



II Série—Número 9

Quinta-feira, 1 de Abril de 1982

## SUPLEMENTO

Distribuído em 82/4/13

O Funcionário

### SUMÁRIO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

##### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar para a Conservação pelo frio e/ou a Congelação de Produtos alimentares e Transformação de produtos Horto-Frutícolas.

##### Portaria de extensão:

- Aviso para a P. E. do C. C. T. entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar para a Indústria de Conservação pelo frio e/ou Congelação de Produtos Alimentares, preparação e transformação de produtos Horto-Frutícolas, na Região Autónoma da Madeira.

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA ALIMENTAR PARA A CONSERVAÇÃO PELO FRIO E/OU A CONGELAÇÃO DE PRODUTOS ALIMENTARES E TRANSFORMAÇÃO DE PRODUTOS HORTO-FRUTÍCOLAS**

CELEBRADO EM 1 DE FEVEREIRO DE 1982

ARTIGO 1: — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar é celebrado o CCT para a Conservação pelo frio e/ou a Congelação de produtos alimentares e Preparação e Transformação de produtos horto-frutícolas.

ARTIGO 2: — O texto do Contrato é como se segue:

#### CAPÍTULO I

#### Área, Âmbito, Vigência e Revisão

#### CLAUSULA 1.ª

(Área e Âmbito)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas que tenham por actividade prin-

principal a conservação pelo frio e/ou a congelação de produtos alimentares e ainda as empresas que se dedicam à preparação e transformação de produtos horto-frutícolas, representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das mesmas, desde que filiados no Sindicato outorgante e com funções que correspondam às de qualquer das profissões definidas no Anexo respectivo.

CLAUSULA 2.ª

(Vigência do Contrato)

1 — Este Contrato Colectivo entra em vigor nos mesmos termos das leis.

2 — A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Janeiro de 1982.

3 — A duração deste Contrato é fixada na lei em vigor.

CLAUSULA 3.ª

(Revisão do Contrato)

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

2 — A Contraproposta por escrito deverá ser enviada nos trinta dias seguintes à recepção da Proposta.

CAPÍTULO II

**Modalidades do Contrato, Admissão e Categorias Profissionais**

CLAUSULA 4.ª

(Modalidades de Contrato)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção podem ser contratados com carácter permanente

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção podem ainda ser contratados a prazo ou para a execução de trabalho eventual ou sazonal.

4 — O trabalhador admitido nos termos do número anterior passará a permanente logo que complete 9 meses de trabalho ou 230 dias descontínuos por ano para a mesma entidade patronal, salvo se contratado a prazo nos termos da lei geral.

CLAUSULA 5.ª

(Condições de Admissão)

Só poderão ser admitidos para o exercício das categorias profissionais previstas neste Contrato os indivíduos que satisfaçam as condições mínimas seguintes.

a) Escolaridade mínima obrigatória, salvo para os que tenham idade igual ou superior a 25 anos, que terão que possuir a 4.ª classe do ensino primário;

b) Idade não inferior a 16 anos;

c) A suficiente robustez física para o desempenho do lugar.

CLAUSULA 6.ª

(Período Experimental)

1 — A admissão de trabalhadores, qualquer que seja a modalidade do contrato, é sempre feita a título experimental, durante quinze dias.

2 — O prazo no n.º anterior poderá ser ampliado nos contratos sem prazo até 60 dias para as profissões cuja complexidade técnica ou grande responsabilidade o exijam.

3 — Na falta de acordo escrito presume-se que a admissão do trabalhador foi feita a título experimental, nos termos dos n.ºs anteriores.

4 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade será contada desde o começo da admissão provisória.

CLAUSULA 7.ª

(Antiguidade)

Quando um trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada juridicamente, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

CLAUSULA 8.ª

(Admissão para efeitos de Substituição)

1 — A admissão de qualquer profissional para efeitos de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório.

2 — Ao trabalhador admitido nestas condições deverá ser dado conhecimento da natureza provisória da sua admissão, a qual será considerada definitiva se, quarenta e cinco dias após o regresso daquele que substituiu, ainda continuar ao serviço.

3 — O trabalhador substituto terá direito à remuneração do substituído no caso de desempenhar as mesmas funções.

4 — O período de tempo referido no n.º 2 desta cláusula, será reduzido a 15 dias nos casos em que substituto e substituído, no ano de regresso deste, não tenham direito a férias.

CLAUSULA 9.ª

(Contrato de trabalho a prazo)

Os contratos de trabalho a prazo obedecerão às condições e regras estipuladas na lei em vigor no momento da sua celebração, quer nos seus aspectos formais, quer nos seus aspectos substanciais.

CLAUSULA 10.ª

(Mapas de Pessoal)

Os mapas de pessoal serão preenchidos, remetidos às entidades competentes e arquivados, nos termos e condições da lei aplicável.

CLAUSULA 11.ª

(Categorias Profissionais)

Os trabalhadores abrangidos por esta Convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas correspondentes categorias profissionais constantes do respectivo anexo, (ANEXO 1).

CAPITULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

CLAUSULA 12.ª

(Deveres da Entidade Patronal)

A entidade patronal deve:

- a) tratar o trabalhador com urbanidade e evitar observações que possam ferir a sua dignidade;
- b) Pagar a retribuição devida;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente quanto a ventilação e higiene;
- d) Não exigir do trabalhador funções manifestamente incompatíveis com a respectiva categoria e características do seu sector;
- e) Facilitar ao trabalhador a sua preparação e actualização profissionais;
- f) Facilitar ao trabalhador o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de Previdência e outros a estes inerentes;

g) Facultar a consulta pelo trabalhador, que o solicite, do respectivo processo individual;

h) Cumprir as obrigações decorrentes deste Contrato e da lei em vigor.

CLAUSULA 13.ª

(Deveres do trabalhador)

O trabalhador deve:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade patronal e aos seus superiores em tudo o que não se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Cumprir o horário de trabalho convencional e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Tratar com urbanidade a entidade patronal e os seus representantes, os outros trabalhadores e o público;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material e equipamento que lhe tenha sido confiado;
- f) Guardar segredo profissional, não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a empresa e não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e usar de verdade, isenção e espírito de justiça nas informações que deve prestar a respeito dos seus subordinados;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob sua orientação;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- j) Promover ou exercer todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- l) Cumprir as demais obrigações decorrentes deste CCT e da lei em vigor.

CLAUSULA 14.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias previstas na Lei ou nesta Convenção;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salve os casos previstos na lei geral;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem prejuízo do disposto na lei geral;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ele indicada;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantias decorrentes da antiguidade;

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização nos termos da lei.

#### CLAUSULA 14-A

##### (Prestação de Serviços não compreendidos no Objecto do Contrato)

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salva estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Quando ao serviço temporariamente prestado, nos termos dos n.ºs anteriores, correspondentes uma remuneração mais favorável, o trabalhador terá direito a essa remuneração e mantê-la-se a prestação durar mais de 180 dias em cada ano.

## CAPÍTULO IV

### Local de Trabalho

#### CLAUSULA 15.

##### (Local de Trabalho)

O trabalho deve ser prestado no local conveniado ou no que resulta da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

#### CLAUSULA 16.

##### (Transferência do Trabalhador para outro local de Trabalho)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento.

2 — A entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

3 — O trabalhador não terá direito à indemnização legal se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador, no caso de este rescindir o contrato com tal fundamento.

#### CLAUSULA 17.

##### (Deslocações)

1 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar ao serviço da empresa para fora da área normal de trabalho, sem possibilidade de regresso à residência, terão direito a transporte, alimentação e dormida.

2 — Para efeitos do n.º anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador as quantias:

Pequeno almoço: 30\$00 — contra apresentação de documentos;

Almoço: 150\$00 — contra apresentação de documentos;

Jantar: 150\$00 — contra apresentação de documentos;

Dormida; até 350\$00 — contra apresentação de documentos.

3 — Até aos montantes fixados no n.º anterior, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador os adiantamentos das importâncias necessárias.

## CAPÍTULO V

## Duração do Trabalho

## CLAUSULA 18.º

## (Período Normal de Trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta e cinco horas de segunda-feira a sexta-feira, e não pode ser superior a nove horas por dia.

2 — O período normal de trabalho diário será fixado entre as 8 horas e as 19 horas.

3 — O disposto nos n.ºs anteriores não prejudica os períodos de menor duração já praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

4 — Se as circunstâncias ou o interesse da empresa assim o exigir, pode a entidade patronal, cumpridas as formalidades legais, constituir turnos.

5 — A distribuição semanal do período de trabalho prevista no n.º 1 desta cláusula não se aplica aos trabalhadores encarregados do fornecimento de gelo aos depósitos de distribuição.

## CLAUSULA 19.º

## (Intervalos de Descanso)

O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

## CLAUSULA 20.º

## (Trabalho a Tempo Parcial)

Considera-se trabalho a tempo parcial o prestado dentro dos limites do período normal de trabalho por fracção ou fracções de tempo de duração inferior a esse período.

## CLAUSULA 21.º

## (Trabalho Extraordinário)

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

2 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — O limite referido no n.º anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes casos:

a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes, se verificarem razões de força maior ou haja necessidade de fazer face a acréscimos anormais de trabalho;

b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente o perigo de deterioração de produtos.

4 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

5 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite e nos demais casos previstos na lei geral.

## CLAUSULA 22.º

## (Trabalho Nocturno)

Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, salvo nos casos em que o trabalho esteja organizado por turnos.

## CLAUSULA 23.º

## (Trabalho em Dias de Descanso ou Feriados)

1 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em dias ou meios dias de descanso complementar só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 3 da Cláusula 21.º.

2 — A prestação do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar impreterivelmente num dia útil de semana seguinte, mediante acordo da entidade patronal e do trabalhador.

## CAPÍTULO VI

## Suspensão da prestação de trabalho

## SECÇÃO I

## DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

## CLAUSULA 24.º

## (Descanso Semanal)

1 — Os trabalhadores têm direito, por semana, a um dia de descanso obrigatório e a outro complementar que só para os trabalhadores em regime de duração de trabalho especial deixará de ser o domingo e o sábado.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos ou em regime especial, os dias referidos no n.º anterior, de quatro em quatro semanas no máximo, coincidirão com o sábado e com o domingo.

CLAUSULA 25.º

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
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.

2 — Serão observados ainda a título de feriado, o feriado Municipal e a Terça-feira de Carnaval ou, em substituição deste último, o período da tarde de Terça-Feira de Carnaval e o período da manhã de Quarta-Feira de Cinzas.

SECÇÃO II

FÉRIAS

CLAUSULA 26.º

(Direito a férias dos Trabalhadores Permanentes)

1 — O direito a férias dos trabalhadores permanentes regula-se pela lei geral com as adaptações constantes dos números seguintes:

2 — O período de férias dos trabalhadores referidos no n.º anterior é de 30 dias.

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, caso em que o período de férias será marcado a 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Havendo acordo, poderão ser marcadas as férias para serem gozadas em dois períodos interpolados.

6 — O mapa de férias deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do respectivo ano.

CLAUSULA 27.º

(Direito a Férias dos Trabalhadores Eventuais dos contratados a prazo e dos Trabalhadores a tempo parcial)

1 — Os trabalhadores eventuais e os trabalhadores contratados a prazo têm direito a um período de férias equivalentes a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

2 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a um período de férias de acordo com a modalidade do respectivo contrato.

CLAUSULA 28.º

(Violação de direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos na lei e nesta Convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

CLAUSULA 29.º

(Doença no período de férias)

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja de facto informada, prosseguindo o respectivo gozo, após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 30.º.

3 — A prova da situação de doença previsto no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico de previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

CLAUSULA 30.º

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho)

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de

férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

### SECÇÃO III

#### FALTAS

##### CLAUSULA 31.º

###### (Noção de faltas)

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador por 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, sem prejuízo ao disposto na lei.

##### CLAUSULA 32.º

###### (Tipos de Faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) Onze dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separados de pessoas e bens, ou de parente ou afim no primeiro grau de linha recta, até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de Delegado Sindical ou de membro de Comissão de Trabalhadores, desde que legalmente constituída;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputá-

vel ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As motivadas por desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;

h) As motivadas por casos de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva da apresentação do trabalhador ao seu serviço;

i) As motivadas por consultas médicas cuja natureza o justifique;

j) As motivadas por necessidade de comparecimento em organismos oficiais quando devidamente convocado;

l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

##### CLAUSULA 33.º

###### (Comunicação sobre Faltas Justificadas)

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs anteriores torna as faltas injustificadas.

##### CLAUSULA 34.º

###### (Prova sobre as faltas justificadas)

1 — A entidade patronal poderá exigir justificação documental, relativamente a todas as faltas referidas no número 2 da cláusula 32.º da forma que a seguir se indica:

a) as mencionadas na alínea a), mediante apresentação da certidão de casamento ou respectiva fotocópia;

b) As mencionadas nas alíneas b) e c), mediante apresentação da certidão de óbito do familiar ou respectiva fotocópia;

c) As mencionadas na alínea d), mediante comunicação escrita da associação sindical, instituição de previdência ou comissão de trabalhadores;

d) As mencionadas na alínea e), mediante apresentação de documento do estabelecimento de ensino, que refira a data ou as datas de prestação de provas;

e) As mencionadas na alínea f):

1 — Doença — mediante apresentação do boletim de baixa e alta dos serviços médico-sociais ou atestado médico;

2 — Acidente — mediante apresentação do boletim de baixa e alta dos serviços clínicos que efectuaram o tratamento;

3 — Cumprimento de obrigações legais — mediante declaração escrita da entidade que determina esse cumprimento;

4 — Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar — mediante declaração de entidade clínica, se for caso disso; nos restantes casos aplicar-se-á a regra da alínea g) do n.º 1 desta cláusula;

f) As mencionadas na alínea g), por declaração escrita do respectivo organismo;

g) As mencionadas na alínea h), por declaração escrita do trabalhador da qual conste a verificação de qualquer das situações nela previstas; a entidade patronal, pode nestes casos, averiguar a veracidade da declaração do trabalhador;

h) As mencionadas na alínea i), por declaração escrita do médico donde conste a natureza da consulta;

i) As mencionadas na alínea j), por declaração escrita do respectivo organismo donde a convocatória e a presença do trabalhador;

j) As mencionadas na alínea l), mediante comunicação da falta ou pedido de dispensa, com averbamento do despacho da entidade patronal ou de quem, comprovadamente, a represente.

2 — A apresentação da justificação não pode, em qualquer caso, ultrapassar o dia seguinte ao de regresso ao serviço, salvo quanto a certidões oficiais, em que esse prazo será de quinze dias, sob pena de implicar a consideração das faltas como injustificadas.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores, quando exigido pela entidade patronal, torna as faltas injustificadas.

#### CLAUSULA 35.º

##### (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 da retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos das alíneas d) e f) do número 2 da cláusula 32.º, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se dos casos de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar até ao limite de 12 por ano, e ainda as abrangidas na alínea l) do mesmo número.

3 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, independentemente do respectivo cômputo para efeitos disciplinares.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

6 — Nos casos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula 32.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

7 — 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.

#### CLAUSULA 36.º

##### (Cálculo do valor da retribuição horária para efeitos de faltas)

Para efeitos de faltas, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12$$

---


$$52 \times n$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

## CLAUSULA 37.º

**(Licença sem retribuição)**

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que as solicitem por escrito licenças sem retribuição, designadamente para efeitos de frequência de curso de aperfeiçoamento profissional.

2 — O período de licença sem retribuição não conta como tempo de serviço para quaisquer regalias previstas neste CCT.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento.

## SECÇÃO IV

**Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado**

## CLAUSULA 38.º

**(Impedimento prolongado respeitante ao trabalhador)**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por causa que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias a que tinha direito ou lhe estavam atribuídas, não sendo, contudo, devida a retribuição, de acordo com a lei.

2 — Fica expressamente entendido que, não obstante o disposto no número anterior, o trabalhador em situação de impedimento prolongado que abranja todo um ano civil, não tem direito a férias nem ao respectivo subsídio e 13.º mês.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

## CAPÍTULO VII

**Retribuição do Trabalho**

## CLAUSULA 39.º

**(Retribuição mínima mensal)**

A todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção, salvo o disposto na cláusula seguinte, são asseguradas as retribuições mínimas constantes do Anexo II.

## CLAUSULA 40.º

**(Retribuição mínima dos trabalhadores eventuais e dos Trabalhadores a tempo parcial)**

Aos trabalhadores eventuais e aos trabalhadores contratados a tempo parcial será mensalmente assegurada a retribuição mínima mensal fixada para os outros trabalhadores com a mesma categoria reduzida proporcionalmente ao tempo de trabalho mensal prestado.

## CLAUSULA 41.º

**(Remuneração horária)**

Para os efeitos desta Convenção, o valor da remuneração horária será determinado pela fórmula constante da cláusula 36.ª.

## CLAUSULA 42.º

**(Retribuição por exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais)**

Nos casos em que o trabalhador exerça funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito, enquanto as exercer, à retribuição mínima mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

## CLAUSULA 43.º

**(Retribuição de trabalho extraordinário)**

O trabalho extraordinário será remunerado, em cada dia, com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal, na primeira hora;
- a) 75% da retribuição normal, nas horas subsequentes.

## CLAUSULA 44.º

**(Retribuição de trabalho nocturno)**

A remuneração de trabalho nocturno será superior em 30% à retribuição a que dá o direito trabalho equivalente durante o dia.

## CLAUSULA 45.º

**(Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar)**

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, em dia feriado ou no dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de 150% da retribuição normal correspondente ao n

mero de horas de trabalho prestado, sendo garantida ao trabalhador uma remuneração correspondente a 2 horas quando preste trabalho por tempo inferior.

**CLAUSULA 46.º**

**(Retribuição durante as férias)**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser pago 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.

3 — No caso de férias interpoladas, a respectiva retribuição poderá ser paga antes do início de cada período e na proporção correspondente.

**CLAUSULA 47.º**

**(Subsídio de Natal)**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção terão direito a um subsídio de 13.º mês (Subsídio de Natal) correspondente a um mês de retribuição, com as adaptações previstas nos números seguintes:

2 — No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completaram de serviço efectivo no dia 15 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1 desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito:

a) No ano suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 15 de Dezembro, a contar da data do regresso.

c) Coincidindo o ano do início da suspensão com o de regresso, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses com-

pletos de serviço até 31 de Dezembro, contados deste 1 de Janeiro desse ano, ou do início do contrato, se for posterior.

5 — O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

**CLAUSULA 48.º**

**(Retribuição de férias e 13.º mês dos trabalhadores eventuais)**

1 — O disposto nas cláusulas 46.º e 47.º aplica-se, com as devidas adaptações, aos trabalhadores eventuais.

2 — Para efeitos desta cláusula considera-se como retribuição do trabalhador eventual a média dos valores recebidos durante os últimos doze meses ou de tempo de execução do contrato, se inferior.

**CLAUSULA 49.º**

**(Diuturnidades)**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este CCT é atribuída uma diuturnidade por cada 5 anos de serviço até ao máximo de 5 diuturnidades no valor fixo de 650\$00.

2 — Para processamento das diuturnidades, considera-se relevante o tempo na empresa anterior à entrada em vigor deste CCT.

**CLAUSULA 50.º**

**(Subsídio de frio)**

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas, e, ou nos depósitos de gelo têm direito a um subsídio mensal no valor de 1 500\$00.

**CLAUSULA 51.º**

**(Tempo de cumprimento)**

1 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês.

2 — O vencimento da retribuição dos trabalhadores eventuais poderá ser à quinzena, semana ou dia, quando assim for estipulado.

3 — A retribuição será paga até ao último dia útil do período a que respeitar.

4 — O pagamento das retribuições variáveis deverá ser efectuado nos primeiros 10 dias do período seguinte àquele a que respeitam.

## CLÁUSULA 52.º

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias devidas nos termos desta Convenção, todos os descontos e deduções devidamente especificadas, bem como o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VIII

## Cessação do Contrato de Trabalho

## CLÁUSULA 53.º

(Cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

## CLÁUSULA 54.º

(Cessação por mútuo acordo)

É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, nos termos da lei.

## CLÁUSULA 55.º

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no terceiro dia posterior ao envio de carta registada, se tal comunicação for feita pelo correio.

3 — Fica expressamente entendido, para efeitos do número anterior, que o domicílio do trabalhador é no lugar onde a sua profissão é exercida

ou no lugar da sua residência habitual se esta constar do seu processo individual.

## CLÁUSULA 56.º

(Denúncia unilateral do trabalhador)

1 — Sem prejuízo do disposto na lei geral, o trabalhador poderá em qualquer altura, por sua iniciativa fazer cessar unilateralmente o contrato individual de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal.

2 — Caso o trabalhador não cumpra os deveres impostos para poder rescindir unilateralmente o contrato é obrigado a indemnizar a entidade patronal.

## CLÁUSULA 57.º

(Caducidade do contrato)

A caducidade do contrato individual de trabalho não importa para qualquer das partes obrigação de indemnização.

## CLÁUSULA 58.º

(Regulação de cessação do contrato)

1 — O regime de cessação do contrato individual de trabalho, regula-se pelo disposto na lei geral previsto e como previsto, para a ocorrência da respectiva causa de extinção.

2 — A cessação implica desocupação de habitação se esta foi fornecida ao trabalhador pela entidade patronal por virtude do contrato de trabalho.

## CLÁUSULA 59.º

(Transmissão, extinção ou fusão de exploração)

Nos casos de transmissão da exploração, de cessação de actividade e de fusão da empresa aplica-se aos contratos individuais de trabalho e respectivo regime da lei geral.

## CAPÍTULO IX

## Condições particulares de trabalho

## CLÁUSULA 60.º

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

Além do disposto para a generalidade dos trabalhadores, são asseguradas às mulheres trabalhadoras os direitos conferidos pela lei geral, designadamente os seguintes.

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até

três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Faltar, nos termos legais, no período da maternidade, no caso de aborto ou de parto nado-morto;

c) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite.

CLÁUSULA 61.ª

(Trabalho de menores)

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições adequadas à sua idade, velando pela sua preparação profissional.

CLÁUSULA 62.ª

(Trabalhadores estudantes)

Aos trabalhadores estudantes são assegurados os direitos previstos na lei geral.

CAPÍTULO X

Segurança Social

CLÁUSULA 63.ª

(Princípios gerais)

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 — A entidade patronal deve observar os preceitos legais e regulamentares no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de segurança e higiene no trabalho.

CLÁUSULA 64.ª

(Contribuições)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pela presente Convenção contribuirão pontualmente para as instituições de Previdência ou de Segurança Social que obrigatoriamente abranja umas e outras, nos termos dos respectivos regulamentos.

CLÁUSULA 65.ª

(Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade)

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e provenien-

te de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos em função compatível com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XI

Regalias Sociais

CLÁUSULA 66.ª

(Refeitórios)

1 — As empresas, sempre que as condições materiais o permitam e sem prejuízo no disposto na lei geral, porão à disposição dos trabalhadores um refeitório em condições de higiene e salubridade onde os mesmos trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Os utentes ficam obrigados a zelar pela conservação e higiene das instalações e respectivo material.

CAPÍTULO XII

Disciplina

CLÁUSULA 67.ª

(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 68.ª

(Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição;
- d) Despedimento.

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

## CLAUSULA 69.º

**(Exercício da acção disciplinar)**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subséquentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar caduca decorrido um ano sobre a sua prática, excepto se a infracção envolver responsabilidade penal.

## CLAUSULA 70.º

**(Audiência do trabalhador)**

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador nos termos estabelecidos na lei geral para a respectiva sanção.

## CAPÍTULO XIII

**Quotas sindicais**

## CLAUSULA 71.º

**(Quotização Sindical)**

A entidade patronal efectuará mensalmente o desconto das quotas sindicais no salário do trabalhador, desde que este, para esse efeito, em declaração individual a enviar ao Sindicato e à entidade patronal, assim o entenda e autorize.

## CAPÍTULO XIV

**Comissão Paritária**

## CLAUSULA 72.º

**(Constituição da Comissão Paritária)**

1 — Será criada uma Comissão Paritária constituída por 4 vogais, em representação da Associação Patronal e igual número em representação da Associação Sindical outorgante.

2 — Por cada vogal efectivo poderão ser designados 2 substitutos.

3 — Os representantes das Associações Patronal e Sindical junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente Contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que

os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

## CLAUSULA 73.º

**(Competência)**

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente Contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste Contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

## CLAUSULA 74.º

**(Funcionamento)**

1 — A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito à outra parte e à Secretaria Regional do Trabalho.

2 — A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente Contrato.

4 — A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da Comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais e transitórias**

## CLAUSULA 75.º

**(Reclassificações)**

Aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção serão atribuídas as categorias profissionais de acordo com o constante no respectivo ANEXO.

## CLÁUSULA 76.

## (Revogação)

1 — O regime constante da presente Convenção entende-se globalmente mais favorável para os trabalhadores que o previsto nos Instrumentos de Regulamentação anteriores.

2 — São revogados os Instrumentos de Regulamentação de Trabalho anteriormente aplicáveis na mesma área e âmbito.

3 — A presente Convenção não prejudica, porém, regalias e direitos individuais já adquiridos, desde que umas e outras se reportem a matérias não contempladas na presente Convenção e não sejam contrários ao nela previsto.

## ANEXO I

## PROFISSÕES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

## — Definição de Funções —

## A — CONSERVAÇÃO PELO FRIO E/OU CONGELAÇÃO DE PRODUTOS ALIMENTARES

*Encarregado* — É o responsável pela organização, direcção e distribuição de todos os serviços na unidade que lhe está atribuída, bem como pela disciplina no trabalho.

*Fiel de armazém* — É o responsável pelas operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa e/ou controla e fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela estiva e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda; confere facturas, recibos e outros documentos e toma nota para notificação dos serviços respectivos, dos danos e perdas e das existências quando as mercadorias atingem o «ponto» de encomenda; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove e executa a elaboração de inventários; colabora com o seu superior na organização material do armazém.

*Ajudante de Fiel de armazém* — Coadjuva e colabora com o seu superior Fiel de Armazém e executa todos os serviços por este destinados ou distribuídos.

*Capataz de Armazém* — É o responsável pela actividade de 10/12 trabalhadores, tendo por fun-

ção, fundamentalmente, a execução de serviços trabalhos de carga, descarga e estiva de produtos e mercadorias no armazém e câmaras de conservação, lavagem e limpeza do peixe, bem como sua serragem, pesagem, enchimento de embalagens e outros, utilizando porta-paletas empilhadoras.

*Trabalhador Operário* — Executa todos os trabalhos necessários à carga, descarga e estiva de mercadorias e/ou materiais nos armazéns e/ou câmaras a temperatura normal ou a baixa temperatura; lava e limpa peixe, dispondo-o nas armazémções destinadas ao túnel de congelação; executa a vidragem e serra o peixe ou a carga; embala produtos congelados e não congelados; executa todos os trabalhos necessários para a mais conveniente arrumação dos produtos nos locais próprios para as operações de carga, descarga, pesagem e controle quer na sua recepção quer na sua expedição, bem como nos inventários que hajam de fazer-se; arruma e descarrega as mercadorias dos carros da distribuição, transportando-as e entregando-as aos clientes; pode acompanhar o motorista, vigiando e indicando as manobras; é responsável pela limpeza e asseio de armazém e das instalações.

## B — PREPARAÇÃO E CONSERVAÇÃO DE PRODUTOS HORTO-FRUTICOLAS

*Controlador de Produção* — É o trabalhador que, fundamentalmente, superintende em todo o processo de fabrico ou transformação, controla os processos de fabrico em função das normas pré-estabelecidas e dos diversos produtos e dos resultados pretendidos, designadamente, seleccionando a fruta, procedendo ao controlo da passagem da fruta a polpa, sua pesagem e embalagem, dosagens dos vários ingredientes e controle dos stocks existentes.

*Formulador ou Preparador* — É o trabalhador que, fundamentalmente, de acordo com os métodos de fabricação ou transformação, procede à lavagem e descasque da fruta; procede à pesagem da fruta e dos diversos ingredientes que entram na composição dos produtos de acordo com os respectivos métodos; procede à mistura de diversos ingredientes nos tanques de mistura e sua cozedura; acondiciona e embala os produtos.

*Trabalhador Indiferenciado* — É o trabalhador que executa funções não especializadas, procedendo, nomeadamente, a cargas e descargas e limpeza das instalações da empresa.

**ANEXO II**

**TABELAS SALARIAIS**

**A — CONSERVAÇÃO PELO FRIO E/OU CONGELAÇÃO DE PRODUTOS ALIMENTARES**

GRAUS	CATEG. PROFISSIONAIS	ORDENADOS
I	Encarregado	19 000\$00
II	Fiel de Armazém	18 000\$00
III	Ajud. de Fiel de Armazém	16 000\$00
IV	Capataz de Armazém	14 500\$00
V	Trabalhador Operador	12 500\$00

**B — PREPARAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DE PRODUTOS HORTO-FRUTICOLAS**

GRAUS	CATEG. PROFISSIONAIS	ORDENADOS
I	Controlador de Produção	13 000\$00
II	Preparador Formulador	11 800\$00
III	Trabalhador Indiferenciado	10 800\$00

**NOTAS:**

- 1 — A retribuição mínima mensal para os trabalhadores, classificados em qualquer das categorias profissionais previstas nesta Convenção e de idades inferiores a 18 anos, será igual a 50% do respectivo montante fixado neste ANEXO;
- 2 — A retribuição mínima mensal para os trabalhadores classificados em qualquer das categorias profissionais previstas nesta Convenção e de idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 20 anos será igual a 75% do respectivo montante fixado neste ANEXO.

**ANEXO III**

**ESTRUTURA DOS NIVEIS DE QUALIFICAÇÃO**

**3 — Encarregado, Contramestre, Mestre e Chefe de equipa:**

Encarregado  
Fiel de Armazém  
Ajudante de Fiel de Armazém  
Controlador de Produção

**5.3. Produção**

Capataz

**6.2. Profissionais Semi-qualificados:**

Trabalhador Operador  
Formulador/Preparador

**7.2. Produção**

Trabalhador indiferenciado.

Funchal, 1 de Fevereiro de 1982.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal:

*(Assinaturas ilegíveis)*

Pelo Sindicato Nacional de Trabalhadores da Indústria Alimentar:

*(Assinaturas ilegíveis)*

(«Depositado em 1 de Março de 1982, a fl.º 15 do livro n.º 1, com o n.º 6, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro»).

**PORTARIAS DE EXTENSÃO**

**AVISO PARA P. E. DO C. C. T. ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA ALIMENTAR PARA A INDÚSTRIA DE CONSERVAÇÃO PELO FRIO E/OU CONGELAÇÃO DE PRODUTOS ALIMENTARES, PREPARAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DE PRODUTOS HORTO-FRUTICOLAS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos Serviços competentes desta Secretaria, a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- 1 — A todas as entidades patronais do sector económico que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade na mesma área geográ-