

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 42

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 302\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 42	P. 1913-1960	15 - NOVEMBRO - 1994
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações aos CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (administrativos e outros) .....	1915
— PE das alterações aos CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química .....	1916
— PE das alterações aos CCT celebrados entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e diversas associações sindicais .....	1916
— PE dos CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre as mesmas associações patronais e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outros .....	1917
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a referida associação patronal e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril) .....	1918
— PE das alterações ao CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1919
— PE das alterações ao CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1920
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros .....	1920
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros (empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos — electricistas) .....	1921
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga .....	1922
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Castelo Branco e outro .....	1922
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos .....	1923
— PE das alterações aos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1923

**Convenções colectivas de trabalho:**

Pag.

— CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1924
— ACT entre a Borealis Polímeros, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1949
— ACT para o sector bancário (Sind. dos Bancários do Centro e dos Bancários do Sul e Ilhas) — Alteração salarial e outras .....	1951
— ACT para o sector bancário (Sind. dos Bancários do Norte e dos Quadros e Técnicos Bancários) — Alteração salarial e outras .....	1955

**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

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

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações aos CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (administrativos e outros).**

Entre a ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química foram celebrados contratos colectivos de trabalho publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1994, e 27, de 22 de Julho de 1994, respectivamente.

Considerando que as convenções referidas apenas se aplicam às relações de trabalho cujos sujeitos sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Considerando a existência de outras convenções aplicáveis no mesmo sector de actividade;

Considerando, finalmente, o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e o SI-

TESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1994, e 27, de 22 de Julho de 1994, respectivamente, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal celebrante que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A extensão determinada no número anterior não será aplicável às relações de trabalho entre trabalhadores fogueiros e empresas não inscritas na associação patronal celebrante.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Julho de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 3 de Outubro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE das alterações aos CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.**

Entre a ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, foram celebrados contratos colectivos de trabalho, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1994.

Considerando que as convenções referidas apenas se aplicam às relações de trabalho cujos sujeitos sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Considerando a existência de outras convenções aplicáveis no mesmo sector de actividade;

Considerando, finalmente, o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1994, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não fi-

liadas na associação patronal celebrante que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais abrangidas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na referida associação patronal e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no número anterior não será aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical ao serviço de entidades patronais inscritas na ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio cujas funções correspondam às das profissões e categorias previstas nos CCT celebrados entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1993, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 19 de Abril de 1993, o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1994, e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1994.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Maio de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em cinco prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 3 de Outubro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE das alterações aos CCT celebrados entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e diversas associações sindicais**

Entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e várias associações sindicais foram celebrados oito CCT, todos publicados em Agosto de 1994.

Considerando que apenas ficam abrangidos pelas referidas convenções as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao

seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais do sector de actividade regulado pelas convenções, não filiadas na associação patronal outorgante, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias

profissionais previstas nas convenções, bem como de trabalhadores não representados pelas associações sindicais signatárias das mesmas que se encontram ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1994, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT celebrados entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre a mesma associação patronal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes (funções auxiliares), entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (funções auxiliares), entre a mesma associação patronal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos

Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados, os três do primeiro grupo (produção), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1994 (os dois primeiros), e 30, de 15 de Agosto de 1994, os três do segundo grupo (funções auxiliares), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1994 (os dois primeiros), e 30, de 15 de Agosto de 1994, e os dois do terceiro grupo (escritórios, comércio e correlativos), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1994, e 31, de 22 de Agosto de 1994, são tornadas extensivas, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam a actividade económica regulada pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nelas previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas convencionais que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Agosto de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

---

**PE dos CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre as mesmas associações patronais e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1994, e 25, de 8 de Julho de 1994, foram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a ANIM — Associação Nacional das Indústrias de Madeira e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outros, objecto de rectificação, quanto ao título, publicada no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 1994.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito das referidas convenções;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1994, tendo sido devidamente ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT celebrados entre a ANIM — Associação Nacional das Indústrias de Madeira e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a mesma associação patronal e o SE-TACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1994, e 25, de 8 de Julho de 1994, com uma rectificação, quanto ao título, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 1994, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam no território do continente a actividade económica por aqueles abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não nas associações sindicais outorgantes, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas

nele referidas e trabalhadores ao seu serviço representados pelas seguintes associações sindicais:

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção;  
Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;  
Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos;  
Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal;  
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;  
Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal;  
Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte.

3 — O disposto no n.º 1 do presente artigo não é também aplicável às relações de trabalho em empresas dos sectores de aglomerados, folheados ou contraplacados e lamelados, as quais são abrangidas por regulamentação colectiva específica.

4 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — Esta portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Maio de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em seis prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

### PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a referida associação patronal e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 32, de 15 e 29 de Agosto de 1994, foram publicados os CCT celebrados entre Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a referida associação patronal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril).

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais subscritoras e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais subscritoras;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1994, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a referida associação patronal e outra e o Sindi-

cato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Sul e outros (pessoal fabril), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 30 e 32, de 15 e 29 de Agosto de 1994, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

2 — Não são abrangidas pela presente extensão as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

### PE das alterações ao CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1994, foi publicada a convenção mencionada em título.

Considerando que as suas disposições se aplicam apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e trabalhadores não filiados nas associações signatárias e a necessidade da uniformização das condições de trabalho para o sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1994, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT celebrado entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Elec-

trónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1994, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias da convenção ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, a partir de 1 de Maio de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em seis prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE das alterações ao CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, foi publicado o CCT celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela convenção referida as empresas inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade abrangido não filiadas naquela associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias não abrangidos pela citada convenção;

Considerando o interesse de se conseguir a uniformização possível das condições de trabalho no sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossis-

tas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no que diz respeito à tabela salarial, a partir de 1 de Agosto de 1994.

2 — As diferenças salariais resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 1994, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título, com uma rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação dos Comerciantes



do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1994, com uma rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994, são tornadas extensivas:

- a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representadas pelas associações sindicais outorgantes;
- b) Nos distritos de Braga e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria, não representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às

relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representadas pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escri-tórios e Serviços.

2 — Não são abrangidas na presente extensão as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Junho de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros (empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos — electricistas).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1994, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título, com uma rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando que a referida convenção abrange expressamente as actividades de prestação de serviços;

Considerando a existência de um grande número de trabalhadores electricistas não abrangidos por qualquer convenção colectiva de trabalho e respectivas portarias de extensão ao serviço de empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos cujas condições de trabalho devem ser objecto de regulamentação e actualização;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação dos Comerciantes

do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1994, com uma rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994, são tornadas extensivas no território do continente às relações de trabalho entre empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos (CAE 951200) e trabalhadores electricistas ao seu serviço, com excepção das que se encontrem abrangidas por convenções colectivas de trabalho e respectivas portarias de extensão, designadamente nos casos que a actividade é exercida complementar ou acessoriamente à actividade do comércio.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Junho de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outros e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1994, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1994, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação Comercial de Braga e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, publicadas no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1994, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são abrangidas na presente extensão as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Setembro de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

---

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Castelo Branco e outro.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1994, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na re-

dacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outra ao CCT entre a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, são tornadas extensivas no distrito de Castelo Branco, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são abrangidas na presente extensão as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Setembro de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês de entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

---

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, foram publicadas as alterações ao CCT entre a Associação dos Hotéis de Portugal e outras e o Sindicato dos Músicos.

Considerando que as referidas alterações apenas se aplicam às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

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

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

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

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação dos Hotéis de Portugal e outras e o

Sindicado dos Músicos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, é tornada aplicável às entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelo sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, a partir de 1 de Maio de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em seis prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

---

### PE das alterações aos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1994, e 32, de 29 de Agosto de 1994, foram publicados, respectivamente, o CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e o CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que apenas ficam abrangidos pelas referidas convenções as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência a entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pelas referidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para portaria da extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1994, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT celebrados entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1994, e 32, de 29 de Agosto de 1994, são tornadas extensivas, no território do continente, a todas as entidades pa-

tronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições convencionais que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês de entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Novembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência da convenção

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho —adiante designada por CCT— aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período mínimo de 12 meses.

2 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada por escrito à parte contrária com uma antecedência máxima de 60 dias em relação ao termo do período de vigência do CCT que se pretende rever.

3 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data da recepção.

4 — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

##### Idade e habilitações mínimas

1 — Para além da escolaridade obrigatória, as condições mínimas para a admissão de trabalhadores para

as profissões a que se aplica esta convenção, ordenadas em conformidade com o anexo I, são as seguintes:

**A) Escritórios e actividades conexas:**

- a) Profissionais de escritório — habilitação com o curso geral de comércio ou equiparado;
- b) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;
- c) Telefonistas e paquetes — idade não inferior a 16 anos;

**B) Vapor** — a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor;

**C) Armazém** — idade não inferior a 16 anos;

**D) Desenho** — habilitação com curso industrial ou equiparado, excepto para os operadores arquivistas que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;

**E) Hotelaria** — idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais ou exigidas pelo regulamento da carteira profissional;

**F) Transportes** — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;

**G) Vendas** — idade não inferior a 18 anos;

**H) Nas profissões não especificadas acima** — idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

3 — As idades e as habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões, excepto nos casos em que a lei determine em contrário.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por contrato individual, que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

**CAPÍTULO III**

**Contratos a termo**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Admissibilidade do contrato a termo certo**

1 — Sem prejuízo do disposto na lei quanto aos trabalhadores reformados em serviço efectivo nas empre-

sas, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- e) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Forma**

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a 6 meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de

duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Conversão de contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Admissibilidade do contrato de trabalho a termo incerto

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup>

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Caducidade

1 — O contrato caduca quanto, prevendo-se a ocorrência do facto referido na cláusula anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 10.<sup>a</sup>

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 11.<sup>a</sup> no que respeita à contagem da antiguidade.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contratos a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àsquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração base.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social o quadro de pessoal nos termos da legislação em vigor e a afixar um exemplar, durante 45 dias, em local bem visível, a fim de ser consultado pelos trabalhadores.

2 — São, além disso, obrigadas a enviar aos sindicatos signatários, dentro de 60 dias a contar da entrada em vigor desta convenção e em Novembro de cada ano, o quadro de pessoal ao seu serviço.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais indicadas no anexo II.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Dotações mínimas

#### Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais.

2 — O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de 1 para 10 profissionais de escritório.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, os profissionais de escritório são considerados no seu conjunto para efeitos de dotações mínimas.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Acesso

#### A) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou 21 anos de idade, passam a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer.

2 — Os terceiros-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a segundos-escriturários.

3 — Os segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a primeiros-escriturários.

4 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a estagiários desde que com as habilitações mínimas; na hipótese contrária, passam a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que completem o curso geral de comércio ou equiparado terão direito a ingressar, no prazo de três meses, numa das categorias de profissionais de escritório, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções e com direito à primeira vaga registada.

#### B) Vapor

Os chegadores, ajudantes ou aprendizes de fogueiros, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágio de aprendizagem nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> categorias, respectivamente, e de ser aprovados em exame.

#### C) Desenho

1 — Os trabalhadores que iniciam a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador são classificados como tirocinantes, tendo somente o curso industrial ou outro equiparado. Se, além desse curso, tiverem:

- a) O curso de especialização em desenhador ministrado nas escolas técnicas, são classificados como tirocinantes do 2.<sup>o</sup> ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- b) O curso de formação profissional ministrado nos serviços de formação profissional, são classificados como tirocinantes do 2.<sup>o</sup> ano.

2 — Salvo o disposto nas alíneas do número anterior, o período máximo de tirocínio é de dois anos, findo os quais os tirocinantes são promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Os operadores arquivistas que completem o curso industrial ou outro equiparado são classificados em tirocinantes de desenhador, logo que haja vaga, continuando a ser, todavia, remunerados pelo nível correspondente a operador arquivista enquanto não ascenderem a desenhadores (até três anos), nos termos do número anterior.

#### D) Hotelaria

1 — Os trabalhadores de refeitório admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro terão de cumprir 2 anos de aprendizagem, seguidos de um estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.<sup>a</sup>

#### E) Laboratório e controlo de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com curso de auxiliar de laboratório ou equivalente, ou desde que desempenhem as funções de preparador ou operador, são promovidos a preparador ou operador de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 2.<sup>a</sup>, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.<sup>a</sup> são promovidos a preparadores ou operadores de laboratório de 1.<sup>a</sup> após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.<sup>a</sup> classe, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

3 — Controladores de qualidade:

- a) Os controladores de qualidade classificam-se em 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>;
- b) Os trabalhadores que se candidatam ao ingresso na carreira profissional de controladores de qualidade quando a empresa abrir concurso para o efeito e forem seleccionados serão submetidos a um período de estágio de duração de um ano, mantendo, contudo, a sua anterior categoria profissional. Se no fim do período de estágio forem, pela empresa, considerados aptos, serão classificados como controladores de qualidade de 2.<sup>a</sup>; caso contrário regressarão ao desempenho das funções próprias da antiga categoria;
- c) Os controladores de qualidade de 2.<sup>a</sup>, após dois anos de efectivo serviço, serão promovidos a controladores de qualidade de 1.<sup>a</sup>

#### § único. Regras gerais:

- 1) Em todos os casos não especificamente previstos, os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior, respeitante à profissão a que se destinam, após 18 anos de idade, sem prejuízo de regulamentação colectiva de trabalho específica;



- 2) No provimento dos lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e obrigações das partes

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência profissional, quando requeridos por estes;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste CCT;
- f) Facilitar, nos termos legais, a actividade sindical dos dirigentes e delegados sindicais;
- g) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem desde que os trabalhadores o declarem por escrito;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite, salvo quanto ao processo disciplinar, cuja consulta será nos termos da lei;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes desta convenção e das normas que o regem.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- c) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho suplementar;
- d) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- e) Ter para com os companheiros as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho

das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Cumprir com todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado ou a que tenha sido promovido, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões de trabalhadores para as quais a entidade patronal seja previamente avisada nos termos da lei;
- g) Com excepção dos casos expressamente previstos na lei ou neste CCT, diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador, salvo quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- h) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- i) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- j) Aplicar sanções aos trabalhadores que exerçam cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da segurança social durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que tais sanções tenham sido aplicadas por causa desse exercício;

- k) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por esta convenção, e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- l) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- m) Fazer *lockout*;
- n) Salvo o disposto na lei, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### A) Período normal de trabalho

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Duração de trabalho

1 — Na vigência da presente convenção o período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos pela mesma não pode ser superior a quarenta e três horas semanais, a partir de 1 de Julho de 1993, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas, salvo se a presente convenção colectiva for publicada após aquela data, caso em que o período normal de trabalho máximo de quarenta e três horas semanais entrará em vigor cinco dias após essa publicação.

§ único. Os outorgantes da presente convenção colectiva acordaram na redução do limite máximo do horário de trabalho semanal de quarenta e quatro horas para quarenta e três horas, na perspectiva de uma redução gradual do mesmo limite, por via convencional, para quarenta horas semanais, a atingir até 1 de Janeiro de 1995.

2 — Para todos os trabalhadores em regime de horário geral o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos sem folga fixa ao domingo, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e duas horas, num máximo de oito semanas, salvo acordo especial, não podendo, de qualquer modo, a duração efectiva do trabalho de cada turno exceder oito horas por dia nem quarenta e oito horas por semana.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos com folga fixa ao domingo, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e três horas, calculado sobre um período máximo de quatro semanas.

5 — A inserção de profissionais do sexo feminino no regime de horários de turnos não prejudica o disposto na cláusula 62.<sup>a</sup>

6 — O período normal de trabalho semanal actualmente prestado por qualquer trabalhador em tempo

completo só pode ser aumentado se ele for transferido de um dos regimes de turnos para o regime de horário geral ou do regime de turnos com folga fixa ao domingo para o regime de turnos sem folga fixa ao domingo ou se o trabalhador der neste sentido o seu acordo.

Os intervalos de descanso de que actualmente goza qualquer trabalhador só podem ser diminuídos se ele for transferido de um para outro dos regimes referidos no parágrafo anterior ou se o trabalhador der o seu acordo neste sentido.

7 — Salvo o disposto no número anterior, não poderá resultar da aplicação desta convenção o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

8 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa.

#### B) Prestação de trabalho suplementar

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo ou ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

5 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a vencer-se nos termos da lei e a gozar num dos três dias úteis seguintes. Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

6 — Quando o trabalhador prolongar ou antecipar o seu período normal de trabalho por mais de três horas, tem direito a uma refeição ou merenda, fornecida ou paga pela entidade patronal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório ou facultativo será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas, em que *RM* representa a retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>) e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em antecipação ou prolongamento:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Horas em dia de descanso semanal:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

c) Horas em dias feriados obrigatórios e em dias feriados facultativos, estabelecidos na cláusula 41.<sup>a</sup>:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2 — As horas de trabalho suplementar referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado três ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar, o trabalhador não poderá retomar o trabalho normal antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final do n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

#### C) Prestação de trabalho nocturno

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescida de 176\$ por hora para as empresas dos grupos I e I-A e de 161\$ por hora para as empresas do grupo II, salvo regime mais favorável previsto na lei.

2 — Nos casos em que da aplicação do regime de pagamento de trabalho nocturno em vigor, nas empresas a que se aplica esta convenção, resultem valores mais elevados do que os resultantes da aplicação do número anterior, aqueles deverão ser mantidos.

#### D) Isenções

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar prestado nos dias de trabalho normal.

4 — O requerimento de isenção do horário de trabalho, dirigido ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuições

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal

1 — Entende-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que, nos termos desta convenção, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva — ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) — unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo I;
- b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 30.<sup>a</sup>, sendo caso disso.

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa fixa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a re-

tribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os 6 meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

6 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social, depois de ouvido o sindicato respectivo.

7 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal efectiva} \times 12}{52 \text{ semanas} \times \text{horas de trabalho semanal}} \times \text{horas de trabalho prestado}$$

8 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

9 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

10 — A transgressão ao disposto nos n.ºs 6 e 9 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem e às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração, desde que se conserve por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, no valor de 1100\$ cada uma, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior.

2 — A partir da data da entrada em vigor desta convenção o pagamento das diuturnidades já vencidas passará a fazer-se pelo valor indicado no n.º 1 desta cláusula quando os anteriormente praticados sejam inferiores; quando superiores, considerar-se-á o excesso como já integrando a retribuição mensal efectiva.

3 — As diuturnidades apuradas nos termos do n.º 1 desta cláusula são devidas mesmo aos trabalhadores cuja retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>) seja superior à retribuição mensal mínima.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para as diuturnidades, considera-se por referência 1 de Outubro de 1974, contando para o efeito, no máximo, três anos anteriores a essa data, sem que tal implique o pagamento de retroactivos.

5 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Determinação do valor do salário/hora

É a seguinte a fórmula para determinação do valor do salário/hora:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que:

$RM$  = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>);  
 $N$  = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, na altura do Natal, a um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição mensal efectiva tal como está definida no n.º 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>

2 — O subsídio será atribuído proporcionalmente nos seguintes casos:

- a) No ano de admissão;
- b) No ano de cessação do contrato;
- c) No ano de ingresso e regresso do serviço militar;
- d) Quando, por motivo de doença devidamente comprovada, as faltas ultrapassem 150 dias no ano a que respeita o subsídio.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

4 — O subsídio de Natal é pago com o vencimento do mês de Novembro.

5 — Após o pagamento do subsídio de Natal, se se verificar o disposto no n.º 3, este valor é descontado no vencimento do mês de Dezembro.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas de alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados.

Almoço ou jantar — 1100\$;

Pequeno-almoço — 200\$;

Dormida — 3000\$;

Diária completa — 5400\$.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26×preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Seguro

1 — Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 2 000 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores nas situações referidas no n.º 1, pertencentes aos próprios ou à entidade patronal, terão um seguro de responsabilidade civil de 1 500 000\$, suprido pela entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Refeitório

1 — Todas as empresas abrangidas por esta convenção terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores ficam obrigados a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições completas aos trabalhadores.

3 — As empresas que já disponham de instalação e do equipamento necessário à confecção e tomada de refeições completas ficam obrigadas a pôr em funcionamento o refeitório.

4 — Nas empresas (independentemente do grupo a que pertençam) em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

5 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas são da responsabilidade da entidade patronal.

6 — Os trabalhadores de hotelaria em efectividade de serviço têm direito gratuitamente à alimentação.

7 — Cada trabalhador comparticipa com o valor actualmente em vigor na respectiva empresa, não podendo, em caso algum, ser superior a 50\$, no custo de uma refeição completa constituída por um prato de carne ou peixe, sopa e pão.

8 — O valor referido no número anterior poderá sofrer um aumento até 20 % logo após a publicação da próxima revisão salarial para este sector empresarial de actividades, seja qual for o seu âmbito profissional.

9 — Se o refeitório não funcionar para fornecer a refeição, nos termos do n.º 7, aos trabalhadores que laborem no 2.º ou 3.º turnos, ou fora do horário geral, a empresa pagará a cada trabalhador desses turnos um subsídio no valor de 340\$, salvo quanto ao 3.º turno, se a empresa fornecer gratuitamente a ceia.

10 — Os trabalhadores dos turnos das 8 às 16 e das 16 às 24 horas, aos sábados, domingos e feriados, se o refeitório se encontrar encerrado, recebem um subsídio de refeição de almoço ou jantar no valor de 460\$.

11 — As empresas que não tenham refeitório ou quando não o tenham em funcionamento para fornecerem a alimentação pagarão a cada trabalhador um subsídio no valor de 340\$.

12 — O subsídio de refeição previsto nos n.ºs 9 e 11 só será, porém, atribuído nos dias em que os trabalhadores cumprirem efectivamente o respectivo horário de trabalho diário. É, porém, fixado um crédito mensal de duzentos e dez minutos para atrasos na entrada ao serviço, ultrapassado o qual a falta de cumprimento integral do horário de trabalho diário passará a implicar, em relação aos dias em que se não verificar o mesmo cumprimento integral, a perda do subsídio.

A atribuição do subsídio não será, porém, nunca afectada nas situações previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 62.<sup>a</sup> do CCT, que não são tidas em conta para o crédito de duzentos e dez minutos atrás referido.

As ausências por períodos ou meios períodos completos ao serviço, embora implicando a perda do direito ao subsídio no dia da falta, não afectam o tempo previsto para atrasos estabelecidos neste número («crédito» de duzentos e dez minutos mensais).

13 — Prevaecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis que estejam eventualmente a ser praticados em qualquer empresa.

14 — Aos trabalhadores de empresas que tenham refeitório e que prestem habitualmente a sua actividade profissional em locais de trabalho situados fora da lo-

calidade em que está situado o mesmo refeitório e que não tenham possibilidade de utilização de qualquer refeitório da respectiva empresa será assegurado, em substituição do subsídio de refeição previsto nos n.ºs 10 e 11, um subsídio diário de 510\$, sujeito, porém, às condições previstas no n.º 12.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta, se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho, sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal nisso acordem.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — 200\$;
- b) Almoço ou jantar — 520\$;
- c) Ceia — 340\$.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma e ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### A) Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 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;

O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o da capital do distrito.

3 — Salvo nas empresas em regime de laboração contínua, a cessação do trabalho por turnos é obrigatória nos seguintes feriados:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 25 de Dezembro.

4 — Quando haja prestação de trabalho nos dias indicados no número anterior desta cláusula, a remuneração será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 4$$

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 28.<sup>a</sup>

#### B) Férias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O trabalhador tem direito em cada ano civil a um período de 22 dias úteis de férias.

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, a comissão sindical, a comissão intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, informar o trabalhador com antecedência não inferior a um mês.

6 — Os trabalhadores das empresas que utilizam o sistema de secagem ao ar procurarão, na medida do possível, adaptar a marcação dos seus períodos de férias às épocas em que as condições climatéricas impliquem a paralização ou redução de laboração.

7 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia a cada sindicato, sempre que este o solicite alegando irregularidades relativas a um ou mais trabalhadores por si representados.

8 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

9 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos na lei.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas férias antes da sua incorporação.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Compensação por férias não gozadas no caso de cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

4 — Verificada que seja a situação descrita no n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador deverá imediatamente comunicar à entidade patronal o dia do início e do termo da doença.

#### C) Faltas e licenças

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Definição

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

##### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do número seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As dadas, durante quatro dias por mês, pelos membros das direcções dos sindicatos e suas uniões, federações e confederações e, durante dois dias por mês, pelos membros, até três membros por cada órgão, dos conselhos fiscais e mesas das assembleias gerais das mesmas associações sindicais;
- e) As dadas, durante um número de horas por mês igual à duração diária do período de trabalho respectivo, pelos delegados sindicais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As dadas, durante cinco dias consecutivos de calendário, por altura do parto da esposa;
- i) As dadas pelos bombeiros voluntários para desempenho de serviço em caso de emergência, quando convocados pela respectiva corporação;
- j) As dadas por doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos, pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — O primeiro dos dias das faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dadas por altura do parto da esposa será o do respectivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador interromper o seu trabalho, a retribuição correspondente ao dia em que o trabalho seja interrompido ser-lhe-á devida por inteiro e esse dia não conta para o cômputo do número de dias em que o trabalhador faltar.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

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

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

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

9 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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) Dadas no caso previsto na alínea c) do n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>, para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas têm os efeitos previstos na lei, designadamente o de determinarem sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a 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 as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.



#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

### CAPÍTULO IX

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Podem nomeadamente constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

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

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

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 58.<sup>a</sup>

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais e instituições de previdência, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

## CAPÍTULO X

### Alterações ao contrato de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Transmissão de estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### A) Trabalhadores do sexo feminino

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente CCT para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>):

- 1) É garantido às mulheres o direito a receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- 2) Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta;
- 3) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;
- 4) Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 90 dias, que não poderá ser descontada para qualquer efeito e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a

uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite;

- 5) Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos; às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto;
- 6) Não serem discriminadas, em igualdade de circunstâncias, designadamente quanto ao ingresso nas empresas, acesso a carreiras e regime de prestação de trabalho.

#### **B) Protecção à maternidade e à paternidade**

##### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

###### **Protecção à maternidade e à paternidade**

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — As faltas dadas ao abrigo dos números anteriores não determinam perda de quaisquer regalias.

4 — Os trabalhadores, pai ou mãe, têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho.

5 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

6 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, em condições a regulamentar.

#### **C) Menores**

##### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho de menores**

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

#### **D) Trabalhadores-estudantes**

##### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

###### **Trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem

prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;
- b) Ausentar-se o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Ficam as entidades patronais obrigadas a participar em 50% das despesas dos trabalhadores-estudantes ao seu serviço ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino respeitantes à frequência de cursos susceptíveis de comportar melhoria para o exercício das suas funções.

3 — Para poderem beneficiar das regalias previstas nos n.ºs 1 e 2, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

4 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo. Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança social**

##### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

###### **Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional**

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a manutenção da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>) por inteiro, completando a pensão por incapacidade temporária.

##### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

###### **Complemento da pensão por invalidez**

1 — Em caso de incapacidade definitiva parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efectiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe entrega da soma da pensão de invalidez.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

2 — Para efeito da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior em competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de seis dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo nesse caso alegá-lo fundamentalmente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de seis dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que nos termos legais e contratuais não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegado sindical;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento, por parte das entidades patronais, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

### CAPÍTULO XIV

#### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação e transformação de papel representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

### CAPÍTULO XV

#### Comissões de trabalhadores

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Comissões de trabalhadores

Em todas as empresas é permitido aos trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores, cujos membros gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

### CAPÍTULO XVI

#### Saúde, segurança e higiene no trabalho

No que respeita a saúde, segurança e higiene no trabalho as empresas observarão o disposto na lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Normas de segurança

1 — No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios de saúde, higiene e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir sistemas de controlo de alcoolemia dos trabalhadores ao seu serviço, regulados nos seguintes termos:

2 — A venda e o consumo de bebidas alcoólicas, fora das refeições, são interditos nos locais de trabalho.

3 — De acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2, as empresas devem proceder a testes de alcoolemia nos seguintes casos:

- a) Acidentes de trabalho;
- b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;
- c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa.

4 — A medição do grau de alcoolemia é feita por aparelhos de sopro, tendo em atenção os limites que sejam estabelecidos pela lei para condutores de veículos automóveis.

### CAPÍTULO XVII

#### Classificação de empresas

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Classificação das empresas por grupos

1 — As empresas são classificadas nos seguintes grupos:

##### Grupo I:

Papéis Inapa, S. A.;

##### Grupo I-A:

Companhia do Papel do Prado, S. A.;  
FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, L.<sup>da</sup>;  
RENOVA — Fábrica de Papel do Almonda, S. A.;

##### Grupo II:

Nisa — Indústria Transformadora de Celulose e Papel, S. A.;  
UNOR — Embalagens, S. A.

2 — 90 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será constituída uma comissão paritária

com o fim de proceder à elaboração do estudo de um critério com vista à reclassificação das empresas por grupos salariais.

3 — O estudo previsto no número anterior será elaborado até à data da denúncia da presente convenção.

4 — Dentro do prazo previsto no n.º 2 cada uma das partes indicará dois elementos para integrarem a comissão prevista nesta cláusula.

5 — O estudo que vier a resultar dos trabalhos da referida comissão servirá de base ao futuro processo de revisão da convenção.

## CAPÍTULO XVIII

### Princípios gerais de aplicação desta convenção

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Classificação

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as especificações de categorias e profissões previstas na cláusula 20.<sup>a</sup>, no prazo de 90 dias a contar da data da publicação desta convenção.

2 — Em caso de dúvida devem ser consultados os delegados sindicais e os respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalências de categorias e profissões previstas nesta convenção, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

### Cláusula transitória

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como guarda-livros serão reclassificados em chefe de secção.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como esteno-dactilógrafo em língua estrangeira serão reclassificados em secretário de direcção/administração.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como esteno-dactilógrafo em língua portuguesa serão reclassificados em primeiro-escriturário.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup> serão reclassificados em primeiro-escriturário.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup> serão reclassificados em segundo-escriturário.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como perfurador-verificador de 1.<sup>a</sup> serão reclassificados em primeiro-escriturário.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como perfurador-verificador de 2.<sup>a</sup> serão reclassificados em segundo-escriturário.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como operadores mecano-gráficos serão reclassificados em operador de informática.

Os trabalhadores que à data da publicação deste CCT estejam classificados como programador mecano-gráfico serão reclassificados em programador de informática.

## ANEXO I

Tabela de remunerações base (mínimos)

Níveis	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
I	Chefe de serviços administrativos ..... Chefe de laboratório ..... Chefe de produção ..... Chefe de serviços técnicos .....	136 000\$00	119 500\$00	108 000\$00
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento/divisão ou serviços ..... Chefe de fabricação ..... Contabilista ..... Encarregado geral ..... Tesoureiro .....	116 000\$00	101 900\$00	92 100\$00
III	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de secção ..... Chefe de turno ..... Chefe de vendas ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Desenhador especializado ..... Desenhador-maquetista especializado ..... Desenhador-projectista ..... Programador de informática ..... Secretário de direcção/administração .....	104 200\$00	91 500\$00	82 500\$00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
IV	Desenhador de arte final (mais de seis anos) ..... Desenhador-maquetista (mais de seis anos) ..... Encarregado de armazém ..... Desenhador técnico (mais de seis anos) ..... Foguetiro encarregado ..... Preparador de trabalho ..... Prospector e promotor de vendas .....	94 200\$00	82 700\$00	74 700\$00
V	Analista de 2.ª ..... Caixa ..... Encarregado de higiene e segurança ..... Encarregado de turno ..... Enfermeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 1.ª ..... Motorista de pesados ..... Operador de informática ..... Técnico de vendas ou vendedor especializado .....	85 400\$00	75 000\$00	67 800\$00
VI	Controlador de qualidade (de papel) de 1.ª ..... Desenhador de arte final (de três a seis anos) ..... Desenhador-maquetista (de três a seis anos) ..... Desenhador técnico (de três a seis anos) ..... Preparador ou operador de laboratório de 1.ª ..... Vendedor .....	82 100\$00	72 100\$00	65 100\$00
VII	Analista de 3.ª ..... Auxiliar de enfermagem ..... Caixeiro ..... Cobrador ..... Condutor de empilhador ..... Controlador de qualidade (de papel) de 2.ª ..... Coordenador de serviços complementares ..... Cozinheiro de 1.ª ..... Desenhador de arte final (até três anos) ..... Desenhador-maquetista (até três anos) ..... Desenhador técnico (até três anos) ..... Segundo-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 2.ª ..... Motorista de ligeiros ..... Preparador ou operador de laboratório de 2.ª ..... Telefonista .....	79 100\$00	69 500\$00	62 800\$00
VIII	Ajudante de motorista ..... Coordenador de cargas e descargas ..... Terceiro-escriturário ..... Foguetiro de 3.ª ..... Operador arquivista ..... Tirocinante de desenhador do 2.º ano ..... Turbineiro .....	75 000\$00	65 900\$00	59 500\$00
IX	Ajudante de foguetiro do 3.º ano ..... Cozinheiro de 2.ª ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Mestre de papel/cartão ou telas metálicas ..... Porteiro e guarda .....	72 100\$00	63 400\$00	57 300\$00
X	Auxiliar de laboratório ..... Ajudante de fiel de armazém ..... Ajudante de foguetiro dos 1.º e 2.º anos ..... Contínuo ..... Cozinheiro de 3.ª ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Encarregado de refeitório ..... Estagiário do 1.º ano ..... Tirocinante de desenhador do 1.º ano ..... Trabalhador de serviços complementares .....	70 700\$00	62 100\$00	56 100\$00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
XI	Manipulador de papel/cartão ou telas metálicas ..... Auxiliar ou servente ..... Empregado de refeitório..... Jardineiro..... Servente de limpeza.....	68 000\$00	60 000\$00	54 400\$00
XII	Paquete do 2.º ano.....	52 000\$00	46 000\$00	41 700\$00
XIII	Paquete do 1.º ano.....	50 600\$00	44 800\$00	40 600\$00

1 — A remuneração base mínima do adjunto, quando existir, será intermédia entre a remuneração base mínima do trabalhador que coadjuva e a remuneração base mínima imediatamente inferior a essa e calcula-se pela seguinte fórmula, em que *RBM* substitui a expressão «remuneração base mínima»:

$$RBM \text{ do adjunto} = \frac{RBM \text{ do trabalhador coadjuvado} + RBM \text{ imediatamente inferior a essa}}{2}$$

2 — Os caixas que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 5010\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

3 — Os cobradores que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 3810\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

4 — Os manipuladores que na sua secção estejam incumbidos do registo do ponto e outros elementos relativos à mão-de-obra ou às produções e consumos. terão direito a um acréscimo de 1700\$ à sua retribuição mensal efectiva.

5 — Os técnicos de desenho, se desempenharem funções de chefia ou de coordenação, serão remunerados com o acréscimo de 5 % sobre a remuneração mínima mensal prevista nesta convenção para a sua categoria profissional.

## ANEXO II

### A) Escritórios e actividades conexas

*Chefe de serviços administrativos.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Chefe de departamento/divisão ou serviços.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados num departamento (engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão).

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empre-

sas onde não exista guarda-livros, exercer as funções próprias deste. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que, nos escritórios onde exista serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador).

*Operador de informática.* — É o trabalhador que comanda e controla um computador através de um painel de comandos e ou consola; controla a entrada e saída de ficheiros em *spool* em configuração com *spooling*; procede às operações sobre periféricos requeridas pelo sistema; escalona a entrada e saída de ficheiros em *spool* por forma a obter uma boa rentabilidade do equipamento periférico e interpreta as mensagens de consola e procede de acordo com os manuais de exploração.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Secretário(a) de direcção/administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabi-



nete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

**Escriturário.** — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recolhidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónica.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

**Estagiário.** — É o trabalhador que faz o seu tirocínio para escriturário.

**Porteiros ou guardas.** — São os trabalhadores que procedem à guarda da portaria da empresa, controlando e registando a entrada e saída de pessoas e veículos. São responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos, podem atender o telefone, desde que não devam afastar-se da portaria para o efeito.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampa o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e endereçamento.

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

**Paquete.** — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

#### B) Vapor

**Fogoeiro-encarregado.** — É o trabalhador cujas funções são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

**Fogoeiro.** — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamentos, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

**Ajudante de fogoeiro.** — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### C) Armazéns

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como: produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, e pela emissão das necessárias guias de entrada e transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

**Ajudante de fiel de armazém.** — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

#### D) Desenho

**Desenhador especializado.** — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionais para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

**Desenhador-maquetista especializado.** — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indica-

ções recebidas. Cria e executa a maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

**Desenhador-projectista.** — É o trabalhador que, a partir de um programa dado verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo e esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos, nomeadamente na execução de memórias descritivas.

**Desenhador de arte final.** — É o trabalhador que, segundo indicações, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

**Desenhador-maquetista.** — É o trabalhador que, segundo indicações, esboça, maquetiza e desenha materiais gráficos ou publicitários.

**Desenhador técnico.** — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos e execução de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

**Operador arquivista.** — É o trabalhador que trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

**Tirocinante de desenhador.** — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

#### **E) Hotelaria**

**Encarregado de refeitório.** — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço das refeições.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Empregado de refeitório.** — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições, empacotamento e disposição de talheres; distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; colocação nos balcões, mesas ou centros de convívio de todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centros de convívio, quer através de máquinas registadoras quer através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

#### **F) Serviços gerais**

**Encarregado de higiene e segurança.** — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene da empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto na cláusula 77.<sup>a</sup> do CCT. As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras funções, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- a) Prevenção e segurança — estatística; processos individuais; inquéritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- b) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo; recomplemento de estoques de primeiros socorros e campanhas de esclarecimento.

**Condutor de empilhador.** — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com rebocos, pontes rolantes ou *dumpers*.

**Coordenador de serviços complementares.** — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

**Coordenador de cargas e descargas.** — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procedem a cargas e descargas e à limpeza das instalações, nas empresas onde elas existam com carácter independente, e pela conferência de guias de entradas, transferência ou remessa.

**Turbineiro.** — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

**Auxiliar ou servente.** — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas nem qualificadas.

**Jardineiro.** — É o trabalhador que procede à plantação e conservação dos relvados, jardins e árvores.

#### **G) Transportes**

**Chefe de secção.** — É o trabalhador responsável pela secção de movimentação e transportes e pela equipa de

motoristas e seus ajudantes, competindo-lhe, nomeadamente, orientar técnica e disciplinarmente o pessoal da secção, zelar pelo bom estado do equipamento da mesma, tomando as medidas adequadas para que se encontre sempre em boas condições de funcionamento, fazer cumprir o plano de revisão das viaturas, coordenar a sua utilização e os seus consumos e elaborar os respectivos registos. Sem prejuízo da manutenção das situações existentes, só é obrigatória a sua existência em empresas que disponham de mais de 20 viaturas pesadas.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudantes de motoristas, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança, e executa a amarração das mesmas.

#### **H) Vendas**

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

**Prospector e promotor de vendas.** — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

**Técnico de vendas ou vendedor especializado.** — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; estuda e escolhe as características do material a utilizar segundo as normas e especificações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem; colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Pode ser designado como:

**Viajante.** — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

**Pracista.** — É o trabalhador que exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

#### **I) Outras categorias profissionais**

**Chefe de produção.** — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

**Chefe de fabricação.** — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

**Chefe de turno.** — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

**Encarregado geral (CC).** — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

**Encarregado de turno.** — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, sendo também responsável pelas guias de remessa respeitantes à movimentação do papel no seu sector e orientando toda a secção durante o seu turno.

**Trabalhadores de serviços complementares.** — São trabalhadores que executam, entre outras, indistintamente, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo executar as marcações necessárias nos produtos acabados e emitir as correspondentes guias de remessa.

**Mestre de papel e cartão ou telas metálicas.** — É o trabalhador que tem superintendência técnica e disciplinar sobre todos os trabalhadores da actividade respectiva, sendo responsável pela emissão de guias de remessa do papel pronto.

**Enfermeiro.** — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de Enfermagem Geral ou seu equivalente legal.

**Auxiliar de enfermagem.** — É o trabalhador habilitado com curso de auxiliar de enfermagem e carteira respectiva e cuja actividade é exercida sob a responsabilidade do enfermeiro.

**Chefe de laboratório.** — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controlo de qualidade; deve ser diplomado com curso superior adequado.

**Analista.** — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de cursos adequados

ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.<sup>a</sup> Pode ser de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista, que, neste caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

**Preparador ou operador de laboratório.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificação suficientes.

**Controlador de qualidade de papel.** — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em circuito de fabricação e dos produtos acabados ou em vias de fabrico.

**Auxiliar de laboratório.** — É o trabalhador que recolhe amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que, nos armazéns (de apoio específico à manutenção), regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

**Chefe de serviços técnicos.** — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitantes a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo em embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação.

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

**Manipulador.** — É o trabalhador que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição os escolhedores, cortadores manuais de papel, enresmadores, manipuladores de tela, pesadores, farripadores, contadores e contadores de contagem automática, embaladores e seleccionadores de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadeiras de pranchas.

Lisboa, 1 de Setembro de 1994.

Pela FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Outubro de 1994.

Depositado em 4 de Novembro de 1994, a fl. 92 do livro n.º 7, com o n.º 314/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Borealis Polímeros, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

As partes identificadas na cláusula 1.<sup>a</sup> acordam em introduzir as seguintes alterações ao ACT presentemente em vigor:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas Borealis Polímeros, S. A., e Borealis Produtos Químicos, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

**ANEXO VII**

**Valores de subsídios para 1994**

**A**

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — .....

b) .....

1) Período de almoço — 1650\$;

2) Período de jantar — 1650\$;

c) Ajuda de custo diária — 5500\$.

**B**

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País**

1 — .....

c) .....

1) Período de almoço — 1650\$;

2) Período de jantar — 1650\$;

d) Ajuda de custo diária — 5500\$.

**C**

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

Abono mensal — 3550\$.

**D**

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

Valor diário — 1000\$.

**E**

**ANEXO V**

**Regulamento do regime de prevenção**

4 — .....

a) Semana completa de prevenção — 25 400\$;

b) Feriado, sábado ou domingo isolado — 10 200\$;

c) Sábado e domingo não isolados — 16 450\$;

d) Cada hora de prevenção — 261\$.

**ANEXO VIII**

**Tabela salarial para 1994**

Escalão	Valor
1 .....	435 900\$00
2 .....	407 400\$00
3 .....	384 900\$00
4 .....	365 100\$00
5 .....	341 400\$00
6 .....	322 700\$00
7 .....	305 400\$00
8 .....	288 000\$00
9 .....	269 300\$00
10 .....	253 800\$00
11 .....	237 600\$00
12 .....	223 900\$00
13 .....	209 700\$00
14 .....	197 800\$00
15 .....	185 400\$00
16 .....	171 700\$00
17 .....	160 000\$00
18 .....	151 200\$00
19 .....	142 600\$00
20 .....	135 700\$00
21 .....	126 300\$00
22 .....	118 800\$00
23 .....	111 500\$00
24 .....	104 600\$00
25 .....	96 500\$00
26 .....	89 000\$00
27 .....	81 600\$00

Lisboa, 21 de Março de 1994.

Pela Borealis Polímeros, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Borealis Produtos Químicos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química e Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:  
(Assinatura ilegível).

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:  
(Assinatura ilegível).

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:  
(Assinatura ilegível).

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível).

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
(Assinatura ilegível).

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:  
(Assinatura ilegível).

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 17 de Março de 1994. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical: SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 21 de Março de 1994. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 21 de Março de 1994. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o ACT/Borealis em representação dos seguintes sindicatos:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SE — Sindicato dos Economistas;

SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados;  
SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros da Região Sul.

Lisboa, 19 de Abril de 1994. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 8 de Abril de 1994.

Depositado em 2 de Novembro de 1994, a fl. 91 do livro n.º 7, com o n.º 311/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### ACT para o sector bancário (Sind. dos Bancários do Centro e dos Bancários do Sul e Ilhas) — Alteração salarial e outras

Entre as instituições de crédito abaixo signatárias, por um lado, e, por outro, os Sindicatos dos Bancários, também signatários, foi acordado:

1 — Alterar o ACTV do sector bancário, nos exactos termos do texto em anexo, que vai assinado pelas partes, o qual:

- a) Faz parte integrante desta acta;
- b) Adita, altera ou revoga as correspondentes cláusulas e anexos do ACTV, o qual, com as alterações resultantes da revisão agora concluída, na sua nova redacção, se considera globalmente mais favorável;
- c) Vai ser enviado para depósito no Ministério do Emprego e da Segurança Social e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Mais acordaram que:

- a) Terão efeitos, desde 1 de Julho de 1994, a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo;
- b) São arredondados para os seguintes valores os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária, como segue:

Indemnização por morte/acidente de trabalho (cláusula 38.ª, n.º 9) — 19 500 000\$;

Subsídio de almoço (cláusula 104.ª, n.º 1) — 1125\$/dia;

Diuturnidades [cláusula 105.ª, n.º 1, alínea a)] — 5310\$ cada uma;

Indemnização por morte/acidente de viagem (cláusula 106.ª, n.º 10) — 19 500 000\$;

Acréscimo a título de falhas (cláusula 107.ª):

N.º 1 — 17 700\$/mês;

N.º 6 — 850\$/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.ª e 108.ª, n.º 1 — 63 200\$/mês;

Subsídio a trabalhadores-estudantes (cláusula 112.ª, n.º 3) — 2550\$/mês;

Subsídio infantil (cláusula 148.ª, n.º 1) — 3300\$/mês;

Subsídio de estudo (cláusula 149.ª, n.º 1):

a) 3700\$/trimestre;

b) 5200\$/trimestre;

c) 6450\$/trimestre;

d) 7850\$/trimestre;

e) 9000\$/trimestre;

- c) São os seguintes os valores arredondados das pensões de sobrevivência, resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.ª:

Nível	Valor
18.....	143 750\$00
17.....	129 950\$00
16.....	120 950\$00
15.....	111 400\$00
14.....	101 600\$00
13.....	92 250\$00
12.....	84 500\$00
11.....	77 850\$00
10.....	69 600\$00
9.....	63 850\$00
8.....	57 850\$00
7.....	53 550\$00
6.....	50 600\$00
5.....	49 300\$00
4.....	49 300\$00
3.....	49 300\$00
2.....	49 300\$00
1.....	49 300\$00

- d) Corresponde à vontade das partes que o período de vigência da tabela salarial, dos subsídios a ela indexados e de todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão é de 12 meses a contar da data da entrega para depósito do texto da presente revisão, de acordo com o preceituado na parte final do artigo 13.º

do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 87/89, de 23 de Março, e na cláusula 3.ª, n.º 2, primeira parte, do ACTV;

e) Se mantém em vigor todo o restante clausulado e correspondentes ressalvas do ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993.

Lisboa, 26 de Outubro de 1994.

Pelo Grupo Negociador, em representação de:

Banco Bilbao Vizcaya, Banco Borges & Irmão, Banco Comercial dos Açores, Banco Comercial Português, Banco de Investimento Imobiliário, Banco Espírito Santo e Comercial de Lisboa, Banco Exterior de Espanha, Banco Essi, Banco de Fomento e Exterior, Banco Internacional de Crédito, Banco Internacional do Funchal, BNC — Banco Nacional de Crédito Imobiliário, Banco Nacional Ultramarino, Banco Pinto & Sotto Mayor, Banco de Portugal, Banque Nationale de Paris, IFADAP — Instituto Financeiro de Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, Caixa Económica — Montepio Geral, CISF — Banco de Investimento, FINIBANCO e União de Bancos Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Fonseca & Burnay e pelo Banco Português de Investimento:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Português do Atlântico:

(Assinatura ilegível.)

Pela Caixa Geral de Depósitos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Totta & Açores e pelo Crédito Predial Português:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Mello:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Barclays Bank, PLC, com as ressalvas constantes do acordo final de revisão (em anexo):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Comercial de Macau:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco de Comércio e Indústria, pelo Banco do Brasil e pelo Crédit Lyonnais Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Douro — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Douro — Sociedade Corretora de Valores Mobiliários, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FINANGESTE — Empresa Financeira de Gestão e Desenvolvimento, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Heller Factoring Portuguesa, S. A., pela International Factors Portugal, S. A., e pela Nacional Factoring, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Barclays Fundos, S. A., com as ressalvas constantes do acordo final de revisão (em anexo):

(Assinatura ilegível.)

Pela Comercial Leasing, S. A., pela CISF — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e pela CISF — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Imobiliária, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

## Acordo final de revisão do acordo colectivo de trabalho vertical do sector bancário

### Cláusula 106.ª

#### Despesas com deslocações

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:
  - a) Em território português — 6500\$;
  - b) No estrangeiro e em Macau — 23 000\$.
- 5 — .....
- 6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de 2000\$.
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
- 10 — .....
- 11 — .....
- 12 — .....
- 13 — .....
- 14 — .....
- 15 — .....

### Cláusula 137.ª-A

#### Regime contributivo de novos trabalhadores

- 1 — Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no activo, contribuirão para o fundo de pensões instituído pela entidade empregadora com 5% da sua retribuição mínima mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.
- 2 — No caso de um trabalhador a que se aplique o n.º 1 desta cláusula passar a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente



abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, será transferido para o fundo de pensões da nova instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma decorrentes dos serviços prestados, até essa data, a instituições de crédito vinculadas ao disposto na secção I do capítulo XI do presente acordo.

3 — À retribuição dos trabalhadores referidos no n.º 1 desta cláusula não é aplicável a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 92.ª para os trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social.

4 — Quando se verifique a situação prevista na cláusula 140.ª deste acordo, a responsabilidade pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados a instituições de crédito caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

#### Cláusula 137.ª-B

##### Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 137.ª-A não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns, quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

#### Cláusula 144.ª

##### Assistência médica

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS:

- a) A cargo das instituições de crédito: a verba correspondente a 6,25 % do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.ª e diuturnidades referidas na cláusula 138.ª e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 142.ª, mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba corresponde a 1,25 % da sua retribuição efectiva, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez e invalidez presumível: a verba correspondente a 1,25 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.ª a que nos termos da mesma tiveram direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.ª;

d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 142.ª: a verba correspondente a 1,25 % das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 136.ª, devam entregar à instituição.

6 — As contribuições previstas nas alíneas c) e d) do n.º 4 desta cláusula, serão aplicadas do seguinte modo progressivo: 0,25 % a partir de 1 de Janeiro e até Dezembro de 1995, 0,5 % no ano de 1996, 0,75 % no ano de 1997, 1 % no ano de 1998 e 1,25 % a partir de 1 de Janeiro de 1999.

7 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários do SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

8 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea a) do n.º 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

9 — As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 154.ª

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de 17 600 contos e não poderá ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 — .....

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Nível	Valor
18 .....	359 300\$00
17 .....	324 800\$00
16 .....	302 250\$00
15 .....	278 400\$00
14 .....	254 000\$00
13 .....	230 600\$00
12 .....	211 150\$00

Nível	Valor
11 .....	194 550\$00
10 .....	173 950\$00
9 .....	159 550\$00
8 .....	144 600\$00
7 .....	133 800\$00
6 .....	126 400\$00
5 .....	111 950\$00
4 .....	97 000\$00
3 .....	84 350\$00
2 .....	74 300\$00
1 .....	63 200\$00

Esta tabela produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1994.

#### ANEXO VI

#### Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

Nível	Valor
18 .....	309 200\$00
17 .....	278 950\$00
16 .....	257 650\$00
15 .....	237 550\$00
14 .....	217 100\$00
13 .....	198 450\$00
12 .....	183 500\$00
11 .....	170 800\$00
10 .....	154 550\$00
9 .....	141 850\$00
8 .....	128 600\$00
7 .....	119 350\$00
6 .....	113 300\$00
5 .....	101 600\$00
4 .....	89 400\$00
3 .....	79 250\$00
2 .....	71 000\$00
1 .....	63 200\$00

Esta tabela produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1994.

#### Mensalidades mínimas de reforma

Grupo I — 97 000\$.  
 Grupo II — 84 350\$.  
 Grupo III — 74 300\$.  
 Grupo IV — 63 200\$.

Lisboa, 26 de Outubro de 1994.

Pelo Grupo Negociador, em representação de:

Banco Bilbao Vizcaya, Banco Borges & Irmão, Banco Comercial dos Açores, Banco Comercial Português, Banco de Investimento Imobiliário, Banco Espírito Santo e Comercial de Lisboa, Banco Exterior de Espanha, Banco Essi, Banco de Fomento e Exterior, Banco Internacional de Crédito, Banco Internacional do Funchal, BNC — Banco Nacional de Crédito Imobiliário, Banco Nacional Ultramarino, Banco Pinto & Sotto Mayor, Banco de Portugal, Banque Nationale de Paris, IFADAP — Instituto Financeiro de Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, Caixa Económica — Montepio Geral, CISP — Banco de Investimento, FINIBANCO e União de Bancos Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Fonecas & Burnay e pelo Banco Português de Investimento:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Português do Atlântico:

(Assinatura ilegível.)

Pela Caixa Geral de Depósitos, que outorga o presente acordo colectivo de trabalho, com ressalva das matérias relativas à segurança social e à assistência médico-social que, no seu âmbito, se regem por regime específico para os trabalhadores que, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, não estejam subordinados ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, a outorga do presente acordo é efectuada nos termos e para os efeitos da legislação que lhes é própria, designadamente os consignados no n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantido em vigor pelo n.º 3 do artigo 9.º do referido Decreto-Lei n.º 287/93, com as consequentes ressalvas, nomeadamente quanto aos limites legais à sua vinculação à cláusula 2.º:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Totta & Açores e pelo Crédito Predial Português:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Mello, que subscreve o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- Não aceitação de quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no ACTV, relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes;
- Acceptação das cláusulas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor no Banco;
- Na hipótese prevista na cláusula 43.ª, apenas aceita a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Barclays Bank, PLC, que subscreve o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- O Barclays Bank não aceita quaisquer restrições à liberdade de admissão de pessoal;
- Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, o Barclays Bank contará apenas o tempo de serviço prestado ao próprio Banco, acrescido eventualmente do tempo de serviço prestado a outras instituições ou empresas, mas, neste caso, desde que tal resulte de acordo individual entre o Banco e o trabalhador;
- O Barclays Bank não aceita a obrigatoriedade de fazer promoções automáticas por antiguidade;
- O Barclays Bank procederá a promoções por mérito dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com os critérios próprios, não aceitando, por isso, as regras previstas na cláusula 19.ª;
- O Barclays Bank aceita o n.º 3 da cláusula 20.ª, no entendimento de que a remuneração ali referida é a do nível mínimo previsto no anexo II do ACTV para a respectiva categoria;
- O Barclays Bank não aceita o n.º 3 da cláusula 21.ª, ficando acordado que o referido n.º 3 terá, em substituição, a seguinte redacção: «O Barclays Bank poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no ACTV do sector bancário»;
- O Barclays Bank, para exercício da actividade sindical e das comissões de trabalhadores, concederá apenas o crédito de tempo, dispensas ao serviço e todos os demais direitos e garantias que estiverem previstos na lei geral;
- Na hipótese prevista na cláusula 43.ª, o Barclays Bank apenas aceita a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;
- O Barclays Bank aceita o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 47.ª («Contratação a termo») e, quanto ao n.º 1, cumprirá o definido na lei;
- Para os efeitos do n.º 1 da cláusula 57.ª, o Barclays Bank respeitará os limites previstos na lei;
- O Barclays Bank aceita o teor da cláusula 103.ª, com a eliminação da parte final do seu n.º 2, ou seja, da expressão «salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio»;
- O Barclays Bank aceita a cláusula 106.ª, reservando-se, no entanto, o direito de deduzir às ajudas de custo o valor das despesas suportadas pelo Banco;
- O Barclays Bank não atribui qualquer acréscimo a título de falhas aos trabalhadores ao seu serviço, uma vez que suportará todas as falhas ou diferenças, desde que não resultem de atitude provadamente dolosa ou de infracção às regras definidas pelo Banco na matéria, pelo que não aceita todo o conteúdo da cláusula 107.ª;
- O Barclays Bank, com excepção da cláusula 143.ª aceita a aplicação das cláusulas constantes da secção I do capítulo XI do ACTV («Benefícios sociais»), enquanto não for definida legalmente a integração dos trabalhadores bancários no regime geral de segurança social e no Serviço Nacional de Saúde. Não aceita igualmente o n.º 5 da cláusula 92.ª;
- O Barclays Bank não aceita o disposto na cláusula 150.ª («Prémio de antiguidade»);
- O Barclays Bank aceita as cláusulas da secção «Empréstimos à habitação», do capítulo XI do ACTV, no entendimento de que a atribuição desse crédito aos seus trabalhadores fica sujeita aos critérios, regulamento e normas internas do Banco:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Comercial de Macau:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco de Comércio e Indústria, pelo Banco do Brasil e por Crédit Lyonnais Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Douro — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., que subscree o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- As cláusulas 151.ª a 156.ª, relativas ao crédito à habitação;
- As cláusulas 52.ª e 53.ª, relativas ao horário de trabalho;
- O texto do n.º 5 da cláusula 92.ª, dado o enquadramento de todos os trabalhadores no regime geral de segurança social:

(Assinatura ilegível.)

Pela Douro — Sociedade Corretora de Valores Mobiliários, S. A., que subscree o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- As cláusulas 151.ª a 156.ª, relativas ao crédito à habitação;
- As cláusulas 52.ª e 53.ª, relativas ao horário de trabalho;
- O texto do n.º 5 da cláusula 92.ª, dado o enquadramento de todos os trabalhadores no regime geral de segurança social:

(Assinatura ilegível.)

Pela FINANGESTE — Empresa Financeira de Gestão e Desenvolvimento, S. A., que subscree o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- 1) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fixadas no ACTV relativas às habilitações e idade mínima de admissão e às imposições em matéria de deficientes físicos;
- 2) Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, a FINANGESTE não aceita senão o tempo de serviço prestado a instituições de crédito com actividade em Portugal continental e nas Regiões Autónomas;
- 3) Não aceita as imposições relativas a promoções obrigatórias por mérito;
- 4) Não aceita, dada a especificidade do enquadramento da generalidade dos seus empregados no regime geral de segurança social, qualquer vinculação de carácter genérico quanto às matérias abrangidas pela secção i do capítulo xi;
- 5) Não aceita o disposto na secção v do capítulo xi (cláusulas 151.ª a 156.ª) sobre crédito à habitação:

(Assinatura ilegível.)

Pela Heller Factoring Portuguesa, S. A., pela International Factors Portugal, S. A., e pela Nacional Factoring, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Barclays Fundos, S. A., que subscree o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e

32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- O Barclays Fundos, S. A., não aceita quaisquer restrições à liberdade de admissão de pessoal;
- Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, o Barclays Fundos, S. A., contará apenas o tempo de serviço prestado à própria sociedade, acrescido eventualmente do tempo de serviço prestado a outras instituições ou empresas, mas, neste caso, desde que tal resulte de acordo individual entre a sociedade e o trabalhador;
- O Barclays Fundos, S. A., não aceita a obrigatoriedade de fazer promoções automáticas por antiguidade;
- O Barclays Fundos, S. A., procederá a promoções por mérito dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com os critérios próprios, não aceitando, por isso, as regras previstas na cláusula 19.ª;
- O Barclays Fundos, S. A., aceita o n.º 3 da cláusula 20.ª, no entendimento de que a remuneração ali referida é a do nível mínimo previsto no anexo II do ACTV para a respectiva categoria;
- O Barclays Fundos, S. A., não aceita o n.º 3 da cláusula 21.ª, ficando acordado que o referido n.º 3 terá, em substituição, a seguinte redacção: «O Barclays Fundos, S. A., poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias, e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no ACTV do sector bancário»;
- O Barclays Fundos, S. A., para exercício da actividade sindical e das comissões de trabalhadores, concederá apenas o crédito de tempo, dispensas ao serviço e todos os demais direitos e garantias que estiverem previstos na lei geral;
- Na hipótese prevista na cláusula 43.ª, o Barclays Fundos, S. A., apenas aceita a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;
- O Barclays Fundos, S. A., aceita o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 47.ª («Contratação a termo») e, quanto ao n.º 1, cumprirá o definido na lei; Para os efeitos do n.º 1 da cláusula 57.ª, o Barclays Fundos, S. A., respeitará os limites previstos na lei;
- O Barclays Fundos, S. A., aceita o teor da cláusula 103.ª, com a eliminação da parte final do seu n.º 2, ou seja, da expressão «salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio»;
- O Barclays Fundos, S. A., aceita a cláusula 106.ª, reservando-se, no entanto, o direito de deduzir às ajudas de custo o valor das despesas suportadas pela sociedade;
- O Barclays Fundos, S. A., não atribui qualquer acréscimo a título de falhas aos trabalhadores ao seu serviço, uma vez que suportará todas as falhas ou diferenças, desde que não resultem de atitude comprovadamente dolosa ou de infracção às regras definidas pela sociedade na matéria, pelo que não aceita todo o conteúdo da cláusula 107.ª;
- O Barclays Fundos, S. A., com excepção da cláusula 143.ª, aceita a aplicação das cláusulas constantes da secção i do capítulo xi do ACTV («Benefícios sociais»), enquanto não for definida legalmente a integração dos trabalhadores bancários no regime geral de segurança social e no Serviço Nacional de Saúde. Não aceita igualmente o n.º 5 da cláusula 92.ª;
- O Barclays Fundos, S. A., não aceita o disposto na cláusula 150.ª («Prémio de antiguidade»);
- O Barclays Fundos, S. A., aceita as cláusulas da secção «Empréstimos à habitação», do capítulo xi do ACTV, no entendimento de que a atribuição desse crédito aos seus trabalhadores fica sujeito aos créditos, regulamento e normas internas da sociedade:

(Assinatura ilegível.)

Pela Comercial Leasing, S. A., pela CISF — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e pela CISF — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Imobiliária, S. A., que subscreev o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as ressalvas subscritas pelo Banco Comercial Português:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Outubro de 1994.

Depositado em 2 de Novembro de 1994, a fl. 91 do livro n.º 7, com o n.º 313/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## ACT para o sector bancário (Sind. dos Bancários do Norte e dos Quadros e Técnicos Bancários) Alteração salarial e outras

Entre as instituições de crédito abaixo signatárias, por um lado, e, por outro, os Sindicatos dos Bancários, também signatários, foi acordado:

1 — Alterar o ACTV do sector bancário, nos exactos termos do texto em anexo, que vai assinado pelas partes, o qual:

- a) Faz parte integrante desta acta;
- b) Adita, altera ou revoga as correspondentes cláusulas e anexos do ACTV, o qual, com as alte

rações resultantes da revisão agora concluída, na sua nova redacção, se considera globalmente mais favorável;

c) Vai ser enviado para depósito no Ministério do Emprego e da Segurança Social e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Mais acordaram que:

- a) Terão efeitos, desde 1 de Julho de 1994, a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias

decorrentes desta revisão, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo;

- b) São arredondados para os seguintes valores os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária, como segue:

Indemnização por morte/acidente de trabalho (cláusula 38.<sup>a</sup>, n.º 9) — 19 500 000\$;  
Subsídio de almoço (cláusula 104.<sup>a</sup>, n.º 1) — 1050\$/dia;  
Diuturnidades [cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a)] — 5310\$ cada uma;  
Indemnização por morte/acidente de viagem (cláusula 106.<sup>a</sup>, n.º 10) — 19 500 000\$;  
Acréscimo a título de falhas (cláusula 107.<sup>a</sup>):

N.º 1 — 17 700\$/mês;  
N.º 6 — 850\$/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.<sup>a</sup> e 108.<sup>a</sup>, n.º 1 — 63 200\$/mês;  
Subsídio a trabalhadores-estudantes (cláusula 112.<sup>a</sup>, n.º 3) — 2550\$/mês;  
Subsídio infantil (cláusula 148.<sup>a</sup>, n.º 1) — 3300\$/mês;  
Subsídio de estudo (cláusula 149.<sup>a</sup>, n.º 1):

- a) 3700\$/trimestre;  
b) 5200\$/trimestre;  
c) 6450\$/trimestre;  
d) 7850\$/trimestre;  
e) 9000\$/trimestre;

- c) São os seguintes os valores arredondados das pensões de sobrevivência, resultantes da aplicação da alínea b), do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup>:

Nível	Valor
18.....	143 750\$00
17.....	129 950\$00
16.....	120 950\$00
15.....	111 400\$00
14.....	101 600\$00
13.....	92 250\$00
12.....	84 500\$00
11.....	77 850\$00
10.....	69 600\$00
9.....	63 850\$00
8.....	57 850\$00
7.....	53 550\$00
6.....	50 600\$00
5.....	49 300\$00
4.....	49 300\$00
3.....	49 300\$00
2.....	49 300\$00
1.....	49 300\$00

- d) Corresponde à vontade das partes que o período de vigência da tabela salarial, dos subsídios a ela indexados e de todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão é de 12 meses a contar da data da entrega para depósito do texto da presente revisão, de acordo com o preceituado na parte final do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 87/89, de 23 de Março, e na cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 2, primeira parte, do ACTV;

- e) Se mantém em vigor todo o restante clausulado e correspondentes ressalvas do ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993.

Lisboa, 26 de Outubro de 1994.

Pelo Grupo Negociador, em representação de:

Banco Bilbao Vizcaya, Banco Borges & Irmão, Banco Comercial dos Açores, Banco Comercial Português, Banco de Investimento Imobiliário, Banco Espírito Santo e Comercial de Lisboa, Banco Exterior de Espanha, Banco Essi, Banco de Fomento e Exterior, Banco Internacional de Crédito, Banco Internacional do Funchal, BNC — Banco Nacional de Crédito Imobiliário, Banco Nacional Ultramarino, Banco Pinto & Sotto Mayor, Banco de Portugal, Banque Nationale de Paris, IFADAP — Instituto Financeiro de Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pecuária, Caixa Económica — Montepio Geral, CISF — Banco de Investimento, FINIBANCO e União de Bancos Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco FONSECAS & BURNAY e pelo Banco Português de Investimento:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Português do Atlântico:

(Assinatura ilegível.)

Pela Caixa Geral de Depósitos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Totta & Açores e pelo Crédito Predial Português:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Mello:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Barclays Bank, PLC, com as ressalvas do acordo final de revisão (documento em anexo):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Comercial de Macau:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco de Comércio e Indústria, pelo Banco do Brasil e pelo Crédit Lyonnais Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Douro — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Douro — Sociedade Corretora de Valores Mobiliários, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FINANGESTE — Empresa Financeira de Gestão e Desenvolvimento, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Heller Factoring Portuguesa, S. A., pela International Factors Portugal, S. A., e pela Nacional Factoring, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Barclays Fundos, S. A., com as ressalvas do acordo final de revisão (documento em anexo)?

(Assinatura ilegível.)

Pela Comercial Leasing, S. A., pela CISF — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e pela CISF — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Imobiliária, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

### Acordo final de revisão do acordo colectivo de trabalho vertical do sector bancário

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — 6500\$;  
b) No estrangeiro e em Macau — 23 000\$.

- 5 — .....

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de 2000\$.

- 7 — .....

- 8 — .....

- 9 — .....

- 10 — .....

- 11 — .....

- 12 — .....

- 13 — .....

- 14 — .....

- 15 — .....

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de 17 600 contos e não poderá ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

- 2 — .....

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Valor
18 .....	359 300\$00
17 .....	324 800\$00
16 .....	302 250\$00
15 .....	278 400\$00
14 .....	254 000\$00
13 .....	230 600\$00
12 .....	211 150\$00
11 .....	194 550\$00
10 .....	173 950\$00
9 .....	159 550\$00
8 .....	144 600\$00
7 .....	133 800\$00
6 .....	126 400\$00
5 .....	111 950\$00
4 .....	97 000\$00
3 .....	84 350\$00
2 .....	74 300\$00
1 .....	63 200\$00

Esta tabela produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1994.

## ANEXO VI

### Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

Nível	Valor
18 .....	309 200\$00
17 .....	278 950\$00
16 .....	257 650\$00
15 .....	237 550\$00
14 .....	217 100\$00
13 .....	198 450\$00
12 .....	183 500\$00
11 .....	170 800\$00
10 .....	154 550\$00
9 .....	141 850\$00
8 .....	128 600\$00
7 .....	119 350\$00
6 .....	113 300\$00
5 .....	101 600\$00
4 .....	89 400\$00
3 .....	79 250\$00
2 .....	71 000\$00
1 .....	63 200\$00

Esta tabela produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1994.

### Mensalidades mínimas de reforma

Grupo I — 97 000\$.

Grupo II — 84 350\$.

Grupo III — 74 300\$.

Grupo IV — 63 200\$.

Lisboa, 26 de Outubro de 1994.

Pelo Grupo Negociador, em representação de:

Banco Bilbao Vizcaya, Banco Borges & Irmão, Banco Comercial dos Açores, Banco Comercial Português, Banco de Investimento Imobiliário, Banco Espírito Santo e Comercial de Lisboa, Banco Exterior de España, Banco Essi, Banco de Fomento e Exterior, Banco Internacional de Crédito, Banco Internacional do Funchal, BNC — Banco Nacional de Crédito Imobiliário, Banco Nacional Ultramarino, Banco Pinto & Sotto Mayor, Banco de Portugal, Banque Nationale de Paris, IFADAP — Instituto Financeiro de Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pes-

ças, Caixa Económica — Montepio Geral, CISF — Banco de Investimento, FINIBANCO e União de Bancos Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Fonsecas & Burnay e pelo Banco Português de Investimento:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Português do Atlântico:

(Assinatura ilegível.)

Pela Caixa Geral de Depósitos, que outorga o presente acordo colectivo de trabalho, com ressalva das matérias relativas à segurança social e à assistência médico-social, que, no seu âmbito, se regem por regime específico para os trabalhadores que, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, não estejam subordinados ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, a outorga do presente acordo é efectuada nos termos e para os efeitos da legislação que lhes é própria, designadamente os consignados no n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantido em vigor pelo n.º 3 do artigo 9.º do referido Decreto-Lei n.º 287/93, com as consequentes ressalvas, nomeadamente quanto aos limites legais à sua vinculação à cláusula 2.ª:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Totta & Açores e pelo Crédito Predial Português:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Mello, que subscreve o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- a) Não aceitação de quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no ACTV, relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes;
- b) Aceitação das cláusulas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor no Banco;
- c) Na hipótese prevista na cláusula 43.ª, apenas aceita a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Barclays Bank, PLC, que subscreve o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- O Barclays Bank não aceita quaisquer restrições à liberdade de admissão de pessoal;
- Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, o Barclays Bank contará apenas o tempo de serviço prestado ao próprio Banco, acrescido eventualmente do tempo de serviço prestado a outras instituições ou empresas, mas, neste caso, desde que tal resulte de acordo individual entre o Banco e o trabalhador;
- O Barclays Bank não aceita a obrigatoriedade de fazer promoções automáticas por antiguidade;
- O Barclays Bank procederá a promoções por mérito dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com os critérios próprios, não aceitando, por isso, as regras previstas na cláusula 19.ª;
- O Barclays Bank aceita o n.º 3 da cláusula 20.ª, no entendimento de que a remuneração ali referida é a do nível mínimo previsto no anexo II do ACTV para a respectiva categoria;
- O Barclays Bank não aceita o n.º 3 da cláusula 21.ª, ficando acordado que o referido n.º 3 terá, em substituição, a seguinte redacção: «O Barclays Bank poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no ACTV do sector bancário»;
- O Barclays Bank, para exercício da actividade sindical e das comissões de trabalhadores, concederá apenas o crédito de tempo, dispensas ao serviço e todos os demais direitos e garantias que estiverem previstos na lei geral;
- Na hipótese prevista na cláusula 43.ª, o Barclays Bank apenas aceita a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;
- O Barclays Bank aceita o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 47.ª («Contratação a termo») e, quanto ao n.º 1, cumprirá o definido na lei;
- Para os efeitos do n.º 1 da cláusula 57.ª, o Barclays Bank respeitará os limites previstos na lei;
- O Barclays Bank aceita o teor da cláusula 103.ª, com a eliminação da parte final do seu n.º 2, ou seja, da expressão «salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio»;
- O Barclays Bank aceita a cláusula 106.ª, reservando-se, no entanto, o direito de deduzir às ajudas de custo o valor das despesas suportadas pelo Banco;
- O Barclays Bank não atribui qualquer acréscimo a título de falhas aos trabalhadores ao seu serviço, uma vez que suportará todas as falhas ou diferenças, desde que não resultem de atitude provadamente dolosa ou de infracção às regras definidas pelo Banco na matéria, pelo que não aceita todo o conteúdo da cláusula 107.ª;
- O Barclays Bank, com excepção da cláusula 143.ª, aceita a aplicação das cláusulas constantes da secção I do capítulo XI do ACTV («Benefícios sociais»), enquanto não for definida legalmente a integração dos trabalhadores bancários no regime geral de segurança social e no Serviço Nacional de Saúde. Não aceita igualmente o n.º 5 da cláusula 92.ª;
- O Barclays Bank não aceita o disposto na cláusula 150.ª («Prémio de antiguidade»);

O Barclays Bank aceita as cláusulas da secção «Empréstimos à habitação», do capítulo XI do ACTV, no entendimento de que a atribuição desse crédito aos seus trabalhadores fica sujeita aos critérios, regulamento e normas internas do Banco:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Comercial de Macau:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco de Comércio e Indústria, pelo Banco do Brasil e pelo Crédit Lyonnais Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Douro — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., que subscreve o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- As cláusulas 151.ª a 156.ª, relativas ao crédito à habitação;
- As cláusulas 52.ª e 53.ª, relativas ao horário de trabalho;
- O texto do n.º 5 da cláusula 92.ª, dado o enquadramento de todos os trabalhadores no regime geral de segurança social:

(Assinatura ilegível.)

Pela Douro — Sociedade Corretora de Valores Mobiliários, S. A., que subscreve o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- As cláusulas 151.ª a 156.ª, relativas ao crédito à habitação;
- As cláusulas 52.ª e 53.ª, relativas ao horário de trabalho;
- O texto do n.º 5 da cláusula 92.ª, dado o enquadramento de todos os trabalhadores no regime geral de segurança social:

(Assinatura ilegível.)

Pela FINANGESTE — Empresa Financeira de Gestão e Desenvolvimento, S. A., que subscreve o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- 1) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fixadas no ACTV relativas às habilitações e idade mínima de admissão e às imposições em matéria de deficientes físicos;
- 2) Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, a FINANGESTE não aceita senão o tempo de serviço prestado a instituições de crédito com actividade em Portugal continental e nas Regiões Autónomas;
- 3) Não aceita as imposições relativas a promoções obrigatórias por mérito;
- 4) Não aceita, dada a especificidade do enquadramento da generalidade dos seus empregados no regime geral de segurança social, qualquer vinculação de carácter genérico quanto às matérias abrangidas pela secção I do capítulo XI;
- 5) Não aceita o disposto na secção V do capítulo XI (cláusulas 151.ª a 156.ª) sobre crédito à habitação:

(Assinatura ilegível.)

Pela Heller Factoring Portuguesa, S. A., pela International Factors Portugal, S. A., e pela Nacional Factoring, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Barclays Fundos, S. A., que subscreve o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as seguintes ressalvas:

- O Barclays Fundos, S. A., não aceita quaisquer restrições à liberdade de admissão de pessoal;
- Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACTV, o Barclays Fundos, S. A., contará apenas o tempo de serviço prestado à própria sociedade, acrescido eventualmente do tempo de serviço prestado a outras instituições ou empresas, mas, neste caso, desde que tal resulte de acordo individual entre a sociedade e o trabalhador;
- O Barclays Fundos, S. A., não aceita a obrigatoriedade de fazer promoções automáticas por antiguidade;
- O Barclays Fundos, S. A., procederá a promoções por mérito dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com os critérios próprios, não aceitando, por isso, as regras previstas na cláusula 19.ª;
- O Barclays Fundos, S. A., aceita o n.º 3 da cláusula 20.ª, no entendimento de que a remuneração ali referida é a do nível mínimo previsto no anexo II do ACTV para a respectiva categoria;

- O Barclays Fundos, S. A., não aceita o n.º 3 da cláusula 21.ª, ficando acordado que o referido n.º 3 terá, em substituição, a seguinte redacção: «O Barclays Fundos, S. A., poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no ACTV do sector bancário»;
- O Barclays Fundos, S. A., para exercício da actividade sindical e das comissões de trabalhadores, concederá apenas o crédito de tempo, dispensas ao serviço e todos os demais direitos e garantias que estiverem previstos na lei geral;
- Na hipótese prevista na cláusula 43.ª, o Barclays Fundos, S. A., apenas aceita a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;
- O Barclays Fundos, S. A., aceita o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 47.ª («Contratação a termo») e, quanto ao n.º 1, cumprirá o definido na lei; Para os efeitos do n.º 1 da cláusula 57.ª, o Barclays Fundos, S. A., respeitará os limites previstos na lei;
- O Barclays Fundos, S. A., aceita o teor da cláusula 103.ª, com a eliminação da parte final do seu n.º 2, ou seja, da expressão «salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio»;
- O Barclays Fundos, S. A., aceita a cláusula 106.ª, reservando-se, no entanto, o direito de deduzir às ajudas de custo o valor das despesas suportadas pela sociedade;
- O Barclays Fundos, S. A., não atribui qualquer acréscimo a título de falhas aos trabalhadores ao seu serviço, uma vez que suportará todas as falhas ou diferenças, desde que não resultem de atitude provadamente dolosa ou de infracção às regras definidas pela sociedade na matéria, pelo que não aceita todo o conteúdo da cláusula 107.ª;
- O Barclays Fundos, S. A., com excepção da cláusula 143.ª, aceita a aplicação das cláusulas constantes da secção I do capítulo XI do ACTV («Benefícios sociais»), enquanto não for definida legalmente a integração dos trabalhadores bancários no regime geral de segurança social e no Serviço Nacional de Saúde. Não aceita igualmente o n.º 5 da cláusula 92.ª;

- O Barclays Fundos, S. A., não aceita o disposto na cláusula 150.ª («Prémio de antiguidade»);
- O Barclays Fundos, S. A., aceita as cláusulas da secção «Empréstimos à habitação», do capítulo XI do ACTV, no entendimento de que a atribuição desse crédito aos seus trabalhadores fica sujeito aos créditos, regulamento e normas internas da sociedade;

(Assinatura ilegível.)

Pela Comercial Leasing, S. A., pela CISF — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e pela CISF — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Imobiliária, S. A., que subscrevem o ACTV para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACTV, um e outra com as ressalvas subscritas pelo Banco Comercial Português:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Outubro de 1994.

Depositado em 2 de Novembro de 1994, a fl. 91 do livro n.º 7, com o n.º 312/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.