 9, 10, 11 e 12.	10.2 — Especialista	ND1 ND2 ND3
		Assessor — níveis 11 e 12	10.3 — Quadro superior . . .	ND1 ND2 ND3

deve constar:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP (níveis do AE)	Anteriores funções/RDP (níveis do AE)	Novas funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
10	Técnico de enfermagem/enfermeiro — níveis 8, 9, 11 e 12.	Enfermeiro — níveis 6 e 7	10.1 — Especialista	ND1 ND2 ND3
10 — Gestão	Técnico — níveis 9, 10, 11, 12, 13 e 14. Técnico superior/engenheiro técnico — níveis 9, 10, 11, 12, 13 e 14. Técnico superior/licenciado — níveis 10, 11, 12, 13, 14 e 15. Consultor — níveis 15 e 16	Desenhador — níveis 5, 6 e 7 Técnico — níveis 8, 9, 10, 11 e 12. Engenheiro técnico — níveis 8, 9, 10, 11 e 12. Técnico superior — níveis 9, 10, 11 e 12. Consultor jurídico — níveis 9, 10, 11 e 12. Engenheiro — níveis 9, 10, 11 e 12.	10.2 — Quadro	ND1 ND2 ND3
		Assessor — níveis 11 e 12	10.3 — Quadro superior . . .	ND1 ND2 ND3

AE entre a TAP — AIR Portugal, S. A., e o SITEMA — Sind. dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves — Revisão global — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2005, o texto da convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 5882, na cláusula 1.^a, «Âmbito pessoal», onde se lê:

«O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a TAP, S. A. (adiante referida por TAP ou por empresa), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves.»

deve ler-se:

«Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a TAP, S. A. (adiante referida por TAP ou por empresa), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves.

2 — A TAP integra o sector de actividade de transportes aéreos regulares (CAE 62100).

3 — O AE abrange directamente, para além da empresa, 651 trabalhadores filiados no sindicato outorgante.»

E na p. 5900, onde se lê:

«4 de Outubro de 2005.

Pela TAP, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves:

(Assinaturas ilegíveis.)»

deve ler-se:

Lisboa, 4 de Outubro de 2005.

Pela TAP, S. A.:

Fernando Jorge Alves Sobral, administrador e mandatário.
Vitor Manuel Martins Pinto, director-geral-adjunto e mandatário.

Pelo SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves:

Óscar Nunes, mandatário.
Jorge Alves, mandatário.
José Freches, mandatário.»

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Nacional dos Profissionais da Educação Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 26 de Outubro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005.

«Artigo 5.º

Do direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência nos termos do número seguinte.

2 — O SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais de Educação reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

3 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

4 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em cir-

cunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

5 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do SINAPE subordinam-se às normas regulamentares, definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.»

É proposta ao congresso a alteração do n.º 1 do artigo 42.º, que passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 42.º

1 — A direcção do Sindicato é o órgão executivo máximo do SINAPE, sendo composto por 667 membros efectivos e 8 suplentes.»

Registados em 7 de Dezembro de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 133/2005, a fl. 81 do livro n.º 2.

SITRENS — Sind. Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 4 de Novembro de 2005, aos estatutos publicados no *Bole-*

tim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1999.

Artigo 3.º

1 — O SITRENS representa os trabalhadores dos caminhos de ferro em todo o País e em cujas carreiras profissionais se integre pelo menos uma categoria a que estejam regularmente atribuídas funções práticas operacionais ferroviárias de exercício directo e imediato sobre as próprias composições dos comboios enquanto tal — seja a bordo dos mesmos (tripulação), seja nas suas paragens em trânsito, ou na sua formação/deformação —, nomeadamente: operadores de transportes, operadores de apoio, operadores de manobras, operadores de material, operadores de revisão e venda e de venda e controlo, condutores e maquinistas (e respectivos supervisores, inspectores, chefes de equipa e similares) e sejam quais forem as concretas outras designações peculiarmente adoptadas por cada empresa e ou por cada instrumento de regulação colectiva do trabalho do sector.

2 — Poderão manter a qualidade de associados todos os profissionais que naquelas categorias ou carreiras passem à situação de pré-reforma ou reforma.

Registados em 7 de Dezembro de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 132/2005, a fl. 81 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. Nacional dos Profissionais da Ind. e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis — SINPIC-VAT — Eleição em 26 de Novembro para o quadriénio de 2005-2009.

Direcção

Domingos Ferreira Pinto, mestre alfaiate, sócio n.º 4363, bilhete de identidade n.º 2976611, de 22 de Janeiro de 2003, Lisboa.

Maria Madalena Gomes de Sá, costureira especializada, sócia n.º 13 866, bilhete de identidade n.º 5724168, de 19 de Agosto de 2005, Porto.

Maria Luísa Marques Pinto Baptista, costureira especializada, sócia n.º 10 055, bilhete de identidade n.º 3996822, de 12 de Março de 1998, Lisboa.

Maria Adelinda da Silva Teixeira, costureira especializada, sócia n.º 18 680, bilhete de identidade n.º 7999813, de 25 de Março de 1999, Lisboa.

Carla Alexandra Gomes Cunha Moreira, costureira especializada, sócia n.º 30 738, bilhete de identidade n.º 10509932, de 6 de Abril de 1999, Porto.

Maria Helena Pereira da Silva, costureira especializada, sócia n.º 31 961, bilhete de identidade n.º 9963827, de 16 de Outubro de 2001, Porto.

Maria Carolina Sousa Soares, costureira especializada, sócia n.º 35 495, bilhete de identidade n.º 8502121, de 28 de Agosto de 2003, Porto.

Hermínia Adelaide Caçote Carvalho Machado Pinto, costureira especializada, sócia n.º 37 251, bilhete de identidade n.º 5942196, de 16 de Outubro de 2002, Porto.

Maria Conceição Costa Ramos Lopes, costureira especializada, sócia n.º 20 902, bilhete de identidade n.º 8741181, de 15 de Março de 2001, Lisboa.

Maria Joana Ribeiro da Silva, costureira especializada, sócia n.º 37 229, bilhete de identidade n.º 6994131, de 17 de Março de 2003, Porto.

Isabel Maria de Oliveira Borges, costureira especializada, sócia n.º 37 332, bilhete de identidade n.º 9400486, de 13 de Janeiro de 2004, Porto.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 5 de Dezembro de 2005.

Sind. dos Trabalhadores da Função Pública do Centro — Eleição em 27 e 28 de Setembro de 2005 para o quadriénio de 2005-2009.

Direcção

- Agostinha Maria Santos Ferreira, 24576, 9830694, 18 de Julho de 2000, Guarda, Escola EB 2, 3 de Vilar Formoso.
- Alexandra Teresa Santos Henriques, 25848, 10655960, 7 de Fevereiro de 2005, Viseu, Hospital Cândido Figueiredo.
- Amadeu Ribeiro Marques Pissarra, 30343, 8427172, 6 de Julho de 2000, Guarda, Escola Secundária da Sé.
- Ana Cristina Sousa Mota, 31398, 9705803, 2 de Junho de 2005, Leiria, Escola EB 2, 3 Dr. Correia Alexandre.
- Ana Júlia Fonseca Gomes, 25260, 4363879, 13 de Janeiro de 2000, Coimbra, Escola Secundária de Tábua.
- Ana Maria Mendes Sousa, 32451, 7663686, 24 de Maio de 2000, Guarda, Centro Social da Quinta de Monteroso.
- Ana Paula Martins Rebelo Moreira, 34096, 6970839, 13 de Dezembro de 2000, Guarda, Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social da Guarda.
- Anabela Rodrigues Silva, 29201, 8182206, 3 de Junho de 2004, Aveiro, Hospital Infante D. Pedro.
- Anabela Simões Almeida Carvalho, 19012, 6978245, 14 de Maio de 2001, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade Coimbra/Cantina ISEC.
- António Dinis Graça Feitor, 33800, 6582946, 10 de Setembro de 2002, Coimbra, Hospital de Sobral Cid.
- António Figueiredo Lopes, 25713, 8145674, 1 de Outubro de 2002, Lisboa, Núcleo Florestal de Dão e Lafões.
- António Jorge Carvalho Ferreira, 25639, 6608298, 1 de Julho de 1992, Lisboa, Hospital de São Teotónio.
- António José Soares Trindade, 33853, 7860620, 2 de Fevereiro de 2002, Coimbra, Departamento de Engenharia Mecânica.
- António José Teixeira Amaral, 29877, 6592806, 4 de Agosto de 2003, Coimbra, Escola Secundária Infanta D. Maria.
- António Macário Monteiro, 7107, 2997613, 3 de Setembro de 2004, Viseu, Centro de Área Educativa de Aveiro.
- António Pedro Simões Mala, 30341, 2526103, 27 de Fevereiro de 1997, Coimbra, Serviço Local de Segurança Social da Figueira da Foz.
- Armandina Anjos Vilar Silva Rola, 9345, 6703366, 22 de Setembro de 1983, Lisboa, Hospital de Nossa Senhora da Assunção.
- Armando Ferreira Dias, 16788, 7395099, 21 de Dezembro de 2000, Coimbra, Escola Superior Agrária de Coimbra.
- Cândido Carlos Casqueira, 25720, 5080558, 11 de Novembro de 1998, Aveiro, Universidade de Aveiro.
- Carlos Alberto Alves Silva, 21665, 8116962, 24 de Abril de 2004, Lisboa, Escola Secundária Dr. Manuel Gomes Almeida.
- Carlos Manuel Torres Silva, 23713, 8117671, 19 de Março de 2001, Lisboa, Hospital Dr. Francisco Zagalo.
- Célia Natividade Costa Pereira, 25108, 6697134, 17 de Junho de 1998, Coimbra, Santa Casa da Misericórdia de Arganil.
- Cristina Maria Abreu Pires Antunes Ramalho, 23995, 7871699, 29 de Novembro de 2001, Coimbra, APPACDM.
- Délcio Jorge Seco Silva, 34532, 9667760, 21 de Maio de 2001, Viseu, Escola Superior de Educação de Viseu.
- Dora Jesus Melro Serra Portela, 20382, 6238353, 26 de Maio de 2003, Lisboa, Hospital Distrital de Pombal.
- Dora Maria Silva Alves, 29302, 6628598, 27 de Março de 2003, Coimbra, Instituto Português de Oncologia de Francisco Gentil.
- Eduardo Paiva Boloto, 22586, 5370996, 3 de Outubro de 1988, Lisboa, Repartição de Finanças de São Pedro do Sul.
- Elisa Rocha Pinto, 20525, 6469399, 5 de Agosto de 2005, Leiria, Escola EB2,3 D. Dinis.
- Ercília Madalena Simões Figueiredo, 24917, 9364107, 23 de Outubro de 2003, Aveiro, Escola Secundária de Oliveira do Bairro.
- Fernanda Manuela Vaz Andrade Pereira, 34317, 5941957, 27 de Dezembro de 2002, Lisboa, Centro Social de Formação da Casa do Redolho.
- Fernanda Maria Lemos Marques Almeida, 22535, 4450039, 23 de Agosto de 2000, Coimbra, Centro de Assistência Social de Nossa Senhora da Anunciação.
- Fernando Gabriel Jesus Moreira, 22736, 7867115, 2 de Junho de 2002, Lisboa, Escola EB 2, 3 Prof. Mendes Ferrão.
- Fernando Manuel Lucas Santos, 24891, 8169269, 17 de Janeiro de 2001, Coimbra, Hospitais da Universidade de Coimbra.
- Fernando Rodrigues Fernandes, 24283, 7385467, 4 de Fevereiro de 2005, Viseu, Escola EB 2, 3 do Viso.
- Filomena Isabel Ribeiro Gonçalves, 12720, 1085326, 2 de Setembro de 2004, Aveiro, Centro Distrital de Segurança e Solidariedade Social de Aveiro.
- Filomena Nazaré Cardoso Almeida Silva, 34409, 8142047, 12 de Outubro de 1999, Lisboa, Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado.
- Francelina Conceição Rodrigues Cruz, 26668, 4418900, 11 de Abril de 1994, Coimbra, Hospitais da Universidade de Coimbra.
- Hermínio Cabo Figueiredo, 25614, 6670500, 11 de Fevereiro de 2003, Lisboa, Escola EB 2, 3 de São Pedro do Sul.
- Hernâni José Fernandes Dinis, 24133, 7352024, 31 de Agosto de 2004, Coimbra, Centro Hospitalar de Coimbra, Hospital Geral.
- Isabel Maria Mendes Cordeiro Vieira, 22446, 6616500, 22 de Agosto de 2001, Coimbra, Escola EB 2, 3 de Soure.
- João Augusto Ribeiro Soza, 10797, 6373082, 9 de Outubro de 2002, Coimbra, Centro de Saúde de Mira.
- João Carlos Lima Patrocínio Rebelo Costa, 26124, 6244184, 30 de Maio de 2001, Guarda, Escola EB 2, 3 de Sabugal.
- João Manuel Oliveira Belo, 19658, 6100490, 11 de Fevereiro de 2004, Aveiro, Escola EB 1, 2, 3 do Eixo.
- João Paulo Simões Santos, 23149, 7727295, 16 de Agosto de 2000, Lisboa, Escola Secundária de Bombarral.
- Joel Luís Rebelo Martinho, 33010, 11367093, 2 de Maio de 2000, Lisboa, Escola Secundária da Sé.
- Jorge Manuel Ferreira Lages, 34859, 9256230, 26 de Dezembro de 2004, Lisboa, Centro de Saúde de Lamego.
- Jorge Manuel Lopes Ribeiro, 31978, 10385482, 5 de Abril de 2002, Leiria, Hospital de Santo André.
- José António Santos Duarte, 25637, 6393216, 10 de Outubro de 2002, Viseu, Escola EB 2, 3 Infante D. Henrique.
- José Luís, 13540, 1628674, 11 de Maio de 2004, Coimbra, Hospital Psiquiátrico de Sobral Cid.
- José Luís Coelho Rosa Abreu, 23638, 8467606, 30 de Setembro de 1998, Coimbra, Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Coimbra.

- José Manuel Mota Dias, 4590, 3845275, 2 de Setembro de 1999, Coimbra, Hospitais da Universidade de Coimbra.
- José Manuel Pinto Cruz, 21645, 7477602, 19 de Janeiro de 2004, Lisboa, Parque Natural da Serra Estrela.
- José Pedro Branquinho Branco, 30100, 7056273, 10 de Abril de 2001, Guarda, Parque Arqueológico do Vale do Côa.
- José Pedro Pereira Rodrigues Fernandes, 26904, 8664113, 31 de Março de 2003, Leiria, Museu da Cerâmica.
- Lucília Fernanda Pinto Monteiro, 34391, 9644501, 16 de Março de 2005, Lisboa, Alfândega de Aveiro.
- Lucília Maria Fernandes Courela, 24665, 6393216, 10 de Outubro de 2002, Viseu, Escola EB 2, 3 Engenheiro Dionísio Augusto Cunha.
- Luís António Santos Mendes, 7853, 4128364, 2 de Junho de 1999, Lisboa, Escola EB 2, 3 Prof. Alberto Nery Capucho.
- Luísa Maria Guerra Garcia, 15851, 4243579, 15 de Março de 1999, Lisboa, INFANCOOP — Jardim-de-Infância.
- Luísa Maria Lourenço Almeida, 27086, 8187931, 4 de Abril de 2003, Viseu, Delegação Regional de Viseu do IPJ.
- Manuel Alberto Cabete Margato, 22517, 4381876, 14 de Setembro de 1999, Coimbra, Subnúcleo G. Florestais M. Nacional da Fôja.
- Manuel Augusto Rodrigues Barge, 22084, 6203625, 7 de Julho de 1995, Lisboa, Escola EB 2, 3 António Dias Simões.
- Manuel Simões Rodrigues, 4589, 3322077, 18 de Setembro de 1997, Aveiro, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Aveiro.
- Maria Armanda Marques Costa, 9656, 2642725, 3 de Junho de 2002, Coimbra, Centro Hospitalar de Coimbra, Hospital Geral.
- Maria Clara Gaspar Simões, 31336, 6568424, 6 de Agosto de 1999, Coimbra, Escola Superior de Enfermagem de Bissaya Barreto.
- Maria Conceição Baptista Nogueira, 28484, 9240089, 7 de Maio de 2004, Coimbra, Direcção de Estradas do Distrito de Coimbra.
- Maria Conceição Gerardo Pereira Alberto, 15679, 4109789, 13 de Novembro de 2001, Lisboa, Escola Secundária Engenheiro Acácio Calazans Duarte.
- Maria Conceição Oliveira Santos, 23551, 8574527, 10 de Novembro de 1999, Coimbra, Escola EB 2, 3 de Cantanhede.
- Maria Conceição Sarmento O. Ferreira Mendes, 13453, 1930543, 25 de Abril de 2003, Lisboa, Centro Infantil de Espinho 1.
- Maria Cristina André Morais Dias, 28652, 7005394, 4 de Junho de 1997, Coimbra, Escola 1.º CEB da Figueira da Foz n.º 2 — Viso.
- Maria Emília Pais Martins Carvalho, 17732, 7642724, 25 de Outubro de 2001, Coimbra, SASUC — Cantinas Centrais.
- Maria Fátima Nunes Gomes, 19122, 4310198, 1 de Julho de 2003, Guarda, Centro de Saúde de Almeida.
- Maria Fátima Pereira Batista Silva Rebelo, 27691, 7896915, 18 de Setembro de 2004, Lisboa, Jardim-de-Infância de Vila Meã.
- Maria Fátima Pimentel Vicente Santos, 24969, 6977786, 12 de Dezembro de 2000, Coimbra, Centro Social de Alfaiates.
- Maria Fátima Rodrigues Plácido, 30242, 5658984, 23 de Novembro de 2001, Aveiro, Capitania do Porto de Aveiro.
- Maria Fátima Simões Amado, 22417, 8147003, 22 de Abril de 2004, Coimbra, Hospitais da Universidade de Coimbra.
- Maria Helena Lopes Gameiro, 28854, 6625596, 9 de Fevereiro de 2000, Lisboa, Escola EB 2, 3 Gualdim Pais.
- Maria Índio Pinto Ribeiro Ribeiro Proença, 34306, 7898059, 27 de Dezembro de 2002, Lisboa, Santa Casa da Misericórdia de Ovar.
- Maria Isabel Fernandes, 23789, 8291154, 11 de Maio de 2001, Lisboa, Museu Nacional de Machado de Castro.
- Maria Lurdes Pereira Neves Fonseca, 18803, 4268574, 15 de Maio de 1998, Coimbra, Centro Social de Cova — Gala/Jardim-de-Infância da Morrastreira.
- Maria Lurdes Ventura Costa, 23382, 4078942, 4 de Julho de 2000, Guarda, Escola EB 2, 3 de Fornos de Algodres.
- Maria Luz Rodrigues Vieira Carvalho Ferreira, 22161, 7374869, 13 de Setembro de 1999, Lisboa, Hospital de Santo André.
- Maria Madalena Calvo Bernardes, 24964, 6852000, 29 de Junho de 2001, Coimbra, Escola EB 2, 3 Jorge Montemor.
- Maria Natália Pereira Espinhal Costa, 5851, 7065164, 13 de Maio de 2005, Aveiro, Hospital Infante D. Pedro.
- Maria Prazeres Alves Figueiredo M. Albergaria, 13100, 3430700, 23 de Junho de 2001, Coimbra, Centro de Saúde da Figueira da Foz.
- Maria Ramalho Clara Fonseca, 28083, 9641994, 20 de Março de 2001, Viseu, Associação de Solidariedade Social de Alto Paiva.
- Maria Ressurreição Duarte Correia, 21011, 4072453, 4 de Julho de 2003, Viseu, Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Viseu.
- Maria Rosário Cruz Silva, 20667, 4356309, 31 de Maio de 2005, Coimbra, Centro de Saúde de São Martinho do Bispo.
- Maria Teresa Jesus, 20921, 4476371, 20 de Novembro de 2001, Coimbra, Hospitais da Universidade de Coimbra — Maternidade Dr. Daniel Matos.
- Maria Teresa Peixinho Silva Pereira, 18587, 6205181, 14 de Fevereiro de 1997, Lisboa, Escola Secundária Rafael Bordalo Pinheiro.
- Mário Alberto Matias Ferreira, 29747, 4488072, 22 de Julho de 1998, Coimbra, Escola EB 2, 3 Inês de Castro.
- Marly Santos Antunes, 14830, 1308958, 25 de Outubro de 2004, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra.
- Natércia Maria Santos Mirão Vicente, 29181, 7705156, 5 de Fevereiro de 2003, Lisboa, Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Coimbra.
- Nelson Jorge Luís Gil, 32373, 9708218, 25 de Agosto de 2001, Lisboa, Hospital de São Teotónio.
- Nilde Soares Fernandes Costa, 26207, 10298495, 24 de Fevereiro de 1996, Leiria, Escola Superior de Tecnologia, Gestão e Design das Caldas da Rainha.
- Otilia Pereira Alves Costa, 33960, 5666051, 24 de Janeiro de 2002, Coimbra, Fundação Sarah Beirão.
- Paula Cristina Ribeiro Silva Santos, 35228, 7574969, 12 de Março de 2001, Coimbra, Santa Casa da Misericórdia de Condeixa.
- Paulo Joaquim Baptista Oliveira, 28917, 10495346, 25 de Setembro de 1996, Lisboa, Hospital de São Sebastião.
- Pedro Júlio Batim Moreira, 24993, 7822647, 2 de Novembro de 2000, Lisboa, Centro Hospitalar das Caldas da Rainha.

Ramiro Leal Neves, 32502, 4406398, 20 de Julho de 2005, Coimbra, Centro Psiquiátrico de Recuperação de Arnes.

Rosa Dulce Neves Costa, 21913, 4482514, 24 de Maio de 2001, Coimbra, Centro de Emprego da Figueira da Foz.

Rosa Maria Costa Gomes Amado, 24465, 3847837, 11 de Novembro de 2002, Viseu, APPC — Núcleo Regional de Viseu.

Rosa Maria Duque Gonçalves Fernandes, 26964, 9518494, 21 de Fevereiro de 1996, Coimbra, Conservatório de Música de Coimbra.

Rosa Maria Gaspar André, 30145, 8211548, 3 de Março de 1999, Coimbra, Departamento de Física.

Rui Humberto Lopes Faria, 33732, 9437606, 8 de Maio de 2000, Coimbra, Hospital Distrital da Figueira da Foz.

Rui Jorge Alves Nunes, 33639, 11366731, 13 de Outubro de 2004, Lisboa, Escola EB 2, 3 Dr. Ferreira Silva.

Sandra Marisa Fonseca Augusto Ferreira, 34164, 11278087, 27 de Novembro de 2001, Coimbra, Centro Rainha Santa Isabel.

Sandra Paula Silva Peralta, 32496, 9663888, 11 de Outubro de 2000, Coimbra, Centro Hospitalar das Caldas da Rainha.

Sérgio Fernandes Pereira, 26240, 18000536, 15 de Fevereiro de 2002, Viseu, Escola EB 2, 3 Gomes Teixeira.

Sérgio Mário Dinis Costa, 26146, 10347574, 4 de Agosto de 1999, Coimbra, Centro Educativo dos Olivais.

Tito Jorge Silva Tavares, 28882, 9559606, 17 de Setembro de 2004, Aveiro, Escola Secundária da Mealhada.

Urbino José Ferreira Almeida, 24253, 4230253, 7 de Junho de 2000, Lisboa, Escola Secundária Seia.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 13 de Dezembro de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANIP — Assoc. Nacional dos Industriais da Pedra **Alteração**

Artigo 1.º

1 — A ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora é constituída por tempo indeterminado, tem a sua sede na Rua de Júlio Dinis, 931, 1.º, esquerdo, na cidade do Porto, e visa promover uma estreita cooperação entre os sócios em ordem à defesa dos seus legítimos interesses e ao desenvolvimento das actividades que exercem.

Artigo 6.º

3 — São associados efectivos as empresas que exerçam a actividade de extracção e da transformação, pro-

dução e comercialização de massas minerais e de depósitos minerais.

Artigo 27.º

4 (novo) — Fica, desde já, criada uma delegação da Associação em Lisboa, situada na Avenida de Manuel Maia, 44, 4.º, direito.

Registados em 12 de Dezembro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 120/2005, a fl. 54 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

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

I — CONVOCATÓRIAS

Ind. Lever Portuguesa, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), 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 supra-referida e recebida

na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Dezembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Indústrias Lever Portuguesa, 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 no dia 31 de Março de 2006 realizar-se-á

na empresa Indústrias Lever Portuguesa, S. A., Largo de Monterroio Mascarenhas, 1, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 266.º do Código do Trabalho, em 13 de Dezembro de 2005.

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Traba-

lhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de Novembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.:

«A fim de se proceder à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., e nos termos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, vimos por este meio informar que a data do respectivo acto eleitoral é 22 de Fevereiro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 5 de Dezembro de 2005.

