

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 2

1.ª SÉRIE

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

Preço 5500

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 2	p. 43-58	15-JAN-1977
-----------------	--------	---------	-------	----------	-------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos:

Pág.

- Aplicação do Decreto-Lei n.º 207-B/75 aos aumentos salariais na empresa Beralt Tin & Wolfram Portugal, S. A. R. L. .... 44
- Aplicação do Decreto-Lei n.º 207-B/75 aos aumentos salariais na empresa Pereira Gomes e Carvalho, L.ª ..... 44
- Constituição de uma CT para elaborar os estudos preparatórios de uma PRT para definir o âmbito, ou âmbitos, da convenção, ou convenções, para a indústria gráfica e afins ..... 44

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Outros ..... 45
- Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista de Évora ..... 45

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT profissionais dos transportes, turismo e outros serviços de Angra do Heroísmo ..... 45
- Acordo de adesão ao CCT Moagem do Porto — Trabalhadores de escritório ..... 55
- Acordo de adesão ao ACT transportes de Ponta Delgada ..... 55
- Acordo de adesão ao ACT transportes de Ponta Delgada ..... 56
- CCT entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante e os Sindicatos dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal — Deliberações da comissão paritária ..... 56

---

### Abreviaturas usadas

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.

**PE** — Portaria de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

# A. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS

### **Aplicação do Decreto-Lei n.º 207-B/75 aos aumentos salariais na empresa Beralt Tin & Wolfram Portugal, S. A. R. L.**

Nos termos do n.º 3 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 207-B/75, de 17 de Abril, e da resolução do Conselho de Ministros, de 10 de Julho de 1975, esclarece-se que os aumentos salariais solicitados pela administração da empresa Beralt Tin & Wolfram Portugal, S. A. R. L., não se encontram abrangidos pela previsão do n.º 1 do artigo 1.º do referido decreto-lei, visto que não se enquadram em qualquer dos actos lesivos da economia nacional, que o referido diploma

visou impedir, considerando que a situação económica da empresa permite comportar os referidos aumentos.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 24 de Outubro de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Secretário de Estado da Energia e Minas, *Joaquim Leitão da Rocha Cabral*.

### **Aplicação do Decreto-Lei n.º 207-B/75 aos aumentos salariais na empresa Pereira Gomes e Carvalho, L.ª**

Nos termos do n.º 3 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 207-B/75, de 17 de Abril, e da resolução do Conselho de Ministros, de 10 de Julho de 1975, esclarece-se que os aumentos salariais solicitados pela administração da empresa Pereira Gomes e Carvalho, L.ª, não se encontram abrangidos pela previsão do n.º 1 do artigo 1.º do referido decreto-lei, visto que não se enquadram em qualquer dos actos lesivos da economia nacional, que o referido diploma

visou impedir, considerando que a situação económica da empresa permite comportar os referidos aumentos.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 13 de Dezembro de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Secretário de Estado da Energia e Minas, *Joaquim Leitão da Rocha Cabral*.

### **Constituição de uma CT para elaborar os estudos preparatórios de uma PRT para definir o âmbito, ou âmbitos, da convenção, ou convenções, para a indústria gráfica e afins**

Considerando que o processo do CCTV para a indústria gráfica e afins se vem arrastando desde Julho de 1976 sem se ter obtido acordo quanto ao seu âmbito nas negociações directas;

Considerando que a conciliação levada a cabo pelo Ministério do Trabalho, quanto ao âmbito da convenção, de acordo com pedido das associações sindicais e ao abrigo da alínea b) do n.º 2 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, se frustrou;

Considerando, finalmente, que não houve acordo expresso quanto à aceitação do prosseguimento das negociações por mediação ou arbitragem;

Ao abrigo do artigo 21.º do referido diploma legal e depois de ouvidos os Ministérios de Tutela é criada uma comissão técnica para elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho com vista a definir o âmbito, ou âmbitos, da convenção, ou convenções, para o referido sector económico.

A comissão técnica constituída terá a seguinte composição:

- Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho, que presidirá;
- Um representante da Secretaria de Estado da Indústria Ligeira;
- Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;
- Um representante da Secretaria de Estado da Comunicação Social;
- Um representante do Ministério do Plano;
- Dois representantes das associações sindicais autoras da proposta do CCTV referido;
- Dois representantes das associações patronais destinatárias da proposta acima mencionada.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1976. — O Subsecretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE do CCT entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outros**

Nos termos do disposto no n.º 3 e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho, celebrado entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e vários sindicatos

representativos dos trabalhadores ao seu serviço, nesta data publicado.

A referida portaria visa abranger todas as empresas do mesmo sector económico que, no território nacional, possuam ao seu serviço trabalhadores das categorias referidas no contrato e não se encontrem inscritas na Associação outorgante.

### **Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista de Évora**

De harmonia com o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para os efeitos do n.º 4 do mesmo artigo se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho para o comércio retalhista de Évora, celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora, e da respectiva decisão arbitral,

publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 17, de 15 de Setembro de 1976.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo, tornará o mencionado contrato colectivo, bem como a decisão arbitral, extensivos às empresas do distrito de Évora pertencentes ao mesmo sector económico, incluindo as cooperativas de consumo e de retalhistas, mas não filiados na Associação patronal outorgante, e aos trabalhadores que nelas prestam serviço com as categorias profissionais previstas na regulamentação colectiva já referida.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre as empresas dos sectores industriais ou comerciais de transportes, em veículos automóveis, de mercadorias ou passageiros, representadas pela Associação Comercial e Industrial do Distrito de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Angra do Heroísmo.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **(Âmbito)**

1. O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas dos sectores industriais ou comerciais de transportes, em veículos automóveis, de mercadorias ou passageiros, representadas pela Associação Comercial e Industrial do Distrito de Angra do Heroísmo e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Angra do Heroísmo.

2. O presente contrato não se aplica aos motoristas das empresas de construção civil, em virtude de estes estarem abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho daquele sector, celebrado entre a Associação

Comercial e Industrial do Distrito de Angra do Heroísmo e os Sindicatos dos Profissionais das Indústrias Transformadoras e dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços, ambos do distrito de Angra do Heroísmo.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **(Vigência)**

Este contrato entra em vigor no dia 1 de Setembro de 1976.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **(Validade)**

O presente contrato é válido por um ano, considerando-se renovado automaticamente por igual período se não for denunciado com a antecedência mínima de sessenta dias do termo de cada período de vigência.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 4.ª**

##### **(Condições de admissão)**

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas no presente contrato são as constantes do anexo I.

#### **Cláusula 5.ª**

##### **(Regime de experiência)**

1. A admissão do trabalhador a título experimental é feita durante um período de sessenta dias.

2. A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória caso a mesma se torne definitiva.

3. Salvo acordo expresso em contrário, por escrito, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada com, pelo menos, 50 % do capital ou ainda em resultado de fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

4. Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviços anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### **Cláusula 6.ª**

##### **(Admissão para efeitos de substituição)**

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o tempo de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito e assinado pelo trabalhador. O trabalhador admitido nesta condição pode despedir-se ou ser despedido mediante aviso prévio de uma semana.

2. No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso do substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3. Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias ser-lhes-á dada preferência, desde que a entidade patronal reconheça que reúne as condições para preencher a vaga.

#### **Cláusula 7.ª**

##### **(Quadro de pessoal)**

1. Trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato e no mês de Fevereiro de cada ano a entidade patronal enviará à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, em quintuplicado, um quadro dos trabalhadores ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos:

Nome;  
Número de sócio do Sindicato;  
Número de inscrição na Previdência;  
Data de nascimento;  
Admissão e última promoção;  
Habilitações literárias;  
Categoria profissional e respectivo ordenado.

2. O quadro devolvido pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho será afixado, pela entidade patronal, em lugar bem visível das suas instalações.

3. Todas as alterações que vierem a registar-se deverão ser comunicadas à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, no prazo máximo de trinta dias.

#### **Cláusula 8.ª**

##### **(Categorias profissionais)**

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2. É vedado às entidades patronais atribuírem aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste contrato. Em todos os documentos que hajam de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho devem usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3. Sempre que perante a complexidade das funções de um profissional existam dúvidas à categoria a atribuir, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

#### **Cláusula 9.ª**

##### **(Acesso)**

1. Os aprendizes das categorias constantes do grupo II do anexo II serão promovidos a praticantes logo que, completados cinco anos na respectiva categoria, revelem competência para tal.

2. Os praticantes das categorias previstas no número anterior serão promovidos às categorias imediatamente superiores ou a segundos-oficiais logo que, completados três anos na respectiva categoria, revelem competência para tal.

3. Os segundos-oficiais serão promovidos a primeiros-oficiais logo que, completados quatro anos de serviço efectivo na respectiva categoria, revelem competência para tal.

4. Para efeitos de classificação, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que esse tempo conste da carteira profissional do trabalhador, devidamente autenticada e visada pelo Sindicato e pelas entidades patronais onde este prestou serviço.

5. Sempre que surjam dúvidas na promoção dos profissionais constantes deste contrato, no que respeita a competência, recorrer-se-á à comissão de classificação, que será composta por três elementos: um nomeado pelo Sindicato, um nomeado pela entidade patronal e o terceiro pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho.

6. Se um trabalhador for admitido com a idade mínima de 21 anos ou tiver o curso de formação profissional acelerado, terá a categoria de aprendiz do 5.º ano e será promovido à categoria imediatamente superior passado um ano, caso revele competência para tal.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 10.ª

##### (Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores ou sindicais, sejam delegados sindicais ou dirigentes sindicais, prestando-lhes os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato;
- e) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- f) Proporcionar aos seus trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores ao exercício de funções em organismos de previdência ou outros inerentes, de acordo com a lei sindical.

##### Cláusula 11.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Obedecer à entidade patronal e àqueles que na empresa a representam em tudo o que respeita à execução e disciplina do traba-

lho, dentro das funções próprias da sua categoria profissional, salvo na medida em que as ordens e instruções excedam a competência que aos mesmos foi atribuída ou sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador consignadas na lei ou neste contrato colectivo;

- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e cumprir pontualmente o horário de trabalho;
- c) Realizar o seu trabalho com zelo e diligência, contribuindo para maior produtividade da empresa e melhor qualidade da produção;
- d) Velar pela conservação e boa utilização das máquinas, utensílios ou outros bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela entidade patronal;
- e) Guardar sigilo profissional;
- f) Respeitar os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- g) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- i) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- j) Executar o trabalho extraordinário que lhe seja indicado como necessário, desde que o mesmo esteja em harmonia com as normas legais e o profissional não tenha motivos sérios que justifiquem a dispensa;
- k) Manterem em dia as suas obrigações para com o seu Sindicato no que respeita à situação do trabalho;
- l) Em caso de acidente, comunicar imediatamente à companhia seguradora e à polícia para apuramento de responsabilidades;
- m) Participar, por escrito, sempre que possível, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- n) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes, quer deste contrato colectivo, quer da lei geral sobre o contrato individual de trabalho e mais legislação social.

### CAPÍTULO IV

##### Cláusula 12.ª

##### (Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta e oito horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias para os motoristas e ajudantes de motoristas.

##### Cláusula 13.ª

##### (Período normal de trabalho para mecânicos e metalomecânicos)

O período normal de trabalho para os mecânicos e metalomecânicos será de quarenta e oito horas semanais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Tipos e regimes de horários para motoristas)

1. O horário será fixo ou móvel, em conformidade com o disposto no presente contrato.
2. No caso de horas extraordinárias em horários móveis, o trabalhador terá, fornecida pela entidade patronal, uma caderneta, cujo modelo é o actualmente em vigor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Período normal de condução)

1. O período normal de condução não poderá ser superior a oito horas diárias, sendo obrigatório um repouso ao fim de cinco horas consecutivas.
2. O intervalo destinado à refeição não poderá ser inferior a uma hora.
3. Todo o motorista terá obrigatoriamente um descanso de, pelo menos, dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao início de um período normal de trabalho.
4. Quando se justifique, em casos como o da recolha de leite (Unicol e Lit, L.<sup>da</sup>), das cargas e descargas dos barcos (Sotran) e passageiros de aviões e barcos (táxis), poderão intervalar-se dois períodos de descanso não superior a duas horas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

Todo o trabalho extraordinário realizado por motoristas constará sempre da caderneta ou registo respectivo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Duração de trabalho extraordinário para motoristas)

1. O trabalho extraordinário não poderá ter duração superior a três horas diárias nem a quinze semanais, só podendo ser realizado em casos excepcionais.
2. Excepcionalmente, o período diário de trabalho extraordinário poderá ir até ao máximo de cinco horas, no caso de demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de passageiros, mercadorias ou doentes.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Mapas de horário para motoristas)

Nos casos de horário fixo, é obrigatória a existência de mapas de trabalho, que deverão ser feitos em quadruplicado, sendo, depois de visados os respectivos exemplares pela entidade oficial competente, enviados um ao Sindicato, outro para a entidade patronal e outro para acompanhar a viatura adstrita aos trabalhadores que indica.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com horário supra — motoristas)

1. O horário de trabalho dos profissionais supras será o horário daquele que for substituir ou, sendo

para serviço extraordinário, o que for designado ao Sindicato no pedido de indicação do respectivo profissional, não podendo exceder os períodos normais de trabalho fixados neste contrato com os respectivos períodos de descanso.

2. Se for impossível à entidade patronal fazer a comunicação antecipada a que alude o número anterior, deverá a mesma ser efectuada, com a necessária justificação, nos três dias seguintes.

3. Os trabalhadores supras deverão estar munidos da respectiva caderneta.

4. Qualquer número de horas de serviço prestado por estes profissionais com o limite fixado no n.º 1 será sempre considerado como uma unidade diária para efeitos de remuneração.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, calculada como segue:

- a) Acréscimo de 25 % da retribuição normal na primeira hora, se for diurna, e de 50 % da retribuição normal, se for nocturna;
- b) Acréscimo de 50 % da retribuição normal nas horas seguintes, se forem diurnas, ou de 75 %, se forem nocturnas;
- c) Acréscimo de 100 % da retribuição normal no caso do trabalho extraordinário em dias de descanso ou feriados, dando direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

Se o trabalho for prestado entre as 20 horas e as 7 horas, haverá um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Direito à viagem de regresso)

Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do profissional e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso, à custa da entidade patronal e em conformidade com as instruções que desta receba.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1. As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as cons-

tantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2. As entidades patronais deverão entregar, no acto de pagamento das retribuições, cópias do respectivo recibo.

#### Cláusula 24.ª

##### (Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de vencimento por altura do Natal, pago até ao dia 20 de Dezembro do ano a que respeita.

2. Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 na proporção do tempo de serviço.

4. Os trabalhadores não perdem o direito ao subsídio de Natal por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços oficiais competentes, sendo aquele subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.ª

##### (Descanso semanal, feriados)

1. O dia de descanso semanal coincidirá sempre com o domingo.

2. Quando não for possível conceder aos trabalhadores o respectivo dia de descanso semanal ao domingo, as entidades patronais organizarão escalas por forma que tal aconteça, pelo menos, de dois em dois meses.

3. Nos casos previstos no número antecedente, o trabalhador trabalhará no seu dia de folga normal, posterior ao domingo em que descansa, sem que por isso haja lugar a qualquer acréscimo de retribuição.

4. Não sendo possível assegurar o disposto no n.º 3 desta cláusula, o período de férias a que o profissional tiver direito será acrescido de tantos dias quantos os domingos não gozados.

5. Feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;

1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

bem como o feriado da localidade para onde o trabalhador for contratado.

#### Cláusula 26.ª

##### (Férias)

1. Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, com menos de dois anos ao serviço da entidade patronal, terão direito a quinze dias de férias de calendário; os com mais de dois anos de serviço terão direito a trinta dias de férias de calendário.

2. A retribuição dos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

3. Cessando o contrato de trabalho, as entidades patronais pagarão a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, a não ser que, neste último caso, o motivo que a determinou seja despedimento com justa causa.

4. As férias fixadas no presente contrato vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 1977.

#### Cláusula 27.ª

##### (Gozo de férias)

1. As férias poderão ser gozadas seguida ou interpoladamente, desde que, neste último caso, haja acordo escrito entre ambas as partes, o qual deverá ser remetido à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, em triplicado, a qual, por sua vez, remeterá uma cópia ao Sindicato.

2. O período de férias deverá ser gozado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

#### Cláusula 28.ª

##### (Interrupção das férias)

1. Sempre que um período de doença, devidamente comprovado, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente. As férias não gozadas por motivo de doença serão objecto de nova marcação, tendo em conta os interesses dos demais trabalhadores e da empresa.

2. Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a períodos de férias já iniciados, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia de início da doença, bem como o seu termo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Comunicação das férias)

1. As férias deverão ser comunicadas antecipadamente, em triplicado, à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, a qual remeterá uma cópia ao Sindicato.

2. Na falta da sua comunicação, presume-se que as mesmas não foram gozadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

No início das suas férias os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a 100 % do período de férias a gozar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1. Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2. Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo os totais a dias.

3. É permitido o atraso na hora de entrada inferior a quinze minutos, desde que não exceda uma hora por mês.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho, por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais, excepto serviço militar;
- b) Uma semana por ocasião do casamento;
- c) Dois dias por doença grave, devidamente comprovada, de familiares a seu cargo;
- d) Dois dias consecutivos em caso de parto da mulher;
- e) Durante três dias consecutivos por falecimento de filhos, genros, noras, netos, pais, sogros e avós, enteados ou padastos, irmãos ou cunhados, excepto para o cônjuge, que são cinco dias;
- f) Um dia por doação gratuita de sangue.

2. Nas hipóteses abrangidas pela alínea a) do número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da cláusula 35.<sup>a</sup>

3. O profissional deverá comunicar à entidade patronal o facto determinativo da falta com a antecedência de seis dias, no caso da alínea b) do n.º 1. Nos restantes casos deverá avisar com antecedência, sempre que possível; não o sendo, deverá fazê-lo nas vinte e quatro horas seguintes, salvo motivo justificado. A entidade patronal poderá exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

4. Não determinam perda de retribuição as faltas justificadas acima mencionadas.

5. As faltas justificadas não implicam redução do período de férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição pelo período correspondente e podem ser descontadas na antiguidade do trabalhador ou, caso este optar, ser-lhes-á descontado à razão de um dia de férias por cada três faltas não justificadas, até ao máximo de um terço das férias a que o trabalhador terá direito nos termos do presente contrato.

2. Quando as faltas forem reiteradas ou excederem três dias consecutivos no período de um ano, poderão constituir infracção disciplinar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Suspensão do contrato de trabalho)

1. A prestação de trabalho suspende-se quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar para além de trinta dias.

2. O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

3. O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais e convencionais sobre a cessação do contrato de trabalho.

4. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de se considerar que abandonou o lugar.

5. Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos, mesmo que por qualquer motivo não retome imediatamente a prestação de trabalho.



#### Cláusula 35.ª

##### (Licença sem retribuição)

1. A entidade patronal pode conceder aos trabalhadores, a pedido destes, licença sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal contar-se-á exclusivamente para a antiguidade.

#### Cláusula 36.ª

##### (Cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:
  - a) Mútuo acordo das partes, reduzido a escrito, em triplicado, ficando cada parte e o Sindicato com um exemplar;
  - b) Caducidade;
  - c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
  - d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.
2. São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

#### Cláusula 37.ª

1. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infracção disciplinar que não comporte aplicação de outra sanção admitida pelo presente contrato colectivo de trabalho.

2. Poderão, nomeadamente, constituir justa causa, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho, com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 38.ª

1. A verificação de justa causa depende sempre do procedimento disciplinar.
2. O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a rea-

lização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3. Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, a comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existirem qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

4. A entidade patronal, gestor público ou outra entidade que na empresa detenha a competência para as decisões disciplinares deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5. A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

6. A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

#### Cláusula 39.ª

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

2. 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 e com a antiguidade que lhe pertencia.

3. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4. O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5. Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta

o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6. Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

#### Cláusula 40.ª

##### (Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador)

1. O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o 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.

#### Cláusula 41.ª

1. O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do 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 das 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 a ofensa à sua honra e dignidade.

2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho.

3. O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exoneram a entidade patronal ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 42.ª

##### (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 legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

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

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

4. O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 43.ª

##### (Falência ou insolvência)

1. A declaração judicial da falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2. O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 44.ª

##### (Direitos dos menores)

1. As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2. As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3. Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, cabendo ao diminuído uma retribuição compatível com as funções que desempenhar e à entidade patronal fazer o seguro contra acidentes de trabalho.

### CAPÍTULO VII

#### Sanções abusivas, disciplinares e multas

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Sanções abusivas)

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

1. A inobservância por parte do trabalhador das normas constantes do presente contrato colectivo de trabalho será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até um quarto da retribuição diária, pelo prazo máximo de doze dias, não podendo exceder em cada ano civil dez dias de retribuição;

d) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de trinta dias;

e) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2. As penalidades, nos termos das alíneas c), d) e e), só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3. Da decisão deste cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a entidade competente.

### CAPÍTULO VIII

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

1. As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2. Aos trabalhadores que trabalhem com óleos combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

### CAPÍTULO IX

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Disposições finais e transitórias)

1. As entidades patronais obrigam-se a cumprir as orientações emanadas dos dirigentes sindicais em matéria da sua competência.

2. Com a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho ficam revogadas todas as cláusulas constantes de instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato colectivo de trabalho oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais

##### Grupo I — Motoristas

*Motorista.* — O profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículo automóvel, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e asseio do veículo.

*Ajudante de motorista.* — O profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe ainda auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede à carga e descarga e arrumação das mercadorias no veículo, podendo, ainda, fazer a cobrança

das respectivas mercadorias, competindo-lhe ainda zelar, em conjunto com o motorista, pelo asseio e limpeza do veículo.

**Operador de máquinas.** — O profissional que conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais. Consideram-se as seguintes categorias de profissionais: operador de cilindro, grua, com empilhador, retroscavador, pá carregadora ou similar; *bulldozers*, niveladora, guindaste do tipo médio e guindaste de tipo pesado.

#### Grupo II — Metalúrgicos e metalo-mecânicos

**Bate-chapas.** — O profissional que procede normalmente à execução, reparação, soldagem e montagem de peças de chapa e carroçarias e partes afins da viatura.

**Mecânico de automóveis.** — O profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, desmonta e monta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Pintor de automóveis.** — O profissional que prepara a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas e proceder aos respectivos acabamentos.

**Torneiro mecânico.** — O profissional que, num torno mecânico de peito, torneia peças de qualquer tipo, sendo-lhe fornecidos os cálculos, desenhos ou cópias de peças para a execução dos trabalhos, sendo responsável pela sua correcta execução. Deverá também trabalhar de limador e fresador.

**Lubrificador.** — O profissional que procede à lubrificação dos veículos, mudas de óleos, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

**Lavador.** — O profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

**Montador de pneus.** — O profissional que procede à montagem e desmontagem de pneus e câmaras-de-ar.

**Abastecedor de carburantes.** — O profissional incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe ainda cuidar das referidas bombas.

**Serralheiro mecânico.** — O profissional que executa peças, monta e repara, solda e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua montagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

**Vulcanizador.** — O profissional que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

#### Grupo I — Motoristas

Motorista de pesados/carga .....	5 750\$00
Motorista de ligeiros, passageiros e carga .....	5 000\$00
Motorista de praça/táxis .....	4 500\$00
Ajudante de motorista .....	5 000\$00
Operador de cilindro, operador de grua, operador com empilhador .....	4 500\$00
Operador de retroscavadora, pá carregadora ou similar .....	5 500\$00
Operador de <i>bulldozers</i> , operador de niveladora, operador de guindaste de tipo médio .....	6 000\$00
Operador de guindaste de tipo pesado .....	7 000\$00

#### Grupo II — Metalúrgicos e metalo-mecânicos

Bate-chapas primeiro-oficial .....	7 000\$00
Bate-chapas segundo-oficial .....	6 000\$00
Mecânico de automóveis primeiro-oficial .....	7 000\$00
Mecânico de automóveis segundo-oficial .....	6 000\$00
Serralheiro mecânico primeiro-oficial .....	7 000\$00
Serralheiro mecânico segundo-oficial .....	6 000\$00
Pintor de automóveis primeiro-oficial .....	7 000\$00
Pintor de automóveis segundo-oficial .....	6 000\$00
Lubrificador .....	4 400\$00
Lavador auto .....	4 400\$00
Abastecedor de carburantes .....	4 400\$00
Montador de pneus .....	4 400\$00
Vulcanizador .....	4 400\$00
Torneiro mecânico primeiro-oficial .....	7 000\$00
Torneiro mecânico segundo-oficial .....	6 000\$00
Praticantes destas categorias:	

3.º ano .....	5 000\$00
2.º ano .....	4 500\$00
1.º ano .....	4 000\$00

#### Aprendizes:

5.º ano .....	3 000\$00
4.º ano .....	2 500\$00
3.º ano .....	2 000\$00
2.º ano .....	1 500\$00
1.º ano .....	1 000\$00

Angra do Heroísmo, 1 de Outubro de 1976.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Angra do Heroísmo:

Ivo Borges Machado.  
Saul Ávila Ourique.  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Distrito de Angra do Heroísmo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 23 de Dezembro de 1976, a fl. 34 do livro n.º 1, com o n.º 159, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**Acordo de adesão ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Arrôz, Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais, Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares, celebrado por aquelas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro.**

#### ACORDO DE ADESÃO

A Associação Nacional dos Industriais de Arroz, Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais (IACA), Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro acordaram em aderir ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre aquelas Associações e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares, bem como à decisão arbitral do referido CCT, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15, de 15 de Agosto de 1976, nas seguintes condições:

- 1.ª A regulamentação colectiva de trabalho constante do CCT e a decisão arbitral a que aderem serão aplicáveis na área do distrito de Aveiro a todas as empresas representadas pelas associações outorgantes e todos os profissionais ao seu serviço sócios do Sindicato aderente;

- 2.ª A presente adesão produzirá efeitos após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*;
- 3.ª Exclui-se deste acordo de adesão a cláusula 2.ª decidida em arbitragem.

Aveiro, 16 de Dezembro de 1976.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz (ANIA):  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais (IACA):  
António da Cunha Pereira Lopes.

Pela Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro:  
João Ferreira de Peixinho.

Depositado em 27 de Dezembro de 1976, a fl. 34 do livro n.º 1, com o n.º 160, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**Acordo de adesão ao ACT dos transportes de Ponta Delgada entre as empresas Humberto Pereira — Automóveis de Aluguer sem Condutor; Micauto — Auto Turística Micaelense, L.ª; Organizações Ilha Verde — Automóveis de Aluguer sem Condutor, e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Ponta Delgada.**

#### ACTA

Aos 29 de Novembro de 1976, pelas 12 horas, reuniram-se na sede do Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Ponta Delgada, com a direcção deste, integrada pelo presidente António Norberto de Sousa Bulhões, pelos secretários Eduardo Manuel Soares de Macedo e Gil Pires Botelho Cabral e pelo tesoureiro José Botelho, os Srs. Humberto Pereira, representante da firma Humberto Pereira — Automóveis de Aluguer sem Condutor, Pedro José Cabral Teves, representante da Micauto — Auto Turística Micaelense, L.ª, e Antero de Viveiros Rego, em representação de Organizações Ilha Verde — Automóveis de Aluguer sem Condutor, a fim de se pronunciarem sobre a adesão ao CCT celebrado em 1 de Maio de 1976 e publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 15 de Outubro de 1976.

Depois de várias conversações, ficou acordado que seria respeitado todo o clausulado no CCT acima

referido, excepto no que respeita à cláusula 2.ª (Vigência), e anexo II, classe H — Recepcionistas de automóveis de aluguer sem condutor, que passam a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

1. O presente acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Setembro de 1976.
2. ....

#### ANEXO II

Classe H — Recepcionistas de automóveis de aluguer sem condutor

1. ....
2. ....

3. De 3.ª classe ..... 4 500\$00 -  
4. Praticante de recepcionista ..... 4 000\$00

Ponta Delgada, 29 de Novembro de 1976.

Pela Humberto Pereira — Automóveis de Aluguer sem Condutor:  
*Humberto Pereira.*

Pela Micauto — Auto Turística Micaelense, L.d.a.:  
*Pedro José Carvalho Teves.*

Por Organizações Vila Verde — Automóveis de Aluguer sem Condutor:  
*Antero de Viveiros Rego.*

Pela Direcção do Sindicato:  
*António Norberto de Sousa Bulhões.  
Eduardo Manuel Soares de Macedo.  
Gil Pires Botelho Cabral.  
José Botelho.*

Depositado em 30 de Dezembro de 1976, a fl. 34 do livro n.º 1, com o n.º 162, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**Acordo de adesão ao CCT dos transportes de Ponta Delgada entre as empresas Escola de Condução Central, Escola de Condução Ilha Verde e Escola de Condução Boa Viagem e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Ponta Delgada.**

#### ACTA

Aos 29 de Novembro de 1976, pela 12 horas, reuniram-se na sede do Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Ponta Delgada, com a direcção deste integrada pelos Srs. António Norberto de Sousa Bulhões, presidente, Eduardo Manuel Soares Macedo e Gil Pires Botelho Cabral, secretários, e José Botelho, tesoureiro, e os Srs. Humberto Pereira, em representação da Escola de Condução Central, Antero Gil Viveiros Rego, em representação da Escola de Condução Ilha Verde, e José Pereira da Silva, em representação da Escola de Condução Boa Viagem, a fim de se pronunciarem sobre a adesão ao CCT elaborado em 1 de Maio de 1976 e publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 15 de Outubro de 1976.

Depois de várias conversações ficou acordado que seria respeitado todo o clausulado no CCT acima referido, excepto no que respeita à cláusula 2.ª (vigência), que passa a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 2.ª

1. O presente acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Setembro de 1976.

2. ....

Ponta Delgada, 29 de Novembro de 1976.

Pela Escola de Condução Central:  
*Humberto Pereira.*

Pela Escola de Condução Ilha Verde:  
*Antero Gil Viveiros Rego.*

Pela Escola de Condução Boa Viagem:  
*José Pereira da Silva.*

Pela Direcção do Sindicato:  
*António Norberto de Sousa Bulhões.  
Eduardo Manuel Soares Macedo.  
Gil Pires Botelho Cabral.  
José Botelho.*

Depositado em 30 de Dezembro de 1976, a fl. 35 do livro n.º 1, com o n.º 163, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Armadores da Marinha Mercante e os Sindicatos dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal.**

#### Deliberação relativa à cláusula 34.ª

Aos 11 dias do mês de Novembro de 1976, pelas 10 horas, reuniu, na Rua do Alecrim, 19, em Lisboa, a comissão paritária para os sectores do tráfego e da estiva do porto de Lisboa, tendo sido deliberado que a cláusula 34.ª, n.º 2, ficasse com a seguinte redacção:

2. Os trabalhadores obrigam-se a prosseguir no trabalho sempre que este se prolongar das 7 às 8 horas, ou das 17 às 20 horas, desde que seja para terminar o serviço, ou nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 33.ª

Lisboa, 16 de Novembro de 1976.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação dos Armadores da Marinha Mercante:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:  
*José Lino Figueiredo Ribeiro.  
José do Nascimento Alves.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:  
*João Pereira da Fonseca.  
Manuel de Jesus Alves Filipe.*

Depositado em 31 de Dezembro de 1976, a fl. 35 do livro n.º 1, com o n.º 164, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## Deliberação relativa à cláusula 50.ª

Aos 9 dias do mês de Novembro de 1976, pelas 10 horas, reuniu, na Rua do Alecrim, 19, em Lisboa, a comissão paritária para os sectores do tráfego e da estiva do porto de Lisboa, tendo sido deliberado:

1 — Acrescentar no fim do n.º 2 da cláusula 50.ª do CCT o seguinte:

Salvo para executar trabalho que estava a ser feito por trabalhadores do quadro geral.

2 — Acrescentar à referida cláusula 50.ª um n.º 3 com a seguinte redacção:

Quanto aos navios que iniciem trabalho ao sábado, o número de ternos de trabalhadores permanentes, nesse dia, não pode ser superior ao número de ternos de trabalhadores do quadro geral.

Lisboa, 16 de Novembro de 1976.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:  
(*A: sinaturas ilegíveis.*)

Pela Associação dos Armadores da Marinha Mercante:  
(*A: sinaturas ilegíveis.*)

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:  
*José Lino Figueiredo Ribeiro.*  
*José do Nascimento Alves.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:  
*João Pereira da Fonseca.*  
*Manuel de Jesus Alves Filipe.*

Depositado em 31 de Dezembro de 1976, a fl. 35 do livro n.º 1, com o n.º 165, nos termos do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## Deliberação

Aos 24 dias do mês de Setembro de 1976, pelas 10 horas, reuniu, na Rua do Alecrim, 19, em Lisboa, a comissão paritária para os sectores do tráfego e da estiva do porto de Lisboa, tendo sido deliberado o seguinte:

- a) Que os contentores, ainda que vazios, ficam sujeitos à contribuição prevista na cláusula 147.ª;
- b) Que ficam excluídos do disposto na alínea anterior — não pagando consequentemente qualquer contribuição — os contentores vazios das empresas armadoras nacionais quando os contentores sejam transportados nos seus próprios navios;
- c) Que, para efeitos da cláusula 147.ª, só são considerados contentores os recipientes que como tais estão registados nos termos internacionalmente convencionados.

Lisboa, 16 de Novembro de 1976.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:  
(*A: sinaturas ilegíveis.*)

Pela Associação dos Armadores da Marinha Mercante:  
(*A: sinaturas ilegíveis.*)

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:  
*José Lino Figueiredo Ribeiro.*  
*José do Nascimento Alves.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:  
*João Pereira da Fonseca.*  
*Manuel de Jesus Alves Filipe.*

Depositado em 31 de Dezembro de 1976, a fl. 35 do livro n.º 1, com o n.º 166, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Publica-se nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês

Assinatura: Praça de Londres, 2, 1.º, sala 1 — Telefone 80 44 60—ext. 223

Composição e impressão: Imprensa Nacional-Casa da Moeda

Tiragem 7500 ex.