REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

III Série – Número 7 Segunda-feira, 18 Abril 1983

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho:

— Acordo Colectivo de Trabalho para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel entre o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afinsdo Distrito do Funchal e as Empresas do Ensino de Condução Automóvel.

— Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Assalariados Agrícolas do Distrito do Funchal.

— Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal — para os Trabalhadores de Supermercados, Mercearias, Talhos, Barracas e Cooperativas — Revisão da tabela salarial.

Portarias de Extensão:

— Aviso para Portaria de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel, entre o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal e Empresas do Ensino de Condução Automóvel.

— Aviso para Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Assalariados Agrícolas do Distrito do Funchal.

— Aviso para Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal — para os Trabalhadores de Supermercados, Mercearias, Talhos, Barracas e Cooperativas.

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO PARA AS ESCOLAS DE ENSINO DE CONDUÇÃO AUTOMÓVEL ENTRE O SINDICATO DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES AFINS DO DISTRITO DO FUNCHAL E AS EMPRESAS DO ENSINO DE CONDUÇÃO AUTOMÓVEL

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

CLÁUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

Este Acordo Colectivo de Trabalho é aplicável na Região Autónoma da Madeira às relações laborais existentes entre as entidades patronais titulares das empresas de Escolas de Ensino de Condução Automóvel signatárias e os Trabalhadores ao seu serviço, filiados no Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal.

CLÁUSULA 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — O presente Acordo Colectivo de Trabalho entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1983 independentemente da sua publicação.

2 — Este Acordo Colectivo de Trabalho vigorará por um período de dois anos.

3 — Porém a Tabela Salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de doze meses.

CLÁUSULA 3.ª

(Processo de revisão)

1 — A denúncia deste A. C. T. far-se-á por escrito à outra parte decorridos 20 meses da vigência sendo porém de 10 meses no que concerne à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As cópias do texto de denúncia, de revisão e restante documentação, proposta e resposta serão enviadas à Secretaria Regional do Trabalho.

CAPÍTULO II

CLÁUSULA 4.ª

(Regime de experiência)

1 — A admissão de trabalhadores, devidamente habilitados para o tipo de ensino que vão exercer, é feita a título experimental, pelo período máximo de 60 dias.

Exceptuam-se os contratos a prazo, que continuarão a reger-se pelas disposições legais, relativas a este tipo de contratação.

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

3 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda em resultado da 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.

CLÁUSULA 5.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, entende-se sempre feita por prazo certo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador substituto.

Uma vez terminado o contrato cessam todas as obrigações da empresa para com o trabalhador.

2 — O carácter provisório desta admissão faculta ao trabalhador despedir-se com pré-aviso de três dias.

3 — Se após o regresso do trabalhador substituído, o substituto ficar ao serviço da entidade patronal a antiguidade conta-se a partir da data da admissão provisória.

4 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1, tem direito às partes proporcionais dos subsídios do 13.º mês, Férias e respectivo subsídio.

CLÁUSULA 6.ª

(Quadros de pessoal)

1 — A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais o quadro do seu pessoal.

2 — Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a Lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês ao Sindicato o mapa de quotização fornecido gratuitamente por este acompanhado da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão substituir os mapas do respectivo Sindicato desde que contenham os elementos necessários.

CLÁUSULA 7.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este A. C. T. serão classificados de acordo com as funções, constantes do Anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes da prevista neste ACT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

3 — Em todos os documentos que hajam de elaborar por força dos preceitos reguladores das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

CLÁUSULA 8.ª

(Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente ACT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, no âmbito da Lei.

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na Lei e, no presente ACT;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes ocorridos durante o serviço;

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores, a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar, por mútuo acordo, horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, na qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o ser-

viço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente ACT;

m) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob a pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registados;

n) Adquirir o livrete de trabalho no Sindicato que no Distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

CLÁUSULA 9.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente ACT;

c) Usar de toda a urbanidade durante o exercício da sua actividade profissional;

d) Tratar os alunos com delicadeza e consideração e esforçar-se por lhes transmitir os conhecimentos necessários a uma boa aprendizagem;

e) Abster-se de qualquer tipo de comentários, junto dos colegas ou de quaisquer outras pessoas, sobre incidentes e dificuldades experimentados pelos alunos durante a aprendizagem;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça, a respeito dos seus subordinados;

g) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, de maneira muito especial as viaturas, bem como pela documentação com eles relacionados;

h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança foram incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço, bem como efectuar as diligências necessárias por forma a solucionar os problemas resultantes do acidente.

Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

j) Não usar as viaturas da empresa noutros serviços que não sejam exclusivamente de instrução;

m) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;

n) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço, que não sejam contrários às disposições do presente ACT e aos seus direitos e garantias.

A contravenção de qualquer uma das disposições contidas nas alíneas anteriores, dá direito à instauração, pela empresa, de processo disciplinar, com todas as consequências previstas na Cláusula 41.ª.

CLÁUSULA 10.ª

(Garantias dos Trabalhadores)

1 — É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo os casos previstos neste ACT;

e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste ACT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente ACT;

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

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior, em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem a aprovação do Sindicato.

2 — A prática pelas entidades patronais de quaisquer actos em contravenção dos dispostos nesta cláusula considera-se violação do contrato e dá ao profissional a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada nos termos da Lei.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

CLÁUSULA 11.ª

(Local de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade se tal transferência resultar de mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3 — A entidade patronal pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo por escrito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

CLÁUSULA 12.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel será de 45 horas semanais, distribuídas em cinco dias.

2 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel será fixado por horário de trabalho regular entre as 8.00 horas e as 20.00 horas.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior o período de descanso para as refeições será fixado entre as 12 e as 15 horas.

4 — O período de descanso para as refeições não será inferior a uma hora nem superior a duas horas.

5 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas consecutivas.

6 — Todo o trabalhador tem direito a um descanso ininterrupto de pelo menos 10 horas no decurso de 24 horas e antes de iniciar qualquer serviço.

CLÁUSULA 13.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário carece, salvo casos excepcionais, de prévio acordo do trabalhador.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho extraordinário se regulará nos termos das Leis.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

CLÁUSULA 14.ª

(Descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este ACT são dois dias de descanso consecutivo, o complementar coincidirá sempre ao Sábado e o obrigatório ao Domingo.

CLÁUSULA 15.ª

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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;
26 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

O feriado Municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado Municipal do respectivo concelho.

O Feriado Regional dia 1 de Julho.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela Lei.

CLÁUSULA 16.ª

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de trinta dias de calendário, com início do primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador ou a entidade patronal tenham interesse em que sejam gozadas interpoladamente e nisso cheguem a acordo e tal conste de documento escrito. No entanto, será sempre obrigatório o gozo de quinze dias consecutivos de férias.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Na ausência de acordo caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Se depois de fixado o período de férias a entidade patronal, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, o trabalhador terá direito à indemnização dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada. Presume-se que o trabalhador recebeu a devida indemnização ou a nenhuma tem direito, se nada tiver reclamado, por escrito, num prazo de trinta dias sobre a data em que deveria ter gozado as primitivas férias.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano de férias de dois ou mais anos.

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado. Se tal não for possível, a empresa pagar-lhe-á a retribuição correspondente às férias que usufruiria, bem como o subsídio correspondente.

8 — Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regressar ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar obrigatório.

9 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais do Continente quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

10 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na Lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

11 — A empresa é obrigada a participar por escrito ao sindicato, com uma antecedência mínima de quinze dias, a data de início das férias do trabalhador.

12 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, conforme o estipulado nesta cláusula.

13 — 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 ou que se vença no ano da admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

14 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

15 — 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.

CLÁUSULA 17.ª

(Interrupção de férias)

1 — Sempre que um período de doença devidamente comprovado pelos Serviços Médico-Sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordaram ou, na falta de acordo, logo após a alta.

CLÁUSULA 18.ª

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

CLÁUSULA 19.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

CLÁUSULA 20.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais

de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Faltas

CLÁUSULA 21.ª

(Faltas)

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

2 — Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

3 — Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

4 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração diária} = \frac{\text{Remuneração Mensal}}{30}$$

CLÁUSULA 22.ª

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

NATUREZA DA FALTA	DOCUMENTO COMPROVATIVO
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos Serviços Médico-Sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens durante cinco dias consecutivos;	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas **b)** e **c)**, durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas;	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.

NATUREZA DA FALTA	DOCUMENTO COMPROVATIVO
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em casos de complicação de parto;	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário;	Contra-fé ou aviso.
h) Prova de exame em estabelecimento escolar no dia da prestação;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho e serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário;	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano;	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia de colheita até cinco dias por ano;	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar, prévia ou posteriormente, e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2 — As faltas das alíneas **b)** e **c)** entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3 — As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste ACT.

4 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5 — O não cumprimento do disposto nos n.os 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6 — Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

CLÁUSULA 23.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea **j)** da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste ACT;

c) As referidas na alínea **n)** da cláusula anterior salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

CLÁUSULA 24.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 22.ª.

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação do motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

CLÁUSULA 25.ª

(Remunerações mínimas)

1 — As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este ACT são as constantes da tabela do anexo III devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2 — O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento de retribuição será pago como extraordinário, desde que exceda quinze minutos.

3 — A empresa entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

CLÁUSULA 26.

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à remuneração não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

CLÁUSULA 27.ª

(Diuturnidades)

Aos trabalhadores abrangidos por este ACT é atribuída uma diuturnidade por cada 5 anos de empresa até ao limite de 5 diuturnidades no valor de 600$00 cada.

Para o processamento das diuturnidades considera-se relevante o tempo de serviço na empresa anterior à entrada em vigor do presente Acordo Colectivo de Trabalho.

CLÁUSULA 28.ª

(Retribuição do trabalho extraordinário)

1 — A prestação do trabalho extraordinário dá direito à remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida de 60%.

2 — Para efeito do cálculo de trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

CLÁUSULA 29.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal é remunerado nos termos da Lei.

2 — Para efeitos de cálculo, o valor de hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago com dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo dobro do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

6 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos de prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

CLÁUSULA 30.ª

(Subsídio de férias)

Oito dias antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este ACT receberão da empresa um subsídio igual à retribuição de base mensal.

CLÁUSULA 31.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano, salvo os casos previstos nos n.ºs 2 e 3.

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 de serviço 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, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório, e ainda os que:

a) Por motivos de doença devidamente comprovada pelo médico até ao limite de 180 dias;

b) Os que sinistrados por acidente de trabalho;

c) Os que faltarem segundo as disposições constantes na cláusula 22.ª deste ACT.

CLÁUSULA 32.ª

(Retribuição especial)

Os instrutores de Condução Automóvel devidamente habilitados, e que ministrem o ensino em todas as categorias nomeadamente, Código, Mecânica, Moto, Ligeiros e Pesados, tem direito a uma retribuição especial de 1.500$00.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

CLÁUSULA 33.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Nos casos previstos na Lei;

e) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da Lei ou do presente ACT o direito:

a) A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CLÁUSULA 34.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste ACT.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, ficando duas cópias entregues ao trabalhador, que deverá enviar uma ao Sindicato respectivo.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as Leis Gerais do Trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

CLÁUSULA 35.ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devem conhecer.

CLÁUSULA 36.ª

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa ocorrendo justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova de existência de justa causa invocada.

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

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da Lei.

6 — A empresa e o trabalhador reservam-se o direito de usar das faculdades que a Lei lhes confere sobre despedimentos.

CLÁUSULA 37.ª

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa)

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa do 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 ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas **b)** a **f)** do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na Lei.

CLÁUSULA 38.ª

(Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com a antecedência de trinta ou sessenta dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade na empresa.

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

CLÁUSULA 39.ª

(Falência e insolvência)

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência fica sujeita às disposições da Lei em vigor.

CLÁUSULA 40.ª

(Transmissão da empresa ou sua fusão)

Ocorrendo a transmissão por qualquer título da Empresa ou a sua fusão aplicar-se-á a Lei Geral.

CAPÍTULO X

Poder disciplinar

CLÁUSULA 41.ª

(Sanções disciplinares)

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente ACT será punida com as penalidades seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão sem vencimento até dez dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias;

d) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas **c)** e **d)** do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

CLÁUSULA 42.ª

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se sanções 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 deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento 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 43.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida na Lei.

b) Tratando-se de suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XI

Condições particulares do trabalho

CLÁUSULA 44.ª

(Trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do já estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;

c) Faltar durante noventa dias no período de maternidade, devendo ser sessenta gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto e os restantes trinta total ou parcialmente antes ou depois do parto;

d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência este reverterá para a empresa;

e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;

f) Quando o solicitar, ser dispensada dois dias por mês durante o período menstrual.

CLÁUSULA 45.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — São assegurados aos trabalhadores-estudantes os direitos consagrados na Lei.

CAPÍTULO XII

Direitos especiais de apoio aos trabalhadores

CLÁUSULA 46.ª

(Tolerâncias)

Não se traduz em falta de pontualidade e ou assiduidade, as ausências dos trabalhadores que não excedam dez minutos. O somatório destas ausências não pode, no entanto, exceder 60 minutos por mês.

CLÁUSULA 47.ª

(Dispensas)

O trabalhador quando justifique por meio de documento idóneo, interesse em ser dispensado por um período que não exceda 1 hora para a resolução de assuntos pessoais, a empresa deve-o facultar sem perda de remuneração.

Estas dispensas não poderão, no entanto, exceder uma por mês, no total de seis por ano.

CLÁUSULA 48.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

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.

ANEXO I

(Definição de funções)

Instrutor — O trabalhador que com as habilitações exigidas por Lei, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

ANEXO II

(Enquadramento da profissão em nível de qualificação)

NÍVEL		PROFISSÃO
5. Profissões Qualificados	5.4 Outros	Instrutor

ANEXO III

TABELA SALARIAL

Instrutor ... ... 21.000$00

A Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983.

Funchal, 8 de Março de 1983

As empresas:
(Assinaturas ilegíveis)

O Sindicato:
(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 18 de Março de 1983, a folha n.º 19, do livro n.º 1, com o número 6, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS AGRICULTORES DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES ASSALARIADOS AGRÍCOLAS DO DISTRITO DO FUNCHAL

CLÁUSULA 9.ª

(Dias de descanso obrigatório)

1 — São considerados dias de descanso obrigatório, sem prejuízo de remuneração, os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-feira Santa;
1 de Maio;
25 de Abril;
Nossa Senhora da Graça (15 de Agosto);
Nossa Senhora da Conceição (8 de Dezembro);
25 de Dezembro.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou dia de descanso obrigatório é remunerado com o dobro da retribuição normal.

CLÁUSULA 10.ª

(Férias)

1 — O trabalhador permanente com mais de um ano de serviço efectivo tem direito a um período de 18 dias úteis de férias remuneradas.

2 — ... ...

3 — ... ...

4 — ... ...

CLÁUSULA 11.ª

1 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

6 dias consecutivos por motivo de casamento;

4 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens;

2 dias consecutivos por falecimento de parente ou afim até ao 3.º grau.

1 dia por ocasião de nascimento de filhos.

2 — ... ...

CLÁUSULA 15.ª

Os trabalhadores permanentes têm direito a receber por ocasião do Natal, um subsídio correspondente a 50% sobre a remuneração mensal auferida, não podendo, porém, aquele subsídio ser inferior a 6.000$00.

ANEXO I

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

Encarregado	10.900$00 a)
Tractorista	10.900$00
Levadeiro	10.900$00
Trabalhador Agrícola	10.900$00
Guardador e Tratador de gado	10.900$00

a) Esta categoria terá um acréscimo de 5% sobre a remuneração mínima.

b) ... ...

A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos reportados ao dia 1 de Novembro de 1982.

Funchal, 26 de Outubro de 1982.

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 22 de Março de 1983, a folha 19 do livro n.° 1, com o n.° 7 nos termos do art.° 24.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES DE HOTELARIA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO E CAIXEIROS DO FUNCHAL — PARA OS TRABALHADORES DE SUPERMERCADOS, MERCEARIAS, TALHOS, BARRACAS E COOPERATIVAS — REVISÃO DA TABELA SALARIAL

CELEBRADA EM 17 DE MARÇO DE 1983

Artigo 1.° — Entre a Associação de Retalhistas de Víveres e Similares, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal, é acordada a presente Tabela Salarial do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) para os trabalhadores de Supermercados, Mercearias, Talhos, Barracas e Cooperativas na Região Autónoma da Madeira, que substitui a publicada no JORAM, II Série, n.° 8, de 18/3/82 — Suplemento.

Artigo 2.° — A revisão é como se segue:

CLÁUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado as empresas filiadas na Associação de Retalhistas de Víveres e Similares e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados no Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal.

CLÁUSULA 2.ª

(Disposição transitória)

1 — A próxima Tabela Salarial produzirá efeitos de 1 de Janeiro de 1984, desde que a proposta de revisão da nova Tabela Salarial seja apresentada após dez meses de vigência da agora aprovada, contados a partir da data da publicação da actual tabela salarial.

2 — A disposição referida no número anterior fica sem efeito se, na próxima revisão da Tabela Salarial, não for obtido acordo até ao fim do mês de Março de 1984.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Enquadramento em Graus de Remuneração

Graus de Remuneração	Categorias	Grupo I	Grupo II
1	Gerente comercial ... ... Encarregado geral ... ... Chefe de vendas ... ... Chefe de compras ... ... Encarregado de lojas (Supermercados e Hipermercados)	19 500$00	17 100$00

Graus de Remuneração	Categorias	Grupo I	Grupo II
2	Caixeiro encarregado ... ... Chefe de secção ... ... Inspector de vendas ... ... Operador encarregado (Supermercados e Hipermercados) ... ... Coleccionador ... ... Decorador	17 700$00	15 500$00
3	1.° Caixeiro ... ... Vendedor ... ... Caixeiro viajante ... ... Caixeiro de praça ... ... Caixeiro de mar ... ... Promotor de vendas ... ... Prospector de vendas ou mercados ... ... Técnico de vendas ou vendedor especializado ... ... Expositor ou decorador ... ... Operador especializado (Supermercados e Hipermercados)	16 000$00	14 000$00
4	2.° Caixeiro ... ... Demonstrador ... ... Angariador ... ... Conferente ... ... Operador de 1.ª (Supermercados e Hipermercados) ...	15 000$00	13 000$00
5	3.° Caixeiro ... ... Operador de 2.ª (Supermercados e Hipermercados) ... Operador de Máquinas ... ... Propagandista ... ... Preparador - Repositor ... ... Vendedor ambulante ... ... Caixa de balcão	14 000$00	12 200$00
6	Distribuidor ... ... Embalador ... ... Servente ... ... Rotulador-etiquetador	13 000$00	11 900$00
7	Estagiário do 3.° ano	10 500$00	9 800$00
8	Estagiário do 2.° ano	10 200$00	9 300$00
9	Estagiário do 1.° ano	10 000$00	8 400$00
10	Praticante do 3.° ano	7 400$00	6 600$00
11	Praticante do 2.° ano	6 400$00	5 600$00
12	Praticante do 1.° ano	5 600$00	4 700$00

NOTA: A presente tabela salarial produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 1983.

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 8 de Abril de 1983, a fl.ª 19, do livro n. 1, com o n.° 8, nos termos do art.° 24. do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DO ACT PARA AS ESCOLAS DE ENSINO DE CONDUÇÃO AUTOMÓVEL, ENTRE O SINDICATO DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES AFINS DO DISTRITO DO FUNCHAL E EMPRESAS DO ENSINO DE CONDUÇÃO AUTOMÓVEL

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 da Secretaria Regional do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido artigo 29.º, tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas aos trabalhadores da profissão e categoria prevista, não inscritos na associação sindical outorgante, ao serviço das entidades patronais signatárias.

Secretaria Regional do Trabalho, no Funchal, 18 de Março de 1983. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques.**

AVISO PARA PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS AGRICULTORES DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES ASSALARIADOS AGRÍCOLAS DO DISTRITO DO FUNCHAL

Nos termos do n.º 5 do art.º 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 Regional, 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 na Região Autónoma da Madeira:

a) Às entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas, independentemente da filiação sindical;

b) Aos trabalhadores das categorias profissionais previstas, não filiados na associação sindical outorgante, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação signatária.

Nos termos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados, no processo de extensão, deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias à publicação deste Aviso.

Secretaria Regional do Trabalho, 22 de Março de 1983. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques.**

AVISO PARA PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOC. DOS RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES DE HOTELARIA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO E CAIXEIROS DO FUNCHAL — PARA OS TRABALHADORES DE SUPERMERCADOS, MERCEARIAS, TALHOS, BARRACAS E COOPERATIVAS — REVISÃO DA TABELA SALARIAL

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria de extensão, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado art.º 29.º, tornará aquela convenção colectiva de trabalho aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica, abrangida, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados no Sindicato signatário, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal outorgante que, na mesma área, exerçam aquela actividade económica, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados na associação sindical signatária.

Secretaria Regional do Trabalho, no Funchal, aos 11 de Abril de 1983. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques.**

Preço deste número: 30$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».

ASSINATURAS

As três séries Ano	1 650$00	Semestre	900$00
A 1.ª série	650$00	»	350$00
A 2.ª »	650$00	» ...	350$00
A 3.ª »	650$00	»	350$00

Números e Suplementos — preços por página, 1$50
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria n.º 208/82, de 28 de Dezembro)

«O preço dos anúncios é de 10$ a linha, acrescido do respectivo imposto do Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».

Composição e Impressão «Empresa Diário da Madeira»