REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 4 de março de 2019

III

Série

Número 5

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:
…

Portarias de Condições de Trabalho:
…

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 6/2019 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração Salarial e Outras. ….. 2

Portaria de Extensão n.º 7/2019 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão Global. 3

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras. .. 4

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras/texto consolidado. 5

Convenções Coletivas do Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras. 6

Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras/texto consolidado. 9

Acordo de Adesão entre a Banca Farmafactoring SPA - Sucursal em Portugal e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical. 40

Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Retificação 40

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

…

Portarias de Condições de Trabalho:

…

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 6/2019

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 3, de 1 de fevereiro de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 3, III Série, de 1 de fevereiro de 2019, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 3, de 1 de fevereiro de 2019, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária nos mesmos termos previstos na cláusula 4.ª do contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 4 de março de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 7/2019

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão Global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 3, de 1 de fevereiro de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 3, III Série, de 1 de fevereiro de 2019, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 3 de 1 de fevereiro de 2019, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de janeiro de 2019.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 4 de março de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade**.**

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos n.os 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 5 de 4 de março de 2019, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do contrato coletivo de trabalho.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ATIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE GARAGENS, ESTAÇÕES DE SERVIÇO, PARQUES DE ESTACIONAMENTO, POSTOS DE ABASTECIMENTO DE COMBUSTÍVEIS, POSTOS DE ASSISTÊNCIA A PNEUMÁTICOS, REVENDA E DISTRIBUIÇÃO DE GÁS E LAVAGEM DE VIATURAS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 5 de 4 de março de 2019, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais constantes do Anexo III entre 1 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2019 (Tabela I - 2019) e entre 1 de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020 (Tabela II - 2020), respetivamente.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 4 de março de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade**.**

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras/texto consolidado, publicado no BTE, n.º 42 de 15 de novembro de 2018, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 42 de 15 de novembro de 2018, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE EMPRESAS CINEMATOGRÁFICAS E O SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DAS TELECOMUNICAÇÕES E AUDIOVISUAL - SINTTAV - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS/TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras/texto consolidado, publicado no BTE, n.º 42 de 15 de novembro de 2018, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e demais matéria pecuniária a partir de 1 de janeiro de 2018.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 4 de março de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade**.**

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT para o setor de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas, publicado na III Série do JORAM, n.º 15, de 15 de Agosto de 2017.

Artigo 2.º - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que, na Região Autónoma da Madeira, se dedicam à atividade de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1) O presente Contrato Coletivo entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das Leis e vigorará por um período de dois anos.

2) Porém, as Tabelas Salariais constantes do Anexo III vigoram, respetivamente, entre 1 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2019 (Tabela I - 2019) e entre 1 de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020 (Tabela II - 2020).

3) Mantém a redação em vigor.
4) Mantém a redação em vigor.
5) Mantém a redação em vigor.
6) Mantém a redação em vigor.
7) Mantém a redação em vigor.
8) Mantém a redação em vigor.
9) Mantém a redação em vigor.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de alimentação)

Por cada dia de trabalho efetivo, o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,20€, podendo ser pago pelo empregador em dinheiro (numerário) ou em vales ou cartões de refeição.

Cláusula 23.ª

(Abono para falhas)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que efetuem, com carácter regular, pagamentos ou recebimentos, têm direito a um abono para falhas no valor de 9,00€.

Cláusula 24.ª

(Diuturnidades)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuída uma diuturnidade no valor de 9,20€ mensais por cada três anos de serviço na empresa, até ao limite máximo de duas diuturnidades.

ANEXO III

TABELA SALARIAL I

(2019)

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	REMUNERAÇÕES
A	Motorista de Atrelados de T.M.P.	635,00€
B	Encarregado Motorista de Pesados	630,00€
C	Montador de Pneus Especializado Motorista de Ligeiros Lubrificador de 1.ª Rececionista	625,00€
D	Operador de Posto Lavador Ajudante de Motorista Distribuidor e Cobrador de Gás Lubrificador de 2.ª Candidato a Lubrificador Montador de Pneus Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço Rececionista de Parque de Estacionamento Servente	620,00€
E	Candidato a Rececionista Candidato a Lavador	615,00€
F	Aprendiz com mais de dois anos	615,00
G	Aprendiz até dois anos	615,00

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos entre 1 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2019.

TABELA SALARIAL II

(2020)

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	REMUNERAÇÕES
A	Motorista de Atrelados de T.M.P.	640,00€
B	Encarregado Motorista de Pesados	635,00€
C	Montador de Pneus Especializado Motorista de Ligeiros Lubrificador de 1.ª Rececionista	630,00€
D	Operador de Posto Lavador Ajudante de Motorista Distribuidor e Cobrador de Gás Lubrificador de 2.ª Candidato a Lubrificador Montador de Pneus Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço Rececionista de Parque de Estacionamento Servente	625,00€
E	Candidato a Rececionista Candidato a Lavador	620,00€
F	Aprendiz com mais de dois anos	620,00€
G	Aprendiz até dois anos	620,00€

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos entre 1 de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020.

Artigo 3.º - Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 15 empregadores e 812 trabalhadores.

Celebrado no Funchal, a 14 de fevereiro de 2019.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira:

Artur Pereira - Mandatário

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira:

José Lino Gonçalves - Membro da Direção
Ernesto José Soares Bernardo - Membro da Direção
Danilo Abreu Pereira - Membro da Direção
José Manuel Camacho - Membro da Direção

Depositado em 4 de março de 2019, a fl.ªs 67 verso do livro n.º 2, com o n.º 4/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 16, de 29 de abril de 2009 com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 16, de 29 de abril de 2010 e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2012.

Preâmbulo

Entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV é subscrito, em 27 de agosto de 2018, o presente acordo de revisão do acordo coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, (adiante designado BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2009 com as alterações publicadas no n.º 16, de 29 de abril de 2010 e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2012.

O presente acordo obriga, por um lado, as empresas associadas da Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste acordo coletivo de trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Lisboa, 27 de agosto de 2018.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente CCTV obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo sindicato signatário e, por outro, as empresas representadas pela associação signatária que se dediquem, designadamente, às atividades de importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos, qualquer que seja o local onde o trabalhador se encontre em serviço.

2 - Este CCTV é aplicável no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3 - O número de empregadores corresponde a 16 empresas e 1200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 - O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e será válido por um período de 24 meses.

2 - As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

3 - O presente CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 - O CCTV, as tabelas salariais e demais matéria pecuniária podem ser denunciados após decorridos 20 ou 10 meses da sua vigência, respetivamente.

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

6 - A resposta incluirá a contra-proposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

7 - Se não houver resposta, ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

8 - As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número 5.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 - As habilitações mínimas para admissão nas profissões deste CCTV serão as mínimas obrigatórias por lei para cada uma delas.

2 - As habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste CCTV, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões.

3 - Só podem ser admitidos indivíduos com mais de 16 anos de idade, salvo se limite etário superior for exigido por lei para alguma das profissões abrangidas.

4 - Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 60 dias sem estar munido da carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, desde que aquela seja legalmente exigível.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 - O trabalhador será admitido, em princípio, por um período de experiência de 30 dias.

2 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização ou compensação.

3 - Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 - Na falta de convenção escrita, presume-se que a admissão do trabalhador foi feita a título experimental, nos termos do número 1.

5 - Findo o período experimental, verificando-se a manutenção ao serviço do trabalhador, a admissão considera-se como efetiva, contando-se, todavia, a antiguidade desde o início do período experimental.

Cláusula 5.ª

Admissão com contratos a termo

1 - É admissível a contratação a termo com obediência aos princípios, condições e regra da excecionalidade estipulada na lei.

2 - A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem prazo.

3 - Os trabalhadores contratados a termo não poderão ser objeto de discriminação em virtude da natureza do seu vínculo contratual.

Cláusula 6.ª

Quadros de densidade

1 - As empresas da exibição e em especial as que explorem salas de multiplex deverão organizar e dotar os respetivos quadros com o número suficiente de pessoal por forma a assegurar o normal desenvolvimento da sua atividade, sem necessidade do recurso sistemático à prestação de trabalho suplementar, nomeadamente por força da aplicação do regime de intervalos de descanso, folgas e férias ou em situações de impedimento prolongado da prestação de trabalho.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, os serviços de gerência, de cabina (projeção) e de bilheteira dos cinemas deverão ser sempre assegurados, no mínimo, por um profissional qualificado para o exercício de funções em cada uma dessas áreas.

Cláusula 7.ª

Destinatários e prazo de envio dos mapas de quadro de pessoal

1 - Durante o mês de novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados atualizados em relação ao mês de outubro anterior, às seguintes entidades:

a) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe no Continente, às respetivas delegações ou subdelegações da Autoridade para as Condições de Trabalho;
b) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, aos respetivos serviços regionais.

2 - As entidades referidas no número anterior reenviarão, posteriormente, ao Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos estatísticos, um dos exemplares recebidos.

3 - Será ainda enviado um exemplar às entidades representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico e Social.

4 - Na mesma data do envio, as entidades referidas no número 1 afixarão, por forma bem visível, cópia dos mapas enviados, incluindo os casos de retificação ou substituição, ou disponibilizarão a consulta em terminal, no caso de entidade autorizada a responder em suporte magnético, por forma acessível, nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, diretamente ou através dos respetivos sindicatos, quanto às irregularidades detetadas.

5 - Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 8.ª

Promoções obrigatórias

1 - Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou grau mais elevado dentro da mesma categoria.

2 - A generalidade das promoções será efetuada de acordo com os critérios e regras constantes do quadro das respetivas categorias.

3 - Nas promoções que dependam de exame profissional, este será requerido ao sindicato e prestado perante um júri constituído por um delegado da associação patronal, outro do sindicato e um terceiro do ministério da tutela e por este nomeado ou, na sua falta ou ausência, um terceiro nomeado por consenso dos representantes das associações sindical e patronal.

4 - O acesso à categoria superior através de exame não liberta o trabalhador nessa situação da obrigação de exercer as funções que tenha vindo a desempenhar enquanto não houver vaga na categoria a que ascendeu.

No entanto, após a aprovação no exame profissional, passa a usufruir da remuneração correspondente à nova categoria.

5 - O tempo de permanência conta-se a partir do ingresso na categoria.

6 - As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem, salvo se ocorrerem após o dia 15, caso em que produzirão efeitos a contar do dia 1 do mês seguinte.

Cláusula 9.ª

Critérios para o preenchimento de vagas - Promoções internas

1 - Verificando-se a necessidade do preenchimento de vagas nos quadros da empresa, esta dará sempre preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores permanentes das categorias inferiores da mesma profissão, pela ordem decrescente.

2 - Sempre que se verifique a situação referida no número anterior e existam profissionais de uma mesma categoria ou equiparados, deverá ser observado, na promoção a efetuar, o seguinte critério:

a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
b) Antiguidade.

Cláusula 10.ª

Antiguidade de trabalhadores que transitem para empresas associadas

1 - As entidades patronais poderão fazer transitar um trabalhador de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administrador ou sócios gerentes comuns, qualquer que seja o seu número, desde que tal trânsito se verifique nos termos da lei e tenha o acordo escrito do trabalhador.

2 - Verificando-se a transferência nos termos previstos no número anterior, deverá sempre contar-se para todos os efeitos a data de admissão do trabalhador na primeira empresa, ficando ainda salvaguardados todos os direitos e garantias.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 11.ª

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

1 - Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como os intervalos de descanso diários.

2 - As modificações dos horários de trabalho serão elaboradas com a participação dos trabalhadores ou dos seus representantes e, tendo o acordo destes, produzirão efeitos, em princípio, após as folgas semanais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Em situações que possam afetar o funcionamento do cinema, poderá haver modificações de horários fora dos limites previstos no número anterior, mas sempre tendo em conta a disponibilidade dos trabalhadores.

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

1 - O «período normal de trabalho diário» é o número de horas de trabalho diárias que o trabalhador deve prestar.

2 - O «período normal de trabalho semanal» é o número de horas de trabalho semanais que o trabalhador deve prestar nos termos deste CCTV.

3 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é de quarenta horas semanais distribuídas por cinco dias, sem prejuízo de período de menor duração que já esteja a ser praticado em cada um dos sectores de atividade abrangidos por este CCTV.

4 - A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

5 - O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

§ único. Por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão ser estabelecidos dois períodos de descanso, desde que a sua duração total não exceda duas horas.

6 - A organização do trabalho respeitará, entre dois períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a doze horas.

7 - Haverá tolerância de quinze minutos para transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

8 - A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada, até ao limite de sessenta minutos mensais.

9 - O regime de trabalho dos profissionais da exibição compreende todos os dias da semana, sem prejuízo do período de horário semanal, mas sem direito a qualquer remuneração suplementar no que respeita ao normal funcionamento dos estabelecimentos aos sábados e domingos, exceto quando coincidem com os feriados.

10 - Dado o condicionalismo do horário de funcionamento dos cinemas, considera-se período normal de trabalho equiparado a diurno para os profissionais da exibição o que for prestado até às 24 horas.

11 - Para os restantes trabalhadores, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

12 - Por acordo entre a empresa e os trabalhadores interessados e obtido parecer não desfavorável do sindicato, poderão ser estabelecidos períodos normais de trabalho que não obedeçam aos requisitos definidos nos números 4 e 5 desde que no final de um período de tempo determinado o total das horas de trabalho prestado não exceda o que resulta do disposto no número 4.

Cláusula 13.ª

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a dois dias de descanso semanal, que são o sábado e o domingo, salvo o disposto no número seguinte.

2 - A fixação dos dias de descanso semanal na exibição será estabelecida com parecer favorável dos trabalhadores e do órgão competente que os represente, considerando-se sempre que os mesmos têm direito a um domingo rotativo por mês, podendo, neste caso, não haver consecutividade dos dias de descanso.

3 - Sem prejuízo de direitos já adquiridos, o domingo rotativo é concedido em substituição de um dos dois dias de descanso semanal.

Cláusula 14.ª

Funcionamento de cinemas em menos de sete dias por semana

1 - Excecionalmente e apenas para aplicação a estabelecimentos qualificados como cinema com funcionamento não diário, ou seja, sem ser durante os sete dias da semana, ou com funcionamento diário mas inferior a oito horas, admite-se que os profissionais da exibição aí em serviço, desde que não laborem a tempo completo, sejam remunerados por sessão.

2 - Para efeito do disposto do número anterior, considera-se que a duração da sessão é, no mínimo, de três horas.

3 - Ficam salvaguardadas as situações decorrentes de contratos ajustados por sessão com profissionais da exibição nos estabelecimentos que laborem diariamente e durante oito horas. Nestes casos, a remuneração por sessão não poderá ser inferior a três horas.

4 - Não obstante o disposto nos números precedentes, nos dias em que os trabalhadores laborem durante o período normal de oito horas, serão os mesmos remunerados em função dessas horas, o que significa que, neste caso, o pagamento não é atribuível às sessões isoladamente consideradas, mas sim ao período normal de trabalho.

5 - O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.ª

6 - Da aplicação do disposto na presente cláusula não poderá resultar diminuição das remunerações atualmente auferidas por sessão.

Cláusula 15.ª

Trabalho noturno

1 - Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato, exceto para a exibição, em que é a partir das 24 horas, de acordo com o número 10 da cláusula 12.ª

2 - No desempenho do trabalho noturno, desde que não haja coincidência entre o termo do horário de trabalho e o transporte coletivo que o trabalhador habitualmente utiliza, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência habitual do trabalhador.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, considera-se, salvo acordo em contrário, que a residência habitual é aquela que o trabalhador tinha à data em que foi afeto àquele tipo de horário.

4 - O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % do vencimento base, salvo quando prestado a partir das 24 horas, caso em que o acréscimo será de 35 %.

Cláusula 16.ª

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, e dá direito a uma remuneração especial.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos expressamente previstos na lei aplicável.

3 - Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual das refeições (12-14 e 19-21 horas, almoço e jantar, respetivamente), o trabalhador terá direito ao pagamento da mesma mediante a apresentação do recibo.

4 - Aplica-se, nesta matéria, o disposto nos números 2 e 3 da cláusula 15.

Cláusula 17.ª

Limites à prestação do trabalho suplementar

Não poderão ser prestadas numa semana mais de dez horas de trabalho suplementar, até ao limite de cento e sessenta horas anuais por cada trabalhador, salvo em casos de força maior ou quando o recurso à prestação de trabalho suplementar se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para as empresas ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 18.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % se for trabalho diurno;
b) 150 % se for trabalho noturno, acrescido da remuneração do trabalho noturno prevista no número 4 da cláusula 15.ª.

2 - O valor da remuneração da hora normal para efeito de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(RM + D) \times 12}{52 \times PNTS}$$

sendo:

RM = remuneração base mensal;
D = diuturnidade;
PNTS = período normal de trabalho semanal.

3 - No caso de o trabalhador laborar à sessão e ultrapassar o período normal de trabalho diário, receberá as horas suplementares praticadas, sem prejuízo do pagamento do mínimo de horas normais correspondentes, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 14.ª

4 - O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efetuado no próprio mês, quando prestado até ao dia 15, ou no mês seguinte, quando prestado depois daquele dia, mediante recibo devidamente discriminado.

5 - O trabalhador tem direito a reclamar em qualquer altura, sem prejuízo dos prazos de prescrição, o não pagamento das horas suplementares.

Cláusula 19.ª

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 - O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com um acréscimo de 150 % da remuneração normal.

2 - O trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com acréscimo de 100 % da remuneração normal.

3 - Sempre que o trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos dias de feriado obrigatório ultrapasse o período normal de trabalho, ou seja, oito horas diárias, o trabalho prestado a mais será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre as percentagens previstas nos números precedentes.

Cláusula 20.ª

Descanso compensatório

1 - Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação do trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizada, podendo este descanso, por acordo com o trabalhador, ser substituído por trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

2 - Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % de horas de

trabalho suplementar realizadas, não substituível por remuneração.

3 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração.

Havendo acordo do trabalhador, este descanso compensatório pode ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 21.ª

Isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV podem ser isentos do horário de trabalho.

2 - Em caso algum o pedido de isenção do horário de trabalho poderá resultar do propósito de iludir a realização anormal de horas de trabalho suplementar.

3 - Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição correspondente a 21 % da sua remuneração mensal base.

4 - Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção da empresa.

5 - O requerimento com o pedido de isenção de horário de trabalho será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 22.ª

Substituições temporárias

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior no exercício das funções próprias dessa categoria, passará a receber a remuneração que corresponde a esta categoria durante o tempo em que a substituição durar.

2 - Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração correspondente à categoria do substituto quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 - Sempre que um trabalhador substitua outro por doença comprovada, o regime constante do número 1 só poderá ser invocado se a doença se prolongar por mais de um mês.

4 - Do mesmo modo, o disposto no número 1 não se aplica às folgas e ao período de férias se, neste último caso, as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão do direito a férias de outro trabalhador.

Cláusula 23.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções

1 - Sempre que o trabalhador execute, com carácter de regularidade, tarefas inerentes a diversas funções, ser-lhe-á atribuída a retribuição e categoria da mais elevada.

2 - Considera-se que haverá regularidade quando o trabalho for prestado por período superior a trinta horas por mês ou cento e vinte horas anuais.

3 - O disposto nos números anteriores não se aplica ao período de férias se as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão de direito a férias de outro trabalhador.

4 - Nos cinemas que laborem a tempo parcial, com vista à salvaguarda da prestação do trabalho a tempo completo, é permitido exclusivamente aos trabalhadores que não tenham outro emprego, sem prejuízo de garantias já adquiridas e do disposto no número 1 desta cláusula, o exercício pelo mesmo profissional de duas funções compatíveis no mesmo estabelecimento, contanto que exista o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 24.ª

Férias

1 - Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3 - Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 32.ª

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

5 - Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um período de férias remunerado em cada ano civil de 22 dias úteis.

6 - Para efeitos de férias, não se consideram úteis os dias feriados e de descanso semanal obrigatório e complementar.

7 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, salvo o disposto no número seguinte.

8 - 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, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

9 - A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

10 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, cabendo àquela, na falta de acordo, a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

11 - Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12 - Se o período de férias gozado terminar no dia anterior ao(s) dia(s) de folga habitual do trabalhador, o mesmo só se apresentará ao serviço depois de gozar a(s) folga(s) a que tenha direito.

13 - O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos, por acordo das partes.

14 - O período de férias vencidas e não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeito de antiguidade.

15 - Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, para cuja determinação devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

16 - Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo se por este facto resultarem prejuízos sérios para o estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 25.ª

Retribuição durante as férias

1 - Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias, acrescida de um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar férias.

2 - Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao início das férias.

3 - Nos cinemas que funcionem até cinco dias por semana, inclusive, as retribuições de férias e o respetivo subsídio são calculados em função da média da retribuição mensal dos últimos 12 meses, salvo se a média for inferior à retribuição que os trabalhadores efetivamente receberiam se estivessem ao serviço.

4 - A redução do período de férias não implica redução do subsídio respetivo.

Cláusula 26.ª

Alteração de férias por parte do trabalhador

1 - Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 - A marcação de novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 - Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 - No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e serão gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 - Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

6 - Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 27.ª

Interrupção ou alteração das férias por iniciativa da entidade patronal

1 - Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 - O novo período de férias ou o período não gozado será marcado nos termos dos números 2, 3 e 4 da cláusula 26.ª.

3 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.ª

Efeito da suspensão do contrato por impedimento prolongado

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 ao respetivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 29.ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído por qualquer compensação, económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 30.ª

Incumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos legais, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 31.ª

Doença no período de férias

1 - Se durante o período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 - Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início daquela situação, bem como o seu termo.

3 - A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 - O gozo de férias prosseguirá após o termo do impedimento nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, até ao fim do período inicialmente marcado.

5 - 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 32.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação a férias

1 - No caso da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

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

3 - O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 33.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 - A contravenção do disposto no número anterior constitui infração disciplinar.

Cláusula 34.ª

Feriados

1 - São considerados feriados legalmente obrigatórios os seguintes:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

2 - Igualmente são considerados feriados, para além dos feriados obrigatórios, o feriado municipal da localidade de trabalho, havendo-o, a Terça-Feira de Carnaval e o dia 26 de dezembro.

§ único. A Terça-Feira de Carnaval e o dia 26 de dezembro não são feriados para os profissionais da exibição.

Contudo, os profissionais da exibição a tempo completo que laborem nesses dias ficarão com o crédito correspondente a esses dias a seu favor, a serem gozados posteriormente e até ao fim desse ano, em data a acordar com a entidade patronal e sem que daí resulte qualquer encargo suplementar por prestação de trabalho naqueles dias.

3 - No dia 1 de maio, a prestação de trabalho será facultativa, dependendo de acordo prévio entre a empresa e o trabalhador, e no dia 24 de dezembro não poderá a mesma ir para além das 20 horas, com tolerância de quinze minutos.

Cláusula 35.ª

Definição de faltas

1 - «Falta» é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - As faltas classificam-se como:

a) Justificadas com ou sem retribuição;
b) Injustificadas.

3 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

4 - Para os efeitos do disposto do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

5 - Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período da presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 36.ª

Faltas justificadas

1 - Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
b) Até cinco dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, as motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (incluindo as uniões de facto) ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais, sogros, padrasto, madrasta, filhos, enteados, genros e noras);
c) Até dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, as motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos do próprio ou do cônjuge, irmãos, tios e cunhados do próprio) e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
d) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e comissões paritárias e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissões de trabalhadores, devendo, nestes casos, as instituições respetivas avisar a entidade patronal pelo menos com vinte e quatro horas de antecedência, sem prejuízo de situações especiais previstas na lei ou no presente CCTV;
e) As motivadas pela prestação de exame ou provas de avaliação em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado (dia da realização da prova e o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados), nos termos da legislação aplicável;
f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, de acordo com convocação expressa das entidades competentes;
g) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até ao limite máximo de 12 dias por ano, salvo nos casos de doença grave do cônjuge (incluindo as uniões de facto), filhos ou pais, em risco de vida, para estes devidamente comprovado;
h) Por ocasião do nascimento de filho, o pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, sem prejuízo da licença de paternidade nos termos previstos na lei aplicável;
i) As motivadas por doação de sangue, no próprio dia;
j) As motivadas para prática de atos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir à emergência;
l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

3 - Quando a entidade patronal considerar uma falta injustificada, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador em causa no prazo de 15 dias a contar da sua verificação, sob pena de não poder ser considerada como integradora de infração disciplinar suscetível de aplicação de qualquer sanção e de se ter por justificada.

Cláusula 37.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos nas alíneas d) e i) da cláusula anterior, salvo disposição legal ou acordo em contrário ou tratando-se de falta dada por membros de comissão de trabalhadores;
b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar;
c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar;

3 - Nos casos previstos nas alíneas f) e g) do número 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.ª.

Cláusula 38.ª

Comunicação e prova das 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, o que pode ser feito por interposta pessoa ou pelo telefone.

3 - O incumprimento do disposto dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 10 dias subsequentes à falta.

5 - As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 39.ª

Consequência das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3 - Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

5 - Para cálculo da remuneração a descontar utilizar-se-ão os fatores 1/30 ou 1/60 ou a fórmula horária prevista na cláusula 43.ª, conforme se trate, respetivamente, de um dia, de meio dia ou de período inferior.

Cláusula 40.ª

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 - Verifica-se uma situação de impedimento prolongado quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por período superior a 30 dias por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantendo-se, contudo, o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

§ único. 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 respetivo subsídio relativamente a esse período, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.ª.

2 - É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão desde que o facto que

determinou a detenção ou prisão não envolva justa causa de despedimento.

3 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 - A recusa da entidade patronal a que o trabalhador retome o serviço considera-se despedimento sem justa causa, com todas as consequências legais.

Cláusula 41.ª

Licença sem retribuição

1 - A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, que não poderá ser recusada se devidamente fundamentada em motivos graves, urgentes e inadiáveis, e sempre limitada à duração dos motivos que lhe deram causa.

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

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

4 - O trabalhador beneficiário de licença sem vencimento mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal previstos na cláusula 7.ª.

5 - Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo, de acordo com o disposto na cláusula 5.ª.

6 - Durante o período de licença sem retribuição, a entidade patronal pode recusar o reingresso do trabalhador se este o pretender.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e outras prestações Pecuniárias

Cláusula 42.ª

Retribuições mínimas

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a auferir as retribuições mínimas das tabelas constantes do respetivo anexo.

2 - Para todos os efeitos deste CCTV, os cinemas são classificados nas seguintes classes:

a) A classe A abrange todos os cinemas com horário de funcionamento igual ou superior a cinco dias por semana;
b) A classe B abrange os restantes cinemas.

Cláusula 43.ª

Cálculo da remuneração horária

O valor da remuneração horária calcula-se com base na seguinte fórmula:

$$\frac{(RM + D) \times 12}{52 \times PNTS}$$

sendo:

RM = remuneração base mensal;
D = diuturnidade;
PNTS = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 44.ª

Funcionamento em conjunto de cinemas de classes diferentes

Sempre que duas ou mais salas de espetáculos pertencentes à mesma empresa funcionem em conjunto no mesmo edifício, constituindo, para efeitos de exploração, como que um estabelecimento único, os trabalhadores da sala da classe inferior serão pagos pela tabela que respeita à sala da classe mais elevada.

Cláusula 45.ª

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 - No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por factos não imputáveis ao trabalhador, estes manterão o direito ao lugar, à retribuição e a todos os outros decorrentes da sua antiguidade.

2 - Não obstante o disposto no corpo do número anterior, quando os trabalhadores trabalhem à sessão e se verifique diminuição do número de sessões, não haverá lugar ao pagamento de retribuição superior à resultante das sessões realizadas.

3 - Caso não se realize qualquer sessão previamente programada e os trabalhadores não tenham sido disso avisados com a antecedência mínima de doze horas, manterão os mesmos o direito a 50 % da retribuição correspondente à sessão não realizada.

4 - O disposto no corpo do número 1 não se aplica aos trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos que habitualmente laborem apenas por um período máximo consecutivo de até seis meses por ano.

Cláusula 46.ª

Substituição temporária da forma de espetáculos

1 - As empresas que no decorrer do ano apresentarem normalmente espetáculos de cinema, ao substituírem sem carácter definitivo essa exploração pela de qualquer outro género de exibição, pagarão integralmente, nos dias em que se realizarem esse espetáculos, as remunerações dos trabalhadores dos seus quadros que trabalhem a tempo completo e que não forem designados para neles prestarem serviço.

2 - Não é permitido à entidade patronal, na hipótese de substituição da forma de espetáculo, admitir temporariamente trabalhadores para o realizar sempre que as funções a desempenhar possam ser preenchidas pelos trabalhadores em exercício.

Cláusula 47.ª

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, o qual deverá ser pago, sempre que possível, juntamente com a retribuição do mês de novembro, mas não para além do dia 15 de dezembro.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No caso da cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
c) No ano da suspensão e no ano de regresso, em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

3 - Nos cinemas que funcionem menos de cinco dias completos por semana, a retribuição do subsídio de Natal é igual à média da retribuição mensal dos últimos 12 meses, exceto se o trabalhador laborar a tempo completo.

Cláusula 48.ª

Diuturnidades

1 - Têm direito a diuturnidades todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV, quer trabalhem a tempo completo quer parcial, nos termos constantes dos números seguintes.

2 - Os trabalhadores a tempo completo terão direito a uma diuturnidade de valor igual ao constante do respetivo anexo por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades, devendo o valor das diuturnidades já vencidas ser atualizado para aquele montante com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2003.

3 - Não obstante o disposto no número 2, e sem prejuízo de situações já decorridas, sempre que se verifique a promoção ou o acesso não automático de qualquer trabalhador por motivo de vaga na empresa, o trabalhador promovido não perderá por esse facto as diuturnidades já vencidas, mantendo, no entanto, o limite de cinco diuturnidades, qualquer que seja a categoria ou funções que desempenhe ou tenha desempenhado.

4 - As diuturnidades acrescerão, quanto aos trabalhadores a tempo completo, sobre as remunerações mensais efetivamente recebidas, independentemente dos eventuais aumentos concedidos pelas entidades patronais, e, quanto aos trabalhadores que laborem à sessão ou a tempo parcial, sobre as remunerações mínimas respetivas.

5 - Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o valor da diuturnidade será proporcional ao tempo de serviço prestado semanalmente, considerando que a uma laboração normal a tempo completo de quarenta horas semanais corresponde o valor da diuturnidade referida no anterior número 2, contabilizando-se, em relação aos que laborem à sessão, como trabalho prestado o tempo de duração mínima de cada sessão previsto neste CCTV.

Cláusula 49.ª

Subsídio de refeição

1 - Aos trabalhadores em regime de horário de trabalho a tempo completo será atribuído um subsídio de refeição, cujo valor consta do respetivo anexo, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, considerando-se como dia completo de trabalho a prestação de, no mínimo, cinco horas.

2 - O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número 1, exceto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3 - O subsídio de refeição não é considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 - Os trabalhadores em regime de ajudas de custo não são abrangidos pelo disposto nos números 1 e 2.

Cláusula 50.ª

Abono para falhas

1 - Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento terão direito a um subsídio mensal para falhas cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

2 - Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal consta igualmente do respetivo anexo, atribuível por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

3 - Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

4 - Quando, por motivo de férias, doença ou outro impedimento, os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição, deixando o substituído de o receber.

Cláusula 51.ª

Subsídio de chefia e outros

Exibição

1 - Existindo na cabina de projeção dos cinemas das classes A e B mais de um profissional com a categoria de projecionista, pode a empresa designar de entre eles o responsável por aqueles serviços.

2 - Ao projecionista responsável nos cinemas da classe A será pago um subsídio de chefia mensal cujo valor consta no respetivo anexo do presente CCTV.

Aos projecionistas responsáveis pelos restantes cinemas que laborem a tempo completo será pago um subsídio de chefia mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

3 - O trabalhador dos cinemas da classe A que acumule funções de eletricista da casa de espetáculos onde presta serviço receberá um complemento mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

Laboratório de revelação

4 - O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal, após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem sejam cometidas funções de chefia, as quais compreendem as de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, receberá um complemento mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

O trabalhador dos laboratórios de revelação ou legendagem que acumule as funções de projecionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

Laboratório de legendagem

5 - Ao trabalhador que, eventualmente, desempenhar funções de responsável do sector gráfico será atribuído, enquanto no desempenho dessas funções, um subsídio de chefia correspondente a 10 % da remuneração de base do trabalhador mais bem remunerado sob a sua chefia.

Por «remuneração de base» entende-se a remuneração efetiva, excluídas as diuturnidades.

Distribuição

6 - Projecionista - no caso de exercer outra função na empresa, o projecionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do anexo do presente CCTV.

Cláusula 52.ª

Trabalho fora do local habitual

1 - Entende-se por «deslocação em serviço» a prestação de trabalho fora do local habitual.

2 - Para efeitos do disposto do número anterior, entende-se por «local de trabalho» o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respetiva empresa quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação, por não ser fixo.

3 - Sempre que deslocado em serviço no continente, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transporte em comboio, autocarro ou avião ou 0,28 do preço do combustível utilizado por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
b) Alimentação (pequeno-almoço, almoço e jantar, ou diária completa) e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificativos de despesa, de harmonia com os critérios fixados no respetivo anexo do presente CCTV.

   O pagamento respeitante ao alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar no mesmo dia à sua residência;
c) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajetos e espera, exceda o período normal de trabalho.

4 - As deslocações para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, além da retribuição praticada no local habitual de trabalho, dão direito a:

a) Ajuda de custo igual a 100 % dessa retribuição;
b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

5 - Nas deslocações ao estrangeiro, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário diário cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

Nas deslocações às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário diário cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV, exceto, em ambos os casos, se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipóteses em que o subsídio será apenas o constante do referido anexo.

6 - Os subsídios previstos para as deslocações fora do continente não se aplicam se estas forem resultado de convite ou bolsa de estudo formulado ou concedido por qualquer entidade ou tiverem por objeto a formação profissional do trabalhador, de interesse imediato para a empresa, e aquele der o seu assentimento.

7 - Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes pessoais no valor mínimo de 49 879,79 €, tornado extensivo a viagens aéreas sempre que elas tenham lugar.

O seguro será feito numa companhia com sede em território nacional.

8 - Durante o período de deslocação, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respetiva segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas nos termos da cláusula 59.ª.

9 - Os trabalhadores deslocados para funções de fiscalização de cinema dentro da mesma localidade onde prestam serviço receberão um subsídio por espetáculo cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

Se a fiscalização for fora da localidade onde prestam serviço, além do subsídio referido, receberão mais um subsídio diário cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV, acrescido ainda das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas a) e b) do número 3 desta cláusula.

10 - A fiscalização a que se refere o número anterior, que, aliás, não tem carácter obrigatório para as empresas, será preferencialmente realizada por trabalhadores da respetiva empresa distribuidora, num limite a definir pela mesma.

CAPÍTULO V

Segurança Social e outras regalias

Cláusula 53.ª

Contribuições

As empresas e os trabalhadores abrangidos por este CCTV contribuirão para a Segurança Social que obrigatoriamente os abranja, nos termos e pela forma prescritos na lei.

Cláusula 54.ª

Complemento dos subsídios de doença

1 - Em caso de doença comprovada, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre o valor da remuneração normal líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social.

2 - Quando o trabalhador labora à sessão, o complemento do subsídio a pagar pela entidade patronal corresponderá a 35% do valor da respetiva remuneração normal líquida.

3 - Se o trabalhador ainda não tiver direito aos subsídios atribuídos pela Segurança Social, por não ter decorrido o prazo legal mínimo inicial de contribuições e nos três primeiros dias de baixa, as entidades patronais ficam obrigadas a pagar a remuneração normal líquida.

4 - O complemento do subsídio de doença a pagar pelas entidades patronais nos termos do número 1 desta cláusula não poderá em caso algum ultrapassar 40% da retribuição líquida, com exceção do que concerne ao complemento do subsídio de doença devido nas situações previstas no número 3, nomeadamente no que respeita ao montante do complemento aí estipulado para os primeiros três dias de baixa.

5 - Nota - A partir da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro, e por força do teor deste diploma legal, o direito ao recebimento do complemento do subsídio de doença consagrado nesta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores admitidos posteriormente àquela data, 29 de dezembro de 1979, situação esta que se manterá enquanto vigorar aquele diploma e essa limitação legal que consagra.

Cláusula 55.ª

Complemento de pensão por acidente

1 - Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, com a participação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical, delegado sindical e sindicato respetivo.

2 - Será garantida ao trabalhador, pelo exercício da nova função, uma retribuição equivalente à que o trabalhador auferia à data da baixa, independentemente de qualquer pensão que este receba por força da sua incapacidade.

3 - Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a remuneração mensal líquida auferida à data da baixa por acidente de trabalho ou doença profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras

que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa, cessando a obrigação de pagamento no caso de conseguirem estes uma ocupação remunerada por conta própria ou de outrem.

4 - A entidade patronal obriga-se a atualizar o complemento de pensão recebida pelos trabalhadores em situação de incapacidade na medida da atualização da retribuição dos outros trabalhadores da empresa.

5 - No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número anterior, as empresas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração normal líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 56.ª

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;
b) Passar certificado ao trabalhador, em caso de cessação do respetivo contrato de trabalho, donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
c) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados, onde existam, além da categoria, a data de admissão, a retribuição e o tipo de contrato - a termo ou outro;
d) Usar de urbanidade e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
e) Não exigir dos seus empregados trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
f) Não deslocar qualquer profissional para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, sem prejuízo do consignado nas cláusulas 22.ª e 23.ª;
g) Prestar às associações sindicais outorgantes e às comissões paritárias todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCTV;
h) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
i) Dispensar dos serviços, nos termos da lei e deste CCTV, os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões sindicais de empresa ou paritária e dirigentes de instituições de previdência para o exercício das suas funções;
j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, nos termos previstos na cláusula 36.ª, número 1, alínea e), ficando os trabalhadores referidos nas condições expressas dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;
l) Indemnizar os trabalhadores em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros, e responsabilizar-se por lhes completar as retribuições que habitualmente recebiam, mesmo quando seguros;
m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na empresa;
n) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir, de acordo com o disposto na lei;
o) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos e utensílios de trabalho considerados adequados e necessários ao exercício da sua função, nomeadamente vestuário apropriado, suportando a respetiva conservação e ou limpeza;
p) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo ou cadastro individual, no serviço onde este se encontre, sempre que o solicite;
q) Efetuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;
r) A pedido expresso do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na sua retribuição e respetiva entrega no sindicato em que este está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

Cláusula 57.ª

Deveres dos trabalhadores

São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
b) Guardar segredo sobre todos os assuntos que estejam expressamente proibidos de revelar;
c) Executar o serviço segundo as ordens e determinações da entidade patronal e dos superiores hierárquicos e cumprir os regulamentos internos, desde que aprovados nos termos das cláusulas deste CCTV e lhe digam respeito, salvo se forem contrários aos seus direitos e garantias;
d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
g) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;
h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
j) Cumprir o horário de trabalho;
l) Usar vestuário apropriado fornecido pela empresa, zelando pela sua normal utilização, o qual deverá ser substituído quando o seu uso deixar de ser exigível;
m) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;
n) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 58.ª

Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos legais ou contratuais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
c) Impedir os trabalhadores de fazer valer os seus direitos quando os exerçam com observância das normas legais, designadamente os que decorram da lei da greve;
d) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
e) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição ou outro prejuízo para o trabalhador;
f) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, salvo o disposto na lei ou no presente CCTV;
g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
h) Despedir qualquer trabalhador sem justa causa nos termos da lei;
i) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que à data da declaração de greve não trabalhem no respetivo estabelecimento ou serviço ou admitir novos trabalhadores;
j) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado fora da localidade, salvo acordo expresso do trabalhador.

2 - No caso previsto na alínea j) do número 1 desta cláusula, deverá a entidade patronal suportar os custos diretamente impostos pela transferência, designadamente a acréscimos referentes a despesas de transporte.

3 - A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada nos termos deste CCTV, salvo quanto à falta de cumprimento não culposo, previsto na alínea d) do número 1 desta cláusula, caso em que os atrasos não dão direito à rescisão, mas tão-só à exigência de retribuição nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 59.ª

Princípio geral

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

2 - As entidades patronais assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

3 - Nas empresas onde o número de trabalhadores o justifique, poderão ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituídas por representantes das empresas e dos trabalhadores, nos termos e condições previstos na lei aplicável.

Cláusula 60.ª

Segurança e higiene no trabalho

1 - Todos os trabalhadores a tempo completo que tenham contacto com produtos químicos ou laborem em ambientes tóxicos, caso específico dos laboratórios e cabinas de projeção, serão submetidos anualmente a exame médico e análises clínicas por conta da entidade patronal, desde que o solicitem.

2 - Dada a especificidade do seu trabalho, os trabalhadores da revisão e projeção de filmes e ainda os impressores de legendas, os preparadores de gravuras e os operadores de computador deverão ser submetidos a exame oftalmológico por conta da entidade patronal, desde que o solicitem.

Cláusula 61.ª

Utilização de vestuário adequado

Os trabalhadores de laboratório, revisão, expedição e propaganda de filmes para quem, dada a natureza das suas funções, se mostre necessário a utilização de fardas ou outro vestuário adequado para proteção das suas roupas acordarão com as entidades patronais o fornecimento dos referidos artigos.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.ª

Proteção na maternidade e paternidade

1 - Além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos trabalhadores na situação de maternidade e paternidade os direitos constantes da lei especial aplicável, nomeadamente os seguintes:

a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias consecutivos, devendo 90 ser gozados imediatamente após o parto e os restantes 30, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
c) Por cada período de quatro horas de trabalho diário, as mulheres têm direito a dispor de uma hora para aleitação

e assistência ao recém-nascido, sem perda de retribuição, até 12 meses após o parto, a gozar segundo acordo a estabelecer entre a trabalhadora e a entidade patronal, que igualmente considerará o respetivo horário;

d) Emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da profissional o justifiquem e haja acordo com a entidade patronal;

e) Dispensa, baseada em parecer médico, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 e além das 20 horas, até 12 meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovada gravidez.

2 - O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito nos termos da alínea b) do número anterior, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 - O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do(a) filho(a).

5 - A licença prevista na alínea b) do número 1, no caso de nascimento de múltiplos, será acrescida de mais 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 - Os direitos previstos nesta cláusula são concedidos sem prejuízo do estatuto remuneratório e demais regalias dos trabalhadores, nos termos previstos na lei aplicável.

Cláusula 63.ª

Trabalho de menores

1 - A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos no seu desenvolvimento físico, intelectual ou moral.

2 - A entidade patronal deve promover a preparação profissional dos menores.

3 - A admissão de menores deverá ser precedida de exame médico, nos termos da lei.

Cláusula 64.ª

Direitos especiais do trabalhador-estudante

1 - Os trabalhadores que frequentem em qualquer estabelecimento do ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

a) Horário de trabalho flexível ajustado à frequência das aulas ou, quando tal não seja possível, dispensa até seis horas semanais sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar;
b) Faltar nos termos e condições previstos na alínea e) da cláusula 36.ª;
c) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
d) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 - Ficam as entidades patronais obrigadas a comparticipar em 50% das despesas com a matrícula escolar em todos os anos do curso, à exceção do ano em que o trabalhador termine o respetivo curso, caso em que o subsídio será de 100 %.

3 - Para beneficiarem das regalias previstas nos números 1 e 2 os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

4 - As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário e quando não for apresentada pelo trabalhador, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano letivo.

Caso o aproveitamento determine perda da passagem de ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

Cláusula 65.ª

Férias e licença do trabalhador-estudante

1 - Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2 - Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 - Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês, para preparação das provas de exame.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho e ação disciplinar

Cláusula 66.ª

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação por acordo das partes;
c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade patronal;
d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
f) Despedimento coletivo ou extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 - Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respetivas.

Cláusula 67.ª

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 - É 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 neste capítulo e na lei.

2 - A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, devendo mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei e este CCTV.

4 - O acordo de cessação de contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data de produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, nos termos do disposto na Lei n.º 38/96, de 31 de agosto.

Cláusula 68.ª

Despedimentos

1 - A matéria de despedimentos regular-se-á pelas disposições contidas nas leis aplicáveis e no presente CCTV.

2 - Assim, são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

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

4 - Constituirão justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

Cláusula 69.ª

Consequências do despedimento ilícito

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

2 - O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no

respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 - Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração e em montante nunca inferior ao equivalente a três meses, nos termos da lei.

Cláusula 70.ª

Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio

1 - O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, a empresa poderá exigir-lhe o pagamento, a título de indemnização, do valor correspondente à remuneração do período de aviso prévio em falta, ficando aquele obrigado ao respetivo pagamento.

4 - O duplicado da comunicação escrita prevista no número 1 será assinado pela entidade patronal e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 71.ª

Poder disciplinar

1 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente CCTV.

2 - A entidade patronal exerce o poder disciplinar através do seu representante ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquela.

Cláusula 72.ª

Infração disciplinar

1 - Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este CCTV ou pelos regulamentos internos da empresa nele previstos.

2 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3 - Quando houver lugar a procedimento disciplinar, o início do respetivo processo deverá ter lugar até 30 dias após a verificação ou conhecimento da infração que lhe der causa.

4 - O prazo referido no número anterior suspende-se em caso de instauração de inquérito preliminar ou de averiguações, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 73.ª

Sanção disciplinar

1 - As infrações disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
d) Despedimento com justa causa.

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 5 dias, salvo em caso de reincidência em infrações graves, em que a suspensão do trabalho poderá ir até 10 dias, não podendo, no entanto, ultrapassar 15 dias por ano.

3 - As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar, exceto a prevista na alínea a), em que é bastante a audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

Cláusula 74.ª

Aplicação de sanções disciplinares

1 - Para apreciação da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão da empresa, o carácter da relação entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 - À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar, sem prejuízo de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infração dê lugar.

3 - As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, exceto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a suspensão e pela duração desta.

Cláusula 75.ª

Sanções abusivas

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos legais e deste CCTV;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, ou de Segurança Social ou de delegado sindical;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção que, sob aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 - O prazo referido na parte final do número 2 será de cinco anos quando se trate de despedimento de membros dos corpos gerentes do sindicato.

Cláusula 76.ª

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 - Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 69.ª, número 3, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, se a ela houver lugar nos termos da lei.

3 - Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 77.ª

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 75.ª, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Os mínimos fixados no número 3 são elevados ao dobro;
b) Em caso de despedimento, a indemnização não será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 78.ª

Processo disciplinar

1 - Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa previsto na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa, se estiver constituída, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 - O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, o qual poderá ser prolongado por igual prazo a pedido fundamentado do trabalhador ou do respetivo mandatário.

3 - A comissão de trabalhadores, se estiver constituída, pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, devendo a mesma ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta estiver constituída.

5 - Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores. Direito sindical e exercício da ação sindical

Cláusula 79.ª

Princípios gerais

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões intersindicais e comissões de trabalhadores.

Cláusula 80.ª

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 - Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm, porém, direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores são convocadas pela comissão intersindical de empresa, pela

comissão de trabalhadores ou pelo delegado sindical ou ainda mediante a convocação de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo local de trabalho.

4 - Nas empresas com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

5 - Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, aquele local, quando requerido e a título permanente, deve situar-se no interior da empresa ou na sua proximidade.

6 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

7 - Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 81.ª

Direitos dos delegados sindicais

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 - Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

3 - A direção do sindicato obriga-se a comunicar à empresa a eleição e a identidade dos delegados sindicais e, bem assim, a cessação das suas funções.

4 - Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo seu sindicato.

5 - A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou atuação relativa à contratação coletiva de trabalho se ele a isso se escusar invocando aquela qualidade.

Cláusula 82.ª

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste CCTV e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 83.ª

Crédito de horas para delegados sindicais

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a cinco nem superior a oito por mês.

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3 - Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 84.ª

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

A direção sindical, os delegados sindicais, a comissão intersindical ou a comissão de trabalhadores podem reunir-se com os órgãos de gestão ou com quem estes designarem para o efeito sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

Cláusula 85.ª

Comissão sindical de empresa

1 - A comissão sindical de empresa é uma organização autónoma, totalmente independente das entidades patronais, que visa a defesa dos interesses específicos dos trabalhadores dentro da empresa.

2 - A comissão sindical da empresa é integrada pelos delegados sindicais sempre que o seu número o justifique ou esta compreenda várias unidades de produção.

3 - Os trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa não podem ter qualquer tipo de remuneração especial relacionada direta ou indiretamente com a sua atividade como membros das referidas comissões.

Cláusula 86.ª

Comissão paritária

1 - Será constituída uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da assinatura deste CCTV, composta de três representantes sindicais e três representantes patronais, cujas competências e atribuições são as seguintes:

a) Deliberar sobre dúvidas que se coloquem na interpretação e aplicação do presente CCTV e que as partes entenderem submeter-lhe;
b) Estudo sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração;
c) Classificar e reclassificar cinemas;

d) Analisar e deliberar sobre as reclamações resultantes da avaliação de desempenho que lhe forem remetidas e casos excecionais, designadamente dirigentes sindicais;
e) Analisar periodicamente a formação profissional ministrada pelas empresas e emanar recomendações que sobre tal tema lhe pareçam adequadas.

2 - Por cada representante efetivo será indicado um elemento suplente para substituição dos efetivos em caso de impedimento.

3 - Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4 - Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a todo o tempo pela parte que os mandatou, mediante comunicação escrita à outra parte.

5 - As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6 - As deliberações da comissão paritária serão entregues ao Ministério do Emprego para efeitos de depósito e publicação, entrando em vigor nos termos legais.

7 - A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião. A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

Cláusula 87.ª

Transmissão do estabelecimento

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea j) do número 1 e no número 2 da cláusula 58.ª

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

3 - Para efeitos do disposto no número 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 - Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, o adquirente é responsável desde que os créditos sejam reclamados pelos interessados até um ano após a transmissão.

5 - Aos trabalhadores ausentes do local de trabalho deve ser comunicada a transmissão do estabelecimento e, bem assim, o aviso referido no número anterior, por meio de carta registada com aviso de receção.

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

Cláusula 88.ª

Formação profissional

1 - Princípios gerais:

a) A formação profissional é hoje um instrumento estratégico através do qual tanto empresas como trabalhadores conseguem adaptar-se às novas tecnologias e às constantes mudanças empresarias e sociais.
b) Para atingir os seus objetivos, a formação profissional deve pautar-se pela qualidade, adequando-se os seus conteúdos programáticos às necessidades das empresas em cada momento, devendo ser garantidas as mesmas oportunidades de acesso a todos os trabalhadores.
c) A formação de qualidade para todos é, pois, um objetivo prioritário, com conteúdos dirigidos à sua formação pessoal e profissional.
d) As empresas devem proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respetivas funções e atividades, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades das empresas.
e) Os trabalhadores têm o dever de participar, salvo se houver algum motivo atendível, sempre de modo diligente, nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelas empresas, de forma a melhorar os seus níveis de desempenho.
f) As empresas devem organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções ou métodos de trabalho ocorridos nos postos de trabalho.
g) As empresas devem reconhecer e valorizar as qualificações entretanto adquiridas pelos trabalhadores através da formação profissional, o que também contribui para estimular e incentivar a sua participação na formação e na autoformação, através de comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre a empresa e os trabalhadores de pactos de permanência.

2 - A formação contínua deverá ter em conta, entre outros, os seguintes requisitos:

a) As empresas facilitarão a formação contínua para aprendizagem e aperfeiçoamento dos novos conhecimentos teóricos e práticos que os trabalhadores precisem para se adequarem às crescentes exigências que em cada momento os seus postos de trabalho comportam;
b) Serão efetuados relatórios semestrais com informação sobre os conteúdos programáticos, horas de formação, volume de participantes/participações em cada semestre;
c) Estes relatórios serão disponibilizados às entidades competentes, conforme estipulado pela legislação em vigor, à comissão paritária e também às associações sindicais que o solicitem.

Cláusula 89.ª

Casos omissos

Aos casos omissos deste CCTV aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 90.ª

Disposição transitória

1 - A presente revisão produz efeitos desde 1 de janeiro de 2018.

2 - Tendo em consideração os temas resultantes da revisão do CCTV de 2007, uns que requerem clarificação, outros assunção de compromissos escritos, as partes envolvidas na negociação, APEC e SINTTAV, acordam o seguinte:

a) A contagem de tempo de categoria transportada pelos trabalhadores no momento da integração nas novas categorias tem efeitos à data dos efeitos do CCTV revisto, ou seja, 1 de janeiro de 2007;
b) Durante o ano de 2008, as partes comprometem-se a negociar um novo modelo de carreiras que envolverá as constantes nos anexos I, «Distribuição», II, «Eletricistas», III, «Escritórios», V, «Laboratórios de legendagem», VI, «Laboratórios de revelação e montagem», VII, «Metalúrgicos», e VIII, «Motoristas»;
c) A negociação terá como objetivo um novo modelo de carreiras semelhante ao que foi agora negociado para a área de exibição.

Cláusula 90.ª-A

Disposição transitória

1 - A presente revisão produz efeitos desde 1 de janeiro de 2018.

2 - Tendo em consideração os temas resultantes da revisão do CCTV de 2008, uns que requerem clarificação, outros assunção de compromissos escritos, as partes envolvidas na negociação, APEC e SINTTAV, acordam o seguinte:

a) A contagem de tempo de categoria transportada pelos trabalhadores no momento da integração nas novas categorias do anexo III «Escritórios» tem efeitos à data dos efeitos do CCTV revisto, ou seja, 1 de janeiro de 2008;
b) Durante o ano de 2009, as partes comprometem-se a negociar um novo modelo de carreiras que envolverá as constantes nos anexos I, «Distribuição», II, «Eletricistas», V, «Laboratórios de legendagem», VI, «Laboratórios de revelação e montagem», VII, «Metalúrgicos», e VIII, «Motoristas».
c) A negociação terá como objetivo um novo modelo de carreiras semelhante ao que já foi negociado para a área de Exibição e de Escritórios.

ANEXO I

Distribuição

1 - Chefe de programação - É o trabalhador que superintende em todos os serviços que digam respeito aos serviços de programação e exploração do material pertencente à firma distribuidora, colaborando na colocação de estreias e distribuindo o serviço pelos profissionais de cinema que se encontrem sob a sua chefia; dirigirá ainda a correspondência dos serviços a seu cargo, exercendo as funções na sede e também fora dela. São também da sua competência os assuntos respeitantes à Direção-Geral dos Serviços de Espetáculos.

2 - Programista-viajante - É o trabalhador encarregado de efetuar, de acordo com instruções recebidas, a contratação do aluguer de filmes fora da sede e da empresa. Quando se encontre na sede, além de exercer as funções da sua capacidade deverá coadjuvar, dentro do tempo disponível, os serviços de programação.

3 - Programista - É o trabalhador que colabora diretamente com o chefe de programação, se o houver, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos, estando a seu cargo a marcação de filmes, a composição dos programas e outros serviços de programação, a distribuição de serviço pelos ajudantes e o despacho da correspondência inerente à respetiva seção, cumprindo-lhe ainda manter em ordem os ficheiros dos clientes referentes à sua secção.

4 - Tradutor - É o trabalhador que, em regime livre ou permanente, extrai os diálogos e letreiros originais dos filmes e as indicações necessárias para a elaboração dos textos para a sua montagem ou legendagem, de modo a permitir a sua compreensão pelo público.

5 - Publicista - É o trabalhador que, com capacidade criadora, assegura a publicidade da empresa, dirigindo a elaboração de catálogos, anúncios, desenhos, gravuras, cartazes e cartões para fotografias, e organiza planos e campanhas, de harmonia com as instruções da gerência.

6 - Ajudante de publicista - É o trabalhador que tem por função coadjuvar o publicista nas suas atribuições, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

7 - Chefe de expedição e propaganda - É o trabalhador que orienta o armazém dos filmes e a quem compete ainda proceder à sua expedição.

8 - Projecionista - É o trabalhador que faz a projeção de filmes na sala privativa da empresa distribuidora, podendo acumular outras funções ou trabalhar em regime livre.

9 - Encarregado de material de propaganda - É o trabalhador que tem a seu cargo o material de propaganda, selecionando-o, segundo instruções superiores, verificando o seu estado, mantendo-o arrumado e inventariado e zelando pela sua conservação, devendo fazer todo o expediente e agindo de conformidade para esses efeitos, sendo da sua responsabilidade a existência do mesmo e devendo comunicar superiormente qualquer falta.

10 - Expedidor de filmes - É o trabalhador que efetua os serviços respeitantes à expedição de filmes, procedendo a embalagens e ao movimento das guias e registos, segundo a orientação do chefe de expedição e armazém.

11 - Revisor - É o trabalhador encarregado da revisão dos filmes, devendo cuidar da sua conservação, anotar as deficiências ou estragos verificados e comunicá-los superiormente.

ANEXO II

Eletricistas

1 - Encarregado - É o trabalhador de uma função técnica que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob suas ordens um ou mais chefes de equipa.

2 - Chefe de equipa - É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

3 - Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua função e assume toda a responsabilidade dessa execução.

4 - Pré-oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

5 - Ajudante - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

6 - Aprendiz - É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão

ANEXO III

Escritórios

1 - Técnico sénior - É o trabalhador que realiza pareceres, estudos, análises e projetos e que pode exercer funções de influência na gestão da empresa e na liderança de equipas.

2 - Técnico - É o trabalhador que assume funções de maior complexidade e desenvolve ou participa nas tarefas de apoio/suporte à atividade da empresa.

3 - Técnico administrativo - É o trabalhador que assume funções de natureza essencialmente administrativa, de apoio/suporte à atividade regular da empresa.

4 - Técnico auxiliar - É o trabalhador que assume funções de natureza auxiliar, de apoio/suporte à atividade regular da empresa.

ANEXO III-A

Regime de integração nos níveis das novas categorias profissionais

1 - Técnico sénior - integra as atuais chefe de secção (nível 1), chefe de serviços (nível 2), analista de sistemas (nível 2), chefe de contabilidade (nível 2), técnico de contas (nível 2), tesoureiro (nível 2) e chefe de escritório (nível 3).

2 - Técnico - integra as atuais correspondente em línguas estrangeiras (nível 1), caixa (nível 2), programador (nível 3) e operador de computador (nível 4).

3 - Técnico administrativo - integra as atuais dactilógrafo e estagiário do 1.º ano (nível 1), dactilógrafo e estagiário do 2.º ano (nível 2), 3.º escriturário (nível 3), telefonista (nível 3), 2.º escriturário (nível 4), rececionista (nível 4), operador de registo de dados (nível 4) e cobrador (nível 4), secretário de direção (nível 5) e 1.º escriturário (nível 5).

4 - Técnico auxiliar - integra as atuais contínuo, porteiro e guarda com menos de 21 anos (nível 1), paquete de 16 e 17 anos (nível 1), servente de limpeza (nível 1), e contínuo, porteiro e guarda com mais de 21 anos (nível 2).

5 - Na data de entrada em vigor deste regime, a antiguidade detida na categoria anterior é considerada na contagem da antiguidade no respetivo nível da nova categoria, não sendo permitida a subida de mais um nível.

ANEXO IV

Exibição

1 - Gerente - Trabalhador responsável pelo bom funcionamento de todas as áreas e serviços do estabelecimento a que pertence e pela coordenação das atividades desempenhadas pelos trabalhadores dependentes da sua área de intervenção.

2 - Subgerente - Trabalhador que coadjuva o gerente e o substitui nas suas ausências ou impedimentos.

3 - Projecionista - Trabalhador do cinema que assegura o serviço da cabine de projeção, tendo a seu cargo a projeção de filmes e o respetivo manuseamento, bem como a conservação do material à sua responsabilidade. Pode ministrar formação profissional a outros trabalhadores menos qualificados da sua área funcional. De acordo com as orientações das respetivas chefias, pode ainda desempenhar outras atividades de carácter técnico no estabelecimento onde desempenha funções desde que para as mesmas tenha a formação adequada.

4 - Técnico de cinema - Trabalhador que desempenha funções técnicas específicas da sua área funcional, administrativas e de apoio, no âmbito das atividades exercidas no estabelecimento, nomeadamente serviços de salas, de apoio à cabina, de bilheteiras e de bares, e garante a boa imagem do estabelecimento e o controlo e disciplina nas salas e nas respetivas zonas de acesso.

5 - Estagiário de cinema - Trabalhador que, iniciando a sua atividade no sector de exibição, desempenha funções de apoio, ascendendo, após o exercício de um ano, à categoria de técnico de cinema ou de projecionista, de acordo com as necessidades da empresa e tendo em consideração a formação ministrada e as competências técnico-funcionais adquiridas.

6 - Técnico de limpeza - Trabalhador que assegura a higiene e a limpeza das instalações.

ANEXO IV-A

Regime de integração nos níveis das novas categorias profissionais

1 - Gerente - (Sem alteração.)

2 - Subgerente - integra atual secretário.

3 - Projecionista - integra atuais projecionista principal (nível 5), primeiro-projecionista (nível 4), segundo-projecionista (nível 3) e ajudante de projecionista (nível 2).

4 - Técnico de cinema - integra atuais fiel (nível 5), bilheteiro principal (nível 7), bilheteiro (nível 6), ajudante de bilheteiro (nível 4), fiscal (nível 4), arrumador principal (nível 2), arrumador com mais de um ano (nível 1), arrumador (nível 1).

5 - Estagiário de cinema - (Sem alteração.)

6 - Técnico de limpeza - integra atual servente de limpeza.

ANEXO V

Laboratórios de legendagem

1 - Operador de legendagem - É o trabalhador que promove, mediante máquinas apropriadas, a impressão de legendas sobre película, cabendo-lhe a responsabilidade pela sua correta colocação e alinhamento sobre a imagem, bem como as operações de limpeza.

2 - Compositor de legendas - É o trabalhador que promove, através de máquinas apropriadas, a composição do texto mediante original fornecido pelo tradutor-marcador para fins de legendagem.

3 - Preparador de legendação - É o trabalhador que elabora o plano de impressão de legendas segundo as indicações de localização fornecidas pelo tradutor-marcador, efetuando na película as sinalizações necessárias para o trabalho de impressão; compete-lhe ainda fazer uma revisão geral do estado das cópias cinematográficas antes e depois de qualquer operação, assinalando todas as respetivas deficiências e avarias, quer de natureza fotográfica quer de natureza mecânica, elaborando o correspondente relatório e procedendo à preparação daquelas que afetaram a regularidade da marcha da película nas diversas aparelhagens, competindo-lhe também providenciar a limpeza correta das referidas cópias.

ANEXO VI

Laboratórios de revelação e montagem

1 - Diretor técnico - É o trabalhador a quem compete, de uma forma genérica, supervisar todo o trabalho do laboratório, a sua conservação e atualização de processos e meios, particularmente avaliar do estado dos equipamentos na produção e serviços; estudar melhorias do ponto de vista económico e técnico dos processos; informar e assistir, do ponto de vista técnico, a administração na aquisição e remodelação dos equipamentos; atender os clientes para assuntos de carácter técnico não rotineiro; ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores, recolher e tratar elementos de produção, consumo e despesas por forma a apresentar periodicamente à administração; avaliar a produtividade dos órgãos de produção, apoiando-a nas informações do chefe de laboratório, e dar o seu parecer à administração; zelar pela correção de eventuais deficiências de condições de trabalho; transmitir por meio de relatório as comunicações verbais, as informações colhidas em seminários ou quaisquer outras reuniões de carácter técnico a que tenha assistido, assim como promover a melhoria dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores.

2 - Chefe de laboratório - É o trabalhador a quem compete, de forma genérica, comandar diretamente todas as secções do laboratório, de quem dependem, e assistir nas suas funções o diretor técnico, particularmente conhecer e seguir a marcha dos trabalhos, zelando pela coordenação dos serviços; conhecer perfeitamente todos os processos e equipamentos ao serviço do laboratório para, em qualquer momento e como resultado dos elementos de controlo, ordenar quaisquer modificações; atender clientes para assuntos de rotina (normalmente) e extraordinariamente outros de carácter específico na ausência do diretor técnico; zelar pela disciplina do pessoal nos locais de trabalho; efetuar a gestão do pessoal do laboratório, promovendo substituições e ajustamentos das horas de trabalho; controlar a qualidade de produção através da análise dos testes fotográficos, sensitométricos e químico-analíticos elaborados pela respetiva secção.

Secção de revelação

3 - Operador - É o trabalhador a quem, genericamente, compete conduzir o equipamento de revelação e cuidar dele por forma a mantê-lo em perfeito estado de funcionamento e conservação, particularmente verificar sempre, antes de introduzir qualquer trabalho, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos e elétricos de todo o equipamento; verificar o estado do filme que revela do ponto de vista da existência ou não de defeitos mecânicos (no caso de existirem, deve localizar a origem e se possível resolvê-la); proceder à limpeza diária do equipamento e ao cumprimento dos planos de revisão e limpeza em vigor no laboratório para aquele equipamento; sob orientação de secção de química e sensitometria, proceder à revelação de sensitogramas e realizar colheitas de amostras dos banhos para as análises químicas. Pelo não cumprimento destas disposições, torna-se completamente responsável pelos danos causados por variações químicas no processo. Compete-lhe ainda cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições de revelação acordadas entre a secção de análise e o chefe do laboratório; sob orientação da mesma secção, regular os parâmetros físicos e químicos a nível de agitação, tempo, temperatura e taxa de regeneração, e é o responsável pela sua manutenção durante o processo de revelação; vigiar a máquina no decorrer do processo com o objetivo de detetar alterações mecânicas; no caso de ser inviável a resolução por ele próprio, comunicar ao chefe de laboratório que, por sua vez, ativa a secção de manutenção.

4 - Assistente - É o trabalhador que auxilia os operadores de revelação em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. Assiste aos trabalhos de manutenção mecânico-elétrica do equipamento.

5 - Estagiário - É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respetivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do diretor técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

Secção de tiragem

6 - Operador - É o trabalhador a quem compete, genericamente, zelar pelo equipamento que conduz por forma que se conserve e nunca ponha em risco os materiais negativos ou quaisquer originais que utilize em curso de impressão, particularmente verificar sempre, antes de iniciar qualquer impressão, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos, elétricos e óticos do equipamento, designadamente proceder às leituras dos instrumentos de controlo e às correções que eventualmente resultarem destas leituras; verificar regularmente o estado de todas as peças onde o filme consta de forma a nunca comprometer o original que manipula; proceder à execução das bandas de correção de luz e de cor; para reparação de quaisquer peças defeituosas, deverá reportar imediatamente ao chefe do laboratório para que este providencie no sentido de os serviços de manutenção intervirem; proceder à limpeza diária de todo o equipamento que utiliza e, de tiragem para tiragem, verificar as zonas críticas, janelas de impressão, ótica, etc.; cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições básicas de impressão, acordadas entre a sensitometria e a padronização.

7 - Assistente - É o trabalhador que auxilia os operadores de tiragem em todas as tarefas que lhes competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

8 - Estagiário - É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respetivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do diretor técnico, com a aprovação de responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

Secção de padronização

9 - Operador - É o trabalhador que, genericamente, é responsável pela escolha das condições de impressão dos filmes de tal forma que o resultado surja individualmente, plano por plano, cromaticamente equilibrado e devidamente impresso, bem como no conjunto o trabalho resulte homogéneo, particularmente controlar as condições básicas de tiragem das impressoras, com colaboração direta do sensitometrista; proceder à calibração e verificação dos órgãos automáticos de escolha (analisadores de cor); proceder à padronização do material virgem, a imprimir, quer diretamente através do negativo quer indiretamente através da impressão de bandas curtas; informar o cliente da qualidade dos negativos, através do relatório contendo condições de impressão comparativas com as condições padrão; zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos por forma a nunca comprometer fisicamente os originais que utiliza.

10 - Assistente - É o executor das determinações dos padronizadores, fazendo as bandas de diagramas e filtragens, sendo responsável pela conservação dos filtros. Assegura o transporte de material para a tiragem.

11 - Estagiário - Aprende junto do padronizador o funcionamento das secções, podendo efetuar os trabalhos para os quais este o considere apto.

Secção de montagem de negativos

12 - Montador - É o trabalhador a quem genericamente compete montar o negativo de acordo com a cópia de montagem ou quaisquer indicações escritas que a substituam, bem como todos os trabalhos de sincronização de imagem e som e preparação de negativos para a tiragem, particularmente proceder à divisão do

material em bruto, para tiragem de cópias de trabalho, de acordo com folhas de imagem e sua colagem; dividir e classificar todo o negativo para efeitos de montagem definitiva e preparar as bandas de provas, corte e colagem do negativo para execução de cópia final; executar sincronizações de imagem e som para efeitos de tiragem de acordo com as partidas convencionais; preparar negativos e outros originais para qualquer tipo de tiragem, nomeadamente preparação de intermediários, e inspecionar diariamente as bandas e equipamentos de trabalho por forma a não comprometer mecanicamente os materiais que utiliza; cuidar da limpeza da secção por forma a evitar comprometer os mesmos materiais; cuidar da limpeza constante e reportar ao chefe do laboratório os desalinhamentos das coladeiras que conduzam a deficientes colagens; organizar e manter atualizado o arquivo de negativos e o respetivo ficheiro.

13 - Assistente - É o trabalhador que auxilia os montadores em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

14 - Estagiário - É o trabalhador que recebe dos montadores as instruções de funcionamento da secção e do respetivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob a orientação dos mesmos montadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do diretor técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe de laboratório e da comissão de trabalhadores.

Secção de análise, sensitometria e densimetria

15 - Sensitometrista - É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar do ponto de vista sensitométrico o andamento e estabilidade dos processos de revelação, de acordo com os padrões definidos para cada película, e colaborar diretamente com os analistas e com o chefe do laboratório, de quem depende, particularmente controlar o resultado da revelação de acordo com a secção química, a padronização e estúdio de som; estudar quantitativamente, em termos de luz, de posição de prata e formação de correntes, cada passo da cadeia do processo fotográfico desde a tomada de vistas até à imagem final, dando instruções necessárias às respetivas secções ou aos estúdios de som; imprimir convenientemente os sensitogramas e fazer a sua leitura; após revelação, analisar os resultados de acordo com os dados técnicos dos fabricantes de material fotossensível; estabelecer mapas auxiliares de controlo; comunicar diretamente com as respetivas secções de assistência técnica dos fabricantes dos filmes; iniciar os novos processos e fazer o intercâmbio de sensitogramas com os fabricantes de material fotossensível; analisar e comparar os resultados de qualidade de revelação do laboratório, zelando para que os seus valores estejam dentro dos parâmetros considerados óptimos.

16 - Analista químico - É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar os processos de revelação por forma que as imagens obtidas no material revelado sejam boas do ponto de vista de qualidade da imagem geral, particularmente proceder às análises necessárias com a frequência imposta por cada tipo de processo químico em particular, de forma a manterem-se as condições padrão de revelação; em colaboração com o sensitometrista e o chefe do laboratório, apurar e detetar causas estranhas e não químicas que possam originar um descontrolo do processo e controlar a boa qualidade dos produtos químicos utilizados; controlar a qualidade de água de abastecimento ao laboratório; proceder e instruir o pessoal nas operações de recuperação de banhos e prata; controlar a feitura dos banhos do processamento.

17 - Assistente de estagiário de analista - É o trabalhador que auxilia o analista em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua promoção a analista não é automática e depende de proposta do diretor técnico, ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores.

Secção de preparação de banhos

18 - Primeiro-preparador - É o trabalhador a quem, genericamente, compete proceder a preparação dos banhos de processamento, de acordo com as fórmulas estabelecidas para o processo, que são da responsabilidade do analista, particularmente proceder à seleção dos produtos químicos constantes das fórmulas, pesar os produtos químicos necessários à preparação dos banhos, proceder à manufatura dos banhos por dissolução dos produtos químicos pesados; executar a recuperação dos banhos de acordo com as instruções dos analistas, de quem depende diretamente; manter em perfeito estado de funcionamento quer as cubas de preparação de banhos quer as de armazenagem dos mesmos.

19 - Segundo-preparador - É o trabalhador que executa as mesmas funções que o primeiro-preparador, diferindo deste unicamente pelo grau de conhecimento e habilitações que tem para o efeito. A sua passagem a primeiro-preparador não é automática e depende de proposta do diretor técnico, ouvidos o chefe de laboratório, a secção de análise e a comissão de trabalhadores.

Secção de manutenção (mecânica e elétrica)

20 - Primeiro-oficial - É o trabalhador a quem compete, na sua especialidade, manter os equipamentos em perfeito estado de funcionamento, por substituição de peças deficientes por outras em reserva ou por ele mesmo fabricadas, e proceder às modificações nos equipamentos por ele sugeridas ou por instrução do diretor técnico ou do chefe de laboratório, dos quais depende.

21 - Segundo-oficial - É o trabalhador considerado um profissional ainda não muito experiente, que vai aumentando os seus conhecimentos sobre a manutenção do equipamento mecânico e elétrico, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua passagem a primeiro-oficial não é automática e depende de proposta do diretor técnico, ouvidos o responsável pela manutenção e a comissão de trabalhadores.

22 - Aprendiz - É o trabalhador a quem compete fazer a passagem de aprendizagem da profissão sob a orientação dos oficiais, ajudando-os no desempenho das suas tarefas. A promoção a segundo-oficial não é automática e depende da proposta do diretor técnico, ouvidos o responsável pela secção e a comissão de trabalhadores.

Projeção

23 - Projecionista - É o trabalhador a quem compete projetar e controlar visualmente a qualidade do material positivo trabalhado no laboratório ou a ser utilizado como matriz, podendo também servir-se de visionadoras, sendo responsável pela manutenção do equipamento.

24 - Ajudante de projecionista - É o trabalhador projecionista ao qual compete auxiliar o projecionista nas tarefas que lhe são inerentes, ocupando-se do visionamento dos trabalhos de menor responsabilidade, tal como as cópias de trabalho.

Arquivo de películas

25 - Fiel de armazém de películas - É o trabalhador encarregado geral de todo o parque de material fotossensível necessário à produção laboratorial; mantém o ficheiro e o controlo das temperaturas de armazenamento; elabora o ficheiro sobre o filme manipulado constante em arquivo.

ANEXO VII

Metalúrgicos

1 - Encarregado - É o trabalhador de uma função técnica e dirige o serviço no local de trabalho, podendo ter sob a sua orientação um grupo de trabalhadores e executar serviços da sua função.

2 - Oficial - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos e ainda instrumentos de precisão.

3 - Pré-oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que coopera com eles na execução de trabalhos de menor responsabilidade.

4 - Ajudante - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

5 - Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

ANEXO VIII

Motorista - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respetiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

Retribuições mínimas

ANEXO I

Distribuição

Categoria Profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação	734,40
Programista-viajante	655,90
Programista	604,40
Tradutor	677,60
Publicista	677,60
Ajudante de publicista	580,00
Chefe de expedição e propaganda	580,00
Projecionista	580,00
Encarregado de material e propaganda	580,00
Expedidor de filmes	580,00
Revisor	580,00
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	580,00
12.º mês	580,00

ANEXO II

Eletricistas

Categoria Profissional	Retribuição base (euros)
Eletricistas:	
Encarregado	635,30
Chefe de equipa	612,20
Oficial	580,00
Pré-oficial	580,00
Ajudante	580,00
Aprendiz	580,00

ANEXO III

Escritórios

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior	6	1000	
	5	900	3 A
	4	810	3
	3	770	3
	2	730	3
	1	670	2
Técnico	6	900	
	5	770	3 A
	4	730	3
	3	670	3
	2	630	3
	1	600	2
Técnico administrativo	7	850	
	6	700	3 A
	5	650	3
	4	600	3
	3	580	3
	2	580	3
	1	580	2
Técnico auxiliar	4	580	
	3	580	1
	2	580	1
	1	580	1

Regras de progressão - a promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, exceto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respetivo regulamento.

ANEXO IV

Exibição

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (em euros)		Regras de progressão
		Classe A	Classe B	
Gerente		705,40	591,60	
Subgerente		640,30	591,60	
Projecionista	6	673,00	591,60	
	5	624,40	591,60	3 A
	4	611,00	591,60	3
	3	591,60	591,60	3
	2	591,60	591,60	2
	1	591,60	591,60	2
Estagiário de cinema		580,00	580,00	1
Técnico de cinema	1	591,60	591,60	1
	2	591,60	591,60	2
	3	591,60	591,60	3
	4	591,60	591,60	3
	5	591,60	591,60	3
	6	611,00	591,60	3 (A)
	7	624,40	591,60	3 (A)
	8	672,00	591,60	
Técnico de limpeza		591,60	591,60	

Regras de progressão - a promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, exceto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respetivo regulamento.

Notas:

1 - Nos termos da cláusula 14.ª, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 - O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.ª:

$$\frac{(RM + D) \times 12}{52 \times PNTS}$$

ANEXO V/VI

Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Diretor técnico	840,90
Chefe de laboratório	630,40
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	603,10
Compositor de legendas	580,00
Preparador de legendagem	580,00
Secção de revelação:	
Operador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de tiragem:	
Operador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de padronização:	
Operador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de montagem de negativos:	
Montador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	580,00
Analista químico	580,00
Assistente estagiário de analista	580,00
Secção de Preparação de Banhos	
Primeiro-preparador	580,00
Segundo-preparador	580,00
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	580,00
Segundo-oficial	580,00
Aprendiz	580,00
Projeção	
Projecionista	580,00
Ajudante de projecionista	580,00
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	580,00

ANEXO VII

Metalúrgicos

Categoria Profissional	Retribuição base (euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado	636,00
Oficial de 1.ª	580,00
Oficial de 2.ª	580,00
Oficial de 3.ª	580,00
Pré-Oficial	580,00
Ajudante	580,00
Aprendiz	580,00

ANEXO VIII

Motoristas

Categoria Profissional	Retribuição base (euros)
Motorista:	
De ligeiros	580,00
De pesados	580,00

ANEXO IX

Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

a) Tradução de filmes, trailers, documentários, etc., com lista - 0,50 € por legenda;
b) Tradução dos mesmos sem lista - 0,95 € por legenda;
c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola - 0,68 € por legenda;
d) Localização de legendas - 0,19 € por legenda.

ANEXO IX-A

Níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de março de 1990, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção coletiva de trabalho mencionada em título, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2007:

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 - Quadros médios:
2.1 - Técnicos administrativos.

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

Gerente.

4 - Profissionais altamente qualificados:
4.1 - Administrativos, comércio e outros:

Projecionista;
Subgerente;
Técnico de cinema.

7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Técnico de limpeza.

A - Praticantes e aprendizes:

Estagiário de cinema.

ANEXO X

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

Diuturnidades (cláusula 48.ª) .....15,20€
Subsídio de refeição (cláusula 49.ª).....6,50€
Abono para falhas (cláusula 50.ª):
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento.....22,30€
Serviços de bilheteira a tempo completo.....23,60€
Serviços de bilheteira a tempo parcial.....10,50€
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51.ª):
Exibição:
Projecionista de cinema da classe A.....22,30€
Projecionista de cinema da classe B a tempo completo.....14,80€
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista.....31,60€
Laboratórios de revelação:
Responsável com funções de chefia.....28,50€
Trabalhador que acumule funções de eletricista.....28,50€
Distribuição:
Projecionista que exerça outra função na empresa.....22,30€
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52.ª):
Pequeno-almoço.....3,70€
Almoço ou jantar.....14,10€
Alojamento.....36,10€
Diária completa .....61,80€
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.).....104,10€
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.).....78,80€
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.).....31,10€
Seguro contra acidentes.....44 668,90€
Funções de fiscalização:
Por espetáculo, dentro da localidade.....5,80€
Por espetáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário .....6,00€

Cláusula transitória

1 - Os efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2018, aplicam-se aos trabalhadores que na data da assinatura do acordo, têm vínculo contratual, a termo ou sem termo, com as empresas do setor.

2 - Os estagiários de cinema com contratos até 31 de dezembro de 2017 passam a TC1 a partir de janeiro de 2018.

Cláusula final

Sucessão da convenção

1 - Mantêm-se em vigor o CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2004, e suas posteriores alterações em todas as matérias que não forem alteradas pelo presente CCT.

2 - Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código de Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

a) Empregadores abrangidos: 16
b) Trabalhadores abrangidos: 1200

Lisboa, 27 de agosto de 2018.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas:

Simão Lourenço Fernandes, presidente da direção.
Lídia Coelho Tomás Eusébio, secretário da direção.
João Pitrez Ferreira, tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves, mandatário.
Vítor Manuel Oliveira Lima Correia, mandatário.
Francisco Luís Alves da Silva, mandatário.

Depositado em 29 de outubro de 2018, a fl. 73 do livro n.º 12, com o n.º 216/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE n.º 42, de 15/11/2018).

Acordo de adesão entre Banca Farmafactoring SPA - Sucursal em Portugal e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical.

Acordo de adesão entre Banca Farmafactoring SPA - Sucursal em Portugal e a Federação do Setor Financeiro-FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e as associações sindicais representadas por esta Banca Farmafactoring SPA - Sucursal em Portugal, pessoa coletiva n.º 980613744, com sede em Rua Barata Salgueiro n.º 37 - 6 esquerdo, Lisboa (doravante a «Instituição»), por um lado, e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE, pessoa coletiva n.º 508618029 (em representação dos sindicatos seus filiados, Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas), por outro, acordam entre si na adesão da instituição ao acordo coletivo de trabalho entre várias instituições de crédito e estas associações sindicais (aí representadas pela mesma Federação do Setor Financeiro - FEBASE), cujo texto foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 (doravante, o «ACT/2016»).

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, consigna-se que a estimativa do número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é de três, trabalhadores.

Lisboa, 2 de outubro de 2018.

Pela Banca Farmafactoring SPA - Sucursal em Portugal:

Nuno Alexandre Pegas Francisco, na qualidade de mandatário.
Nuno Miguel Duarte F. Tomaz, na qualidade de mandatário.

Pela Federação do Setor Financeiro - FEBASE, em representação dos sindicatos dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, na qualidade de mandatário.
José Manuel Alves Guerra da Fonseca, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de novembro de 2018, a fl. 74 do livro n.º 12, com o n.º 218/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE n.º 42, de 15/11/2018).

Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Retificação.

No Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim,

Na página, 3975 onde se lê:

«Cláusula 34.ª

Feriados

1 - São considerados feriados legalmente obrigatórios os seguintes:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de deus;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

2 - …
3 - …

Deve ler-se:

Cláusula 34.ª

Feriados

1 - São considerados feriados legalmente obrigatórios os seguintes:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de abril;
1 de maio;
Domingo de Páscoa;
Corpo de Deus;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

2 - …
3 - …

Nas páginas 3992 e 3993 onde se lê:

Retribuições mínimas

ANEXO I

Distribuição

Categoria Profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação	734,40
Programista-viajante	655,90
Programista	604,40
Tradutor	677,60
Publicista	677,60
Ajudante de publicista	580,00
Chefe de expedição e propaganda	580,00
Projecionista	580,00
Encarregado de material e propaganda	580,00
Expedidor de filmes	580,00
Revisor	580,00
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	580,00
12.º mês	580,00

Deve ler-se:

Retribuições mínimas

ANEXO I

Distribuição

Categoria Profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação	762,30
Programista-viajante	680,90
Programista	627,70
Tradutor	703,50
Publicista	703,50
Ajudante de publicista	580,00
Chefe de expedição e propaganda	582,40
Projecionista	580,00
Encarregado de material e propaganda	582,40
Expedidor de filmes	580,00
Revisor	580,00
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	580,00
12.º mês	580,00

Na página 3993 onde se lê:

ANEXO II

Eletricistas

Categoria Profissional	Retribuição base (euros)
Eletricistas:	
Encarregado	635,30
Chefe de equipa	612,20
Oficial	580,00
Pré-oficial	580,00
Ajudante	580,00
Aprendiz	580,00

Deve ler-se:

ANEXO II

Eletricistas

Categoria Profissional	Retribuição base (euros)
Eletricistas:	
Encarregado	659,30
Chefe de equipa	635,70
Oficial	580,00
Pré-oficial	580,00
Ajudante	580,00
Aprendiz	580,00

Na página 3993 onde se lê:

ANEXO III

Escritórios

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior	6	1000	
	5	900	3 A
	4	810	3
	3	770	3
	2	730	3
	1	670	2

Técnico	6	900	
	5	770	3 A
	4	730	3
	3	670	3
	2	630	3
	1	600	2
Técnico administrativo	7	850	
	6	700	3 (A)
	5	650	3
	4	600	3
	3	580	3
	2	580	3
	1	580	2
Técnico auxiliar	4	580	
	3	580	1
	2	580	1
	1	580	1

Regras de progressão - a promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, exceto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respetivo regulamento.

Deve ler-se:

ANEXO III

Escritórios

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior	6	1037,70	
	5	934,20	3A
	4	840,70	3
	3	799,50	3
	2	757,80	3
	1	695,50	2
Técnico	6	934,20	
	5	799,50	3A
	4	757,80	3
	3	695,50	3
	2	653,80	3
	1	622,60	2
Técnico administrativo	7	882,40	
	6	726,70	3A
	5	674,90	3
	4	622,60	3
	3	580,00	3
	2	580,00	3
	1	580,00	2
Técnico auxiliar	4	580,00	
	3	580,00	1
	2	580,00	1
	1	580,00	1

Regras de progressão - a promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, exceto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respetivo regulamento.

Na página 3993 e 3994 onde se lê:

ANEXO V/VI

Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Diretor técnico	840,90
Chefe de laboratório	630,40
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	603,10
Compositor de legendas	580,00
Preparador de legendagem	580,00
Secção de revelação:	
Operador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de tiragem:	
Operador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de padronização:	
Operador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de montagem de negativos:	
Montador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	580,00
Analista químico	580,00
Assistente estagiário de analista	580,00

Secção de Preparação de Banhos	
Primeiro-preparador	580,00
Segundo-preparador	580,00
Secção de manutenção (mecânica e elétrica):	
Primeiro-oficial	580,00
Segundo-oficial	580,00
Aprendiz	580,00
Projeção	
Projecionista	580,00
Ajudante de projecionista	580,00
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	580,00

Deve ler-se:

ANEXO V/VI

Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Diretor técnico	872,90
Chefe de laboratório	654,30
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	626,20
Compositor de legendas	601,00
Preparador de legendagem	580,00
Secção de revelação:	
Operador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de tiragem:	
Operador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de padronização:	
Operador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de montagem de negativos:	
Montador	580,00
Assistente	580,00
Estagiário	580,00
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	580,00
Analista químico	580,00
Assistente estagiário de analista	580,00
Secção de Preparação de Banhos	
Primeiro-preparador	580,00
Segundo-preparador	580,00
Secção de manutenção (mecânica e elétrica):	
Primeiro-oficial	580,00
Segundo-oficial	580,00
Aprendiz	580,00
Projeção	
Projecionista	580,00
Ajudante de projecionista	580,00
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	580,00

Na página 3994 onde se lê:

ANEXO VII

Metalúrgicos

Categoria Profissional	Retribuição base (euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado	636,00
Oficial de 1.ª	580,00
Oficial de 2.ª	580,00
Oficial de 3.ª	580,00
Pré-Oficial	580,00
Ajudante	580,00
Aprendiz	580,00

Deve ler-se:

ANEXO VII

Metalúrgicos

Categoria Profissional	Retribuição base (euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado	660,30
Oficial de 1.ª	594,00
Oficial de 2.ª	580,00
Oficial de 3.ª	580,00
Pré-Oficial	580,00
Ajudante	580,00
Aprendiz	580,00

Na página 3994 onde se lê:

ANEXO IX

Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

a) Tradução de filmes, trailers, documentários, etc., com lista - 0,50 € por legenda;
b) Tradução dos mesmos sem lista - 0,95 € por legenda;

c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola - 0,68 € por legenda;
d) Localização de legendas - 0,19 € por legenda.

Deve ler-se:

ANEXO IX

Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

a) Tradução de filmes, trailers, documentários, etc., com lista - 0,56 € por legenda;
b) Tradução dos mesmos sem lista - 1,05€ por legenda;
c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola - 0,71 € por legenda;
d) Localização de legendas - 0,21 € por legenda.

Na página 3995 onde se lê:

ANEXO X

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

Diuturnidades (cláusula 48.ª) .....15,20€
Subsídio de refeição (cláusula 49.ª) .....6,50€
Abono para falhas (cláusula 50.ª):
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento.....22,30€
Serviços de bilheteira a tempo completo.....23,60€
Serviços de bilheteira a tempo parcial.....10,50€
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51.ª):
Exibição:
Projecionista de cinema da classe A.....22,30€
Projecionista de cinema da classe B a tempo completo.....14,80€
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista.....31,60€
Laboratórios de revelação:
Responsável com funções de chefia.....28,50€
Trabalhador que acumule funções de eletricista.....28,50€
Distribuição:
Projecionista que exerça outra função na empresa.....22,30€
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52.ª):
Pequeno-almoço.....3,70€
Almoço ou jantar.....14,10€
Alojamento.....36,10€
Diária completa .....61,80€
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.).....104,10€
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.).....78,80€
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.).....31,10€
Seguro contra acidentes.....44 668,90€
Funções de fiscalização:
Por espetáculo, dentro da localidade.....5,80€
Por espetáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário .....6,00€

Deve ler-se:

ANEXO X

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

Diuturnidades (cláusula 48.ª) .....15,20€
Subsídio de refeição (cláusula 49.ª).....6,50€
Abono para falhas (cláusula 50.ª):
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento:
Serviços de bilheteira a tempo completo.....23,60€
Serviços de bilheteira a tempo parcial.....10,50€
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51.ª):
Exibição:
Projecionista de cinema da classe A.....23,10€
Projecionista de cinema da classe B a tempo completo.....15,30€
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de eletricista.....32,65€
Laboratórios de revelação:
Responsável com funções de chefia.....29,45€
Trabalhador que acumule funções de eletricista.....29,45€
Distribuição:
Projecionista que exerça outra função na empresa.....23,10€
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52.ª):
Pequeno-almoço.....3,85€
Almoço ou jantar.....14,60€
Alojamento.....37,30€
Diária completa .....63,85€
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.).....107,50€
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.).....81,50€
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.).....32,15€
Seguro contra acidentes.....46 120,65€
Funções de fiscalização:
Por espetáculo, dentro da localidade.....6,00€
Por espetáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário .....6,20€

(Publicado no BTE n.º 4, de 29/01/2019).

CORRESPONDÊNCIA Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	**Semestral**
Uma Série	€27,66	€13,75;
Duas Séries	€52,38	€26,28;
Três Séries	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
IMPRESSÃO Departamento do Jornal Oficial
DEPÓSITO LEGAL Número 181952/02

Preço deste número: €14,01 (IVA incluído)