



# ÍNDICE

## Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

## Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

## Convenções coletivas:

- 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 .....	3968
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros ..	3996
- Acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração .....	4004
- Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Deliberação da comissão paritária .....	4006
- Acordo de adesão entre a Banca Farmafactoring SPA - Sucursal em Portugal e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical .....	4007

## Decisões arbitrais:

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- União dos Sindicatos de Guimarães - Cancelamento ..... 4008

**II – Direção:**

- Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas - SNMMP - Eleição ..... 4009

- Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Eleição ..... 4009

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Alteração ..... 4009

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere - Convocatória .....	4011
---	------

**II – Eleição de representantes:**

- Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Eleição .....	4011
- Panpor - Produtos Alimentares, SA - Eleição .....	4012
- Seda Ibérica - Embalagens, SA - Retificação .....	4012

**Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrctot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrctot@dgert.mtsss.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

**Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **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 colectivo 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 as-

sociadas 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 actividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste acordo colectivo 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 actividades 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 colectiva de trabalho.

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

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 recepção.

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 efectiva, 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 excepionalidade 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 objecto 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 respectivos quadros com o número suficiente de pessoal por forma a assegurar o normal desenvolvimento da sua actividade, 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 (projectão) 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.<sup>a</sup>

##### **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 actualizados em relação ao mês de outubro anterior, às seguintes entidades:

a) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe no Continente, às respectivas 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 respectivos 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 rectificação 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, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

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.<sup>a</sup>

##### **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 efectuada de acordo com os critérios e regras constantes do quadro das respectivas 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.<sup>a</sup>

##### **Crítérios 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 efectuar, o seguinte critério:

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

b) Antiguidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 afectar 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.<sup>a</sup>

##### 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 actividade 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 transacções, 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, excepto quando coincidirem 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 nocturno 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Funcionamento de cinemas em menos de sete dias por semana

1- Excepcionalmente 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.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2- No desempenho do trabalho nocturno, desde que não haja coincidência entre o termo do horário de trabalho e o transporte colectivo 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 afecto àquele tipo de horário.

4- O trabalho nocturno 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.<sup>a</sup>

##### 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, respectivamente), 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 nocturno, acrescido da remuneração do trabalho nocturno prevista no número 4 da cláusula 15.<sup>a</sup>

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

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

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.<sup>a</sup>

4- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 direcção da empresa.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 efectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 32.<sup>a</sup>

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 efectivo, 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 efectividade 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 efectivo 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.<sup>a</sup>

##### 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 respectivo 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 efectivamente receberiam se estivessem ao serviço.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **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 respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito

a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 infe-

riores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos 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.<sup>a</sup>

##### 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 recta (pais, sogros, padrasto, madrastra, 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 recta 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 actos 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 respectivas 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 actos 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 infracção disciplinar susceptível de aplicação de qualquer sanção e de se ter por justificada.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### 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 respectivo, 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 infracção 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, respectivamente.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### 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 respectivo subsídio relativamente a esse período, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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 efei-

tos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a auferir as retribuições mínimas das tabelas constantes do respectivo 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Funcionamento em conjunto de cinemas de classes diferentes

Sempre que duas ou mais salas de espectáculos 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.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimen-

to 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.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária da forma de espectáculos

1- As empresas que no decorrer do ano apresentarem normalmente espectáculos 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 espectáculos, 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 espectáculo, admitir temporariamente trabalhadores para o realizar sempre que as funções a desempenhar possam ser preenchidas pelos trabalhadores em exercício.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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, excepto se o trabalhador laborar a tempo completo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### 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 respectivo 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 actualizado 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 efectivamente 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 respectivas.

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.<sup>a</sup>

##### **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 respectivo anexo, por cada dia de trabalho efectivamente 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, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo 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.<sup>a</sup>

##### **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 respectivo anexo do presente CCTV.

2- Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV, salvo em relação a

estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal consta igualmente do respectivo 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 respectivo 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.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de chefia e outros**

##### **Exibição**

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

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

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

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

O trabalhador dos laboratórios de revelação ou legendagem que acumule as funções de projeccionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do respectivo 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 efectiva, excluídas as diuturnidades.

##### **Distribuição**

6- Projeccionista - no caso de exercer outra função na em-

presa, o projeccionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do anexo do presente CCTV.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**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 respectiva 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 respectivo 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 trajectos 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 respectivo 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 respectivo anexo do presente CCTV, excepto, 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 objecto 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 respectiva segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>

9- Os trabalhadores deslocados para funções de fiscalização de cinema dentro da mesma localidade onde prestam serviço receberão um subsídio por espectáculo cujo valor consta do respectivo 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 respectivo 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 respectiva empresa distribuidora, num limite a definir pela mesma.

**CAPÍTULO V**

**Segurança Social e outras regalias**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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 respectiva 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 excepção 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.<sup>a</sup>

**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 respectivo.

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 actualizar o complemento de pensão recebida pelos trabalhadores em situação de incapacidade na medida da actualização 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.<sup>a</sup>

**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 respectivo 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 actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção 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.<sup>a</sup> e 23.<sup>a</sup>;

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.<sup>a</sup>, 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 respectiva 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) Efectuar 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 respectiva entrega no sindicato em que este está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**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 infracções disciplinares dos seus subordinados.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### 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 actue 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 objecto 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 respectivo 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 directamen-

te impostos pela transferência, designadamente a acréscimos referentes a despesas de transporte.

3- A prática pela entidade patronal de qualquer acto 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 culposos, 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 projecção, 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 projecção 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.<sup>a</sup>

##### 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 protecção das suas roupas acordarão com as entidades patronais o fornecimento dos referidos artigos.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Protecção 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 respectivo 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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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 respectivo horário escolar;

b) Faltar nos termos e condições previstos na alínea e) da cláusula 36.<sup>a</sup>;

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 efectuar, 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 participar em 50 % das despesas com a matrícula escolar em todos os anos do curso, à excepção do ano em que o trabalhador termine o respectivo 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 lectivo.

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

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**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 li-

cença, 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 acção disciplinar

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### 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 colectivo ou extinção de postos de trabalho por causas objectivas 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 respectivas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### 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 respectivos 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.<sup>a</sup>

##### 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 compor-

tamento 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 directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- 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 actos 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.<sup>a</sup>

##### 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 respectivo 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 fracção e em montante nunca inferior ao equivalente a três meses, nos termos da lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato in-



dividual 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 respectivo pagamento.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1- Considera-se infracção 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 infracção 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 respectivo processo deverá ter lugar até 30 dias após a verificação ou conhecimento da infracção 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.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

1- As infracções 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 infracção, 5 dias, salvo em caso de reincidência em infracções 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, excepto 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.<sup>a</sup>

##### 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 infracção dê lugar.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

##### **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 respectivas infracções 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 respectivo 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 acção sindical**

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário nor-

mal 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 efectivo, 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 respectivo 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 efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **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 relativos 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 direcção 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 actuação relativa à contratação colectiva de trabalho se ele a isso se escusar invocando aquela qualidade.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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 efectivo.

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.<sup>a</sup>

**Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

A direcção 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.<sup>a</sup>

**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 directa ou indirectamente com a sua actividade como membros das referidas comissões.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**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 entendem 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 excepcionais, 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 efectivo será indicado um elemento suplente para substituição dos efectivos 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 efectivos como os suplentes podem ser substituídos a todo o tempo pela parte que os mandou, 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.<sup>a</sup>

**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 actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea j) do número 1 e no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>

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 transacção, 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 recepção.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### 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 objectivos, 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 objectivo prioritário, com conteúdos dirigidos à sua formação pessoal e profissional.

d) As empresas devem proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respectivas funções e actividades, 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 acções 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 efectuados relatórios semestrais com informação sobre os conteúdos programáticos, horas de formação, volu-

me 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.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### 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, «Electricistas», III, «Escritórios», V, «Laboratórios de legendagem», VI, «Laboratórios de revelação e montagem», VII, «Metalúrgicos», e VIII, «Motoristas»;

c) A negociação terá como objectivo um novo modelo de carreiras semelhante ao que foi agora negociado para a área de exibição.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>-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, «Electricistas», V, «Laboratórios de legendagem», VI, «Laboratórios de revelação e montagem», VII, «Metalúrgicos», e VIII, «Motoristas».

c) A negociação terá como objectivo 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 Direcção-Geral dos Serviços de Espectáculos.

2- *Programista-viajante* - É o trabalhador encarregado de efectuar, 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 directamente 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 respectiva secção, 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- *Projeccionista* - É o trabalhador que faz a projecção 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, seleccionando-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 efectua 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

### Electricistas

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 projectos 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 actividade da empresa.

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

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

## ANEXO III-A

### Regime de integração nos níveis das novas categorias profissionais

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

3- *Técnico administrativo* - integra as actuais 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), recepcionista (nível 4), operador de registo de dados (nível 4) e cobrador (nível 4), secretário de direcção (nível 5) e 1.º escriturário (nível 5).

4- *Técnico auxiliar* - integra as actuais contínuo, porteiro e guarda com menos de 21 anos (nível 1), pacote 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 respectivo 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 actividades 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- *Projeccionista* - Trabalhador do cinema que assegura o serviço da cabine de projecção, tendo a seu cargo a projecção de filmes e o respectivo 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 respectivas chefias, pode ainda desempenhar outras actividades 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 actividades 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 respectivas zonas de acesso.

5- *Estagiário de cinema* - Trabalhador que, iniciando a sua actividade no sector de exibição, desempenha funções de apoio, ascendendo, após o exercício de um ano, à categoria de técnico de cinema ou de projeccionista, 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 actual secretário.

3- *Projeccionista* - integra actuais projeccionista principal (nível 5), primeiro-projeccionista (nível 4), segundo-projeccionista (nível 3) e ajudante de projeccionista (nível 2).

4- *Técnico de cinema* - integra actuais 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 actual 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 correcta 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, efectuando 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 respectivas deficiências e avarias, quer de natureza fotográfica quer de natureza mecânica, elaborando o correspondente relatório e procedendo à preparação daquelas que afectaram a regularidade da marcha da película nas diversas aparelhagens, competindo-lhe também providenciar a limpeza correcta das referidas cópias.

#### ANEXO VI

##### Laboratórios de revelação e montagem

1- *Director técnico* - É o trabalhador a quem compete, de uma forma genérica, supervisionar todo o trabalho do laboratório, a sua conservação e actualização 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 correcção 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 directamente todas as secções do laboratório, de quem dependem, e assistir nas suas funções o director 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 director técnico; zelar pela disciplina do pessoal nos locais de trabalho; efectuar 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, sensimétricos e químico-analíticos elaborados pela respectiva 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 eléctricos 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 sensimetria, 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 objectivo de detectar alterações mecânicas; no caso de ser inviável a resolução por ele próprio, comunicar ao chefe de laboratório que, por sua vez, activa 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-eléctrica do equipamento.

5- *Estagiário* - É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo 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 director 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, eléctricos e ópticos do equipamento, designadamente proceder às leituras dos instrumentos de controlo e às correcções 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 correcção 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 intervir; proceder à limpeza diária de todo o equipamento que utiliza e, de tiragem para tiragem, verificar as zonas críticas, janelas de impressão, óptica, 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 sensimetria 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 respectivo 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 director 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 directa do sensitometrista; proceder à calibração e verificação dos órgãos automáticos de escolha (analísadores de cor); proceder à padronização do material virgem, a imprimir, quer directamente através do negativo quer indirectamente 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 filtrações, 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 efectuar 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 inspeccionar 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 actualizado o arquivo de negativos e o respectivo 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 respectivo 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 director 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 directamente 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 respectivas 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 directamente com as respectivas 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 amanterem-se as condições padrão de revelação; em colaboração com o sensitometrista e o chefe do laboratório, apurar e detectar 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 director 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 pro-



cessamento, de acordo com as fórmulas estabelecidas para o processo, que são da responsabilidade do analista, particularmente proceder à selecção dos produtos químicos constantes das fórmulas, pesar os produtos químicos necessários à preparação dos banhos, proceder à manufactura dos banhos por dissolução dos produtos químicos pesados; executar a recuperação dos banhos de acordo com as instruções dos analistas, de quem depende directamente; 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 director técnico, ouvidos o chefe de laboratório, a secção de análise e a comissão de trabalhadores.

**Secção de manutenção (mecânica e eléctrica)**

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 director 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 eléctrico, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua passagem a primeiro-oficial não é automática e depende de proposta do director 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 director técnico, ouvidos o responsável pela secção e a comissão de trabalhadores.

**Projectão**

23- *Projeccionista* - É o trabalhador a quem compete projectar 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 projeccionista* - É o trabalhador projeccionista ao qual compete auxiliar o projeccionista 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 en-

carregado 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 respectiva 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
Projeccionista	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

Electricistas

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Electricistas:	
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	1 000	3A
	5	900	3
	4	810	3
	3	770	3
	2	730	3
Técnico	1	670	2
	6	900	3A
	5	770	3
	4	730	3
	3	670	3
Técnico administrativo	2	630	3
	1	600	2
	7	850	3A
	6	700	3
	5	650	3
Técnico auxiliar	4	600	3
	3	580	3
	2	580	3
	1	580	2

Regras de progressão - a promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, excepto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respectivo 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	
Projeccionista	6	673,00	591,60	3A 3 3 2 2
	5	624,40	591,60	
	4	611,00	591,60	
	3	591,60	591,60	
	2	591,60	591,60	
Estagiário de cinema	1	591,60	591,60	1 2 3 3 3
	2	591,60	591,60	
	3	591,60	591,60	
	4	591,60	591,60	
	5	591,60	591,60	
Técnico de cinema	6	611,00	591,60	3 (A) 3 (A)
	7	624,40	591,60	
	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, excepto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respectivo 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)
Director de 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
Projeccção:	
Projeccionista	580,00
Ajudante de projeccionista	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 colectiva 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:

Projeccionista;  
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.

Funções de fiscalização:

Por espectáculo, dentro da localidade ..... 5,80 €  
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário ..... 6,00 €

#### Cláusula transitória

1- Os efeitos retroactivos 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 sector.

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 colectiva:

- 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 direcção.  
*Lídia Coelho Tomás Eusébio*, secretário da direcção.  
*João Pitrez Ferreira*, tesoureiro da direcção.

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

*Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves*, mandatário.  
*Vitor Manuel Oliveira Lima Correia*, mandatário.  
*Francisco Luis 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.

#### ANEXO X

#### Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

Diuturnidades (cláusula 48. <sup>a</sup> ) .....	15,20 €
Subsídio de refeição (cláusula 49. <sup>a</sup> ) .....	6,50 €
Abono para falhas (cláusula 50. <sup>a</sup> ):	
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. <sup>a</sup> ):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A .....	22,30 €
Projeccionista 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 electricista .....	28,50 €
Distribuição:	
Projeccionista que exerça outra função na empresa .....	22,30 €
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. <sup>a</sup> ):	
Pequeno-almoço .....	3,70 €
Almoço ou .....	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 €



## **Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros**

### **Enquadramento**

Na sequência da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 108/2017, de 30 de agosto, diploma que estabeleceu o regime legal da carreira farmacêutica, para o que importa, nas entidades públicas empresariais, foi desenvolvido o processo de negociação coletiva que culminou com a celebração do acordo coletivo (adiante AC), que a seguir se apresenta.

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1- O presente acordo coletivo (doravante, AC) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O presente AC obriga as entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, que o subscrevem (doravante, entidades empregadoras) bem como os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho de direito privado, representados pelas associações sindicais outorgantes, integrados na carreira farmacêutica.

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pelo presente AC, 38 entidades empregadoras e 700 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AC renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de três meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão total bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AC renova-se por um período de 18 meses.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de 6 meses, no caso de renovação parcial.

6- Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número an-

terior, inicia-se o procedimento de conciliação ou de mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

### **CAPÍTULO II**

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando, por razões de interesse do serviço, o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado;

b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir a lei e o AC.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que a entidade empregadora promova ou financie;

b) Cumprir a lei e o AC.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão e período experimental**

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes à carreira farmacêutica, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta de trabalho;
- b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão nacional, por extrato, conforme minuta anexa ao presente instrumento, dele fazendo parte integrante, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, por publicação integral, fazendo menção, nomeadamente, a respetiva área de exercício profissional, ao número de postos de trabalho a ocupar ou, quando destinado à constituição de reserva de recrutamento, o respetivo prazo de validade, aos requisitos exigidos e aos métodos e critérios de seleção, ao respetivo prazo de candidatura e à modalidade da relação laboral a constituir.

4- No que respeita ao prazo de validade dos procedimentos destinados à constituição de reserva de recrutamento, o mesmo não pode ser inferior a um ano, prorrogável, por uma única vez, até ao limite de seis meses.

5- O prazo de candidatura é de 10 dias úteis, a contar da publicação do extrato.

6- A publicitação do procedimento concursal inclui a designação e constituição de um júri responsável pela aplicação dos métodos e critérios de seleção.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o recrutamento para as categorias da farmacêutico assessor e de farmacêutico assessor sénior segue a tramitação, com as necessárias adaptações, do regime vigente para os farmacêuticos com vínculo emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

8- Sem prejuízo das especificidades previstas na presente cláusula, em tudo quanto aqui não se encontre regulado, nomeadamente em termos de prazos e sua contagem, audiência dos interessados, notificações, métodos de seleção e regras de constituição de júris e de recrutamento aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto para o recrutamento dos farmacêuticos com vínculo emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental dos contratos de trabalho sem termo, que corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período, tem a duração de 90 dias.

2- Considera-se cumprido o período experimental a que se refere o número anterior sempre que o contrato de trabalho sem termo tenha sido imediatamente precedido da constitui-

ção de um vínculo, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, para o exercício de funções na correspondente profissão, no mesmo órgão ou serviço, em idêntico posto de trabalho, cuja duração tenha sido igual ou superior ao prazo acima estabelecido.

3- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador e nele são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificada, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

## CAPÍTULO IV

### Da avaliação do desempenho

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC fica sujeita, para todos os efeitos legais, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica.

## CAPÍTULO V

### Da duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, integrados na carreira especial farmacêutica.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Normas de organização e prestação de trabalho

1- A semana de trabalho organiza-se de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, em serviço de urgência, bem como noutros serviços que funcionem em regime de laboração contínua, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

3- O disposto no número anterior é aplicado, com as necessárias adaptações, nas situações em que as regras de organização específica do serviço assim o exijam.

4- Os farmacêuticos em regime de trabalho por turnos, têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, devendo, em cada período de quatro semanas, coincidir com o sábado e o domingo.

5- O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

6- Os planos de horários devem ser elaborados atendendo a períodos e escalas com carácter mensal.

7- Em função das condições e necessidades dos serviços, poderão ser delimitados períodos de prestação normal de trabalho em serviço de urgência, até ao limite máximo de doze horas semanais, que, quando necessário, podem ser cumpridas em regime de laboração contínua.

8- Os farmacêuticos de idade superior a 55 anos podem requerer a dispensa da realização de trabalho noturno, bem como de trabalho em serviços de urgência.

9- Para os efeitos previsto no número anterior, a autorização é da competência do respetivo órgão máximo de gestão, ouvido o trabalhador com funções de direção ou coordenação e pressupõe que tal dispensa não comprometa a prestação de cuidados.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sob proposta, do trabalhador com funções de direção ou coordenação.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Horário específico;
- f) Jornada contínua.

3- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, nos serviços de urgência, bem como noutros serviços que exijam a presença do farmacêutico, pode ser autorizada a prestação de trabalho em regime de prevenção.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, pode o trabalho ser ainda prestado em regime de isenção de horário, nos termos previstos no presente AC.

6- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais outorgantes do presente AC.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao

trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 9 horas de trabalho.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

7- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- Considera-se a prestação de trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- O número de semanas ou de dias necessários para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por escala de rotação.

3- As escalas de rotação são estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, não superior a trinta minutos, que se considera incluído no período de trabalho.

5- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza

do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

6- A duração do trabalho em cada turno não deve ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sendo previsível a existência de três turnos - manhã, tarde, noite - nas 24 horas.

7- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos farmacêuticos, só podendo o trabalhador mudar de turno após o respetivo dia de descanso semanal.

8- Não são permitidas trocas de turnos entre farmacêuticos, exceto se autorizadas pelo trabalhador com funções de direção ou coordenação.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário específico

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do órgão máximo de gestão da entidade empregadora, ouvido o trabalhador com funções de direção ou coordenação, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

- a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;
- b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;
- c) Quando se trate de trabalhadores estudantes;
- d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Podem ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora ou sob proposta do trabalhador com funções de direção ou coordenação e acordo do trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso nunca superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada, ao farmacêutico, que:

- a) Seja progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Seja adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Seja adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e

habitação com o menor;

- e) Seja trabalhador estudante;
- f) Sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem e que sejam do interesse do trabalhador;
- g) Seja do interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- O farmacêutico, independentemente da área de exercício profissional, com funções de direção ou coordenação está isento de horário de trabalho não lhe sendo por isso devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do horário normal.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ainda gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora, os farmacêuticos, cujas funções desempenhadas obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do serviço ou estabelecimento de saúde.

3- A isenção de horário de trabalho prevista no número anterior só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c), do número 1, do artigo 118.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4- Salvaguardada a situação prevista no número 1 da presente cláusula, as partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

5- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de onze horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho, nem permite que sejam impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

São aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC, para efeitos de trabalho noturno, designadamente a sua definição, as regras estabelecidas para os trabalhadores com vínculo de emprego público integrados na carreira especial farmacêutica.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

Regime de prevenção é aquele em que os farmacêuticos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para a prestação do serviço requisitado.

## CAPÍTULO VI

### Do trabalho suplementar



Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Limite máximo do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2- Para os farmacêuticos sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

CAPÍTULO VII

**Do regime de férias e faltas**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Férias**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Faltas**

Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, podem ainda ser consideradas justificadas outras faltas ou ausências nos casos em que as mesmas sejam como tal consideradas para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica.

CAPÍTULO VIII

**Da retribuição**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Retribuição e grelha salarial**

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Componentes da retribuição**

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:

- a) Retribuição base;
- b) Suplementos remuneratórios;
- c) Prémios de desempenho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Desenvolvimento profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AC têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, promoção, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica.

CAPÍTULO IX

**Atividade sindical**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Atividade sindical**

1- Os farmacêuticos e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público.

CAPÍTULO X

**Formação profissional, segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Princípios gerais em matéria de formação profissional**

1- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores farmacêuticos, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente AC, bem como a autorizada pela entidade empregadora pública, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador farmacêutico e conta como tempo de serviço efetivo.

3- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Segurança e saúde no trabalho**

1- O farmacêutico tem, nos termos da lei, direito à presta-

ção de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora organiza obrigatoriamente as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos farmacêuticos.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos farmacêuticos e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos farmacêuticos.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, referentes aos farmacêuticos.

## CAPÍTULO XI

### Serviços mínimos

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Obrigações durante a greve

1- Os farmacêuticos estão obrigados durante a greve à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços hospitalares integrados no Serviço Nacional de Saúde, nos termos das cláusulas seguintes.

2- Os farmacêuticos estão ainda obrigados a prestar durante a greve os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações afetos ao exercício das correspondentes profissões.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Serviços mínimos a prestar

1- Durante a greve dos trabalhadores integrados na carreira farmacêutica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- Durante a greve dos trabalhadores integrados na carreira farmacêutica, os trabalhadores, nas situações de urgência, devem, também garantir a prestação dos seguintes atos:

a) Aquisição e receção de medicamentos, nas situações em que não prestação desta atividade possa implicar interrupção de tratamentos medicamentosos;

b) Produção de manipulados, nas situações em que o não desencadear do processo de produção implique interrupção de tratamentos medicamentosos;

c) Preparação de citotóxicos, nos mesmos termos em que tal se encontre assegurado para os dias de feriado, garantindo, em função das especificidades de cada serviço, que, no limite, não seja impedido o acesso aos tratamentos já iniciados com cujo início seja considerado como urgente;

d) Preparação de nutrição parentérica, nas situações urgentes que se verifiquem e estejam devidamente fundamentadas pelo médico prescriptor;

e) Distribuição e registos de psicotrópicos e hemoderivados;

f) Distribuição em ambulatório, nos mesmos termos em que tal se encontre assegurado para os dias de feriado ou noutras situações desde que qualificadas como urgentes;

g) Receção e processamento de órgãos e tecidos biológicos perecíveis e não substituíveis ou dificilmente substituíveis, cuja colheita exija um método invasivo, sempre que a não receção ou o não processamento daqueles conduza à sua inutilização ou inviabilize os estudos a que se destinam.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Fixação especial de serviços mínimos

Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou igual ou superior a dois dias úteis, intercalados, seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, se regime instituído na cláusula anterior não acautelar os interesses dos utentes do Serviço Nacional de Saúde, devem as partes definir serviços complementares, mediante negociação especial, nos termos da lei, por iniciativa da entidade empregadora destinatária do aviso prévio ou da associação sindical que declarou a greve.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Responsabilidades das partes no âmbito do cumprimento dos serviços mínimos

1- A entidade empregadora destinatária do aviso prévio deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos, acordados nos termos das cláusulas anteriores.

2- A associação sindical que declarou a greve deve designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos, nos termos estabelecidos nas cláusulas anteriores, até 24 horas antes do início do período de greve, sob pena de a correspondente entidade empregadora proceder a essa designação.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno

1- Sem prejuízo da lei e do AC, cada entidade empregadora deve, no prazo máximo de 180 dias a contar do início da

vigência do presente AC, incluir no seu regulamento interno, caso exista, normas particulares de organização e disciplina do trabalho dos farmacêuticos.

2- Caso não exista regulamento interno previamente estabelecido, cada entidade empregadora deve elaborar, dentro do prazo estipulado no número anterior, um regulamento interno contendo as normas particulares de organização e disciplina do trabalho do farmacêutico, igualmente mencionadas no número anterior.

3- O regulamento interno, na parte que respeite às normas particulares de organização e disciplina do trabalho do farmacêutico, é obrigatoriamente precedido de consulta às estruturas sindicais outorgantes do presente AC e é publicado nos termos da lei e afixado em local visível do local de trabalho e na *intranet* da entidade empregadora, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento pelos respetivos destinatários.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes do AC obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por 3 elementos efetivos e 3 suplentes nomeados pelas entidades empregadoras e 3 elementos efetivos e 3 suplentes nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Cada uma das partes deve comunicar por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste AC, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras ou qualquer das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, data e hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AC, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões, de assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Aplicação do presente AC

1- Os trabalhadores filiados nas estruturas sindicais outorgantes do presente AC, já contratados pelos estabelecimentos de saúde igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, no âmbito do Código do Trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional da carreira farmacêutica, ficam abrangidos pelo presente AC.

2- Com prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente AC, circunscreve-se aos trabalhadores farmacêuticos, cujo valor hora da respetiva remuneração base não exceda, na sequência da alteração do período normal de trabalho aqui previsto, o dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos na carreira especial farmacêutica.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve reconstituir-se a situação do farmacêutico à data em que foi contratado pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que o mesmo assegure à data da entrada em vigor do presente AC e apurar qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho em funções públicas com um salário base igual ao da primeira posição remuneratória, e calcular a proporção face ao salário com que este trabalhador foi contratado.

4- Nos casos em que os trabalhadores auferiram remuneração superior à que corresponderia a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, podem os mesmos, ainda assim, mediante declaração escrita, optar pelo período normal de trabalho previsto na cláusula 8.<sup>a</sup>, sendo a remuneração a auferir justada aplicando a proporção calculada nos termos previstos no número 3 da presente cláusula ao seu salário base correspondente à sua posição atual na carreira, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte ao da apresentação daquela declaração.

5- Todas as situações não abrangidas pelos números 2 a 4 da presente cláusula dependem de acordo entre o farmacêutico e a entidade empregadora, a materializar em adenda ao correspondente contrato de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Reposicionamento remuneratório

1- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea c) do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de funções correspondentes à categoria para que foi contratado, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável deve atender-se ao somatório das duas componentes, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção de horário e coordenação, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

3- No que respeita aos trabalhadores que, nos termos previsto na cláusula anterior, optem por manter o regime de trabalho a que correspondam mais de 35 horas semanais, a integração na correspondente tabela remuneratória pressupõe, só para este efeito, que igualmente se ficcione qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso os mesmos tivessem celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foram contratados pela entidade pública empresarial

para o exercício de funções numa das áreas de exercício profissional da carreira farmacêutico presumindo, cumulativamente, que os mesmos se encontram sujeitos a um horário semanal correspondente a 35 horas de trabalho normal.

4- O disposto no número anterior é igualmente aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que, embora sujeitos a um horário igual ou inferior a 35 horas de trabalho normal semanal, auferam remuneração superior à que corresponde a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

5- Os trabalhadores a que se alude nos números anteriores, apenas poderão alterar a sua posição remuneratória quando, verificando-se os demais requisitos, nomeadamente, tenham acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, o valor hora correspondente à respetiva remuneração passe a ser inferior ou igual ao que corresponde a idênticos trabalhadores, sujeitos a um horário de trabalho de 35 horas semanais.

6- Para os efeitos previstos no número anterior, e com as necessárias adaptações, aplica-se o regime previsto no número 3 da cláusula anterior.

7- Para efeitos do disposto, quer na presente cláusula, quer na anterior, as partes declaram o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente aos contratos de trabalho anteriormente celebrados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 16 de julho de 2018.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
Hospital da Senhora da Oliveira- Guimarães, EPE;  
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;

Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Ana Maria Correia Lopes*, mandatário.

*Carlos Luís Neves Gante Ribeiro*, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

*Henrique Reguengo*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades Com Fins Públicos:

*José Abraão*, mandatário.

*Ricardo Jorge Teixeira de Freitas*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, dirigente.

*Susana Isabel Serrão Lourenço*, mandatário.

#### ANEXO

##### (a que se refere a cláusula 5.<sup>a</sup>, número 3)

Centro Hospitalar .... EPE/Hospital .... EPE/ULS .... EPE

#### AVISO

##### **Farmacêutico - Área de exercício profissional de (...)/ Recrutamento (extrato)**

Torna-se público que, por deliberação do conselho de administração de XX.XX.XXXX, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicitação deste extrato, o procedimento concursal com vista ao recrutamento de XX farmacêutico(s), especialista(s) em (...)/à constituição de reserva de recrutamento de farmacêutico, área de exercício profissional de (...) para celebração de contratos de trabalho sem termo/a termo resolutivo certo e/ou incerto.

Os requisitos, gerais e especiais e o perfil de competências exigido, a composição do júri, os métodos e critérios de seleção e outras informações de interesse para a apresen-



tação das candidaturas e para o desenvolvimento do procedimento concursal em apreço, constam da publicitação integral do aviso de abertura, inserto na página eletrónica do XXXXXXXX, EPE.

Depositado em 5 de novembro de 2018, a fl. 74 do livro n.º 12, com o n.º 219/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração**

Revisão parcial do acordo de empresa celebrado entre a, então designada, SATA Internacional - Azores Airlines, SA, e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2008, com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2016, que altera as cláusulas abaixo referenciadas do acordo de empresa, nos termos seguintes:

(...)

**CAPÍTULO V**

**Interrupção do trabalho**

**SECÇÃO I**

**Feriados**

(...)

**SECÇÃO II**

**Férias**

(...)

**Parte geral**

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias frias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- Para efeitos do disposto no número 2 da presente cláusula,

os tripulantes que não gozem férias em nenhum dos dias estabelecidos no quadro seguinte terão direito a um subsídio de «Férias Frias», conforme estipulado na cláusula 5.<sup>a</sup> do anexo II - Retribuição e Evolução Salarial (RES), e as respetivas pontuações acrescidas em 2000 pontos.

16 de junho a 30 de setembro inclusive
16 de dezembro a 7 de janeiro inclusive
Semana anterior e semana posterior ao Domingo de Páscoa
Quinzena das festas do Santo Cristo

(...)

**ANEXO I**

**Utilização e prestação de trabalho**

(...)

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Composição de tripulações**

- 1- A composição das tripulações tipo e das tripulações mínimas de segurança é a seguinte:
- A320:  
(...)
  - A321:  
Tripulação mínima de segurança - quatro tripulantes (1 CC + 3 CAB)  
Versão única - cinco tripulantes (1 C/C + 5 CAB);  
Versão mista - seis tripulantes (1 C/C + 5 CAB).
  - A310:  
(...)
  - A330:  
(...)
  - 2- (...)
  - 3- (...)
  - 4- (...)
  - 5- (...)
  - 6- (...)
  - 7- (...)
  - 8- Cada um dos restantes tripulantes de cabina que realize esse(s) serviço(s) de voo receberá o valor correspondente a mais um serviço de voo, a pagar para além dos garantidos ou dos efetivamente realizados, bem como duas horas de repouso suplementar, a gozar à chegada à base.
  - 9- (...)
  - 10- (...)
  - 11- No equipamento A321 referido no número 1 da presente cláusula, em situação de tripulação mínima de segurança, o C/C, após consulta da tripulação de cabine, decidirá se o serviço comercial a bordo deverá ser realizado ou ajustado.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Composição de tripulações. Taxa de ocupação prevista**

1- (...)

2- Havendo lugar à redução da tripulação nos termos do número anterior, esta concretizar-se-á sempre com a retirada do tripulante com a menor antiguidade na função e será publicado na escala dos tripulantes com uma antecedência mínima de 12 horas, relativamente à hora de apresentação para o voo.

3- Quando o Load Factor por Round Trip for superior a 70 %, e não havendo tripulantes disponíveis, cada um dos restantes tripulantes de cabina, que realizem esse(s) serviço(s) de voo, receberá o valor correspondente a mais um serviço de voo, a pagar para além dos 14 garantidos ou dos efetivamente realizados.

4- (...)

5- Será elaborada rotina específica, com auscultação do Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, para voos com aplicação do regime *Load Factor*.  
(...)

ANEXO II

**Retribuição e evolução salarial (RES)**

CAPÍTULO I

**Da retribuição**

(...)

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Subsídio de compensação por férias frias**

1- A SATA Internacional - Azores Airlines, SA concederá férias frias, tal como disposto no número 8, da cláusula 27.<sup>a</sup> (critério de processamento para marcação de férias) do acordo de empresa, pelo menos, a 25 % dos tripulantes de cada categoria (CAB e C/C) que o solicitarem.

2- O tripulante de cabine que não tenha usufruído de «Férias Frias» no ano anterior terá preferência relativamente ao tripulante que as usufruiu.

3- O tripulante de cabine que apenas usufrua de «Férias Frias» receberá um subsídio juntamente com o vencimento do mês de julho, no montante igual ao da respetiva RBM.

(...)

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Complemento ACMI**

1- Tripulante de cabine que efectue um voo ACMI, receberá um valor correspondente a 15,00 € (quinze euros) por Block Hour, o qual será pago para além dos serviços de voo mínimos garantidos ou dos realizados.

2- O pagamento das Block Hour referidas no número anterior será feito no segundo mês seguinte ao da realização do(s) voo(s).

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Comissões de vendas**

1- Do produto bruto do valor das vendas realizadas em cada serviço de voo será retirada:

a) Uma percentagem de 12 % para cada responsável de bar;

b) Uma percentagem de 5 % a atribuir a todos os elementos dessa tripulação, incluindo os responsáveis de bar.

(...)

CAPÍTULO IV

**Ajudas de custo**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Valores**

1- A partir de 1 de janeiro de 2018 serão praticados os seguintes valores diários de ajudas de custo:

América do Sul, Central e Caraíbas .....	66,00 €
Europa .....	71,00 €
EUA .....	110,00 USD
Canadá .....	115,00 CAD
Território nacional .....	49,00 €
Resto do mundo .....	71,00 €

2- Nos locais de estadia onde o regime de hotel seja de TI (Tudo Incluído), o valor da ajuda de custo será o correspondente a 50 % dos valores acima mencionados.

3- Nos locais de estadia onde o regime de hotel seja de MP (Meia Pensão), o valor da ajuda de custo será o correspondente a 70 % dos valores acima mencionados.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Ajuda de custo por «pernoita»**

1- A partir de 1 de janeiro de 2018, por cada noite ou fracção de noite, em que o tripulante se encontre de estadia, passará a ter direito a um valor de «pernoita» de 10,00 € (dez euros).

2- Para efeitos de «pernoita», esta é contabilizada a partir da hora de partida do voo e até à hora de chegada à base (calços) do tripulante.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Sistema e procedimentos**

1- Através de um sistema «Crew Meals Allowances» são calculados os valores dos subsídios relativos a actividades planeadas e realizadas, em dois momentos distintos:

a) Lista das actividades planeadas calculadas (planeamento mensal do mês seguinte de operação), assim, as ajudas de custo referentes à actividade planeada serão depositadas até ao fim do mês anterior aquele a que se referem;

b) Lista das actividades realizadas calculadas (dois meses após o mês de operação), assim, os acertos serão feitos no segundo mês após o depósito dos valores acima referidos.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Processamento**

Mensalmente são contabilizados e processados os valores planeados, os realizados e os acertos relativos aos meses anteriores, daí resultando uma ordem de pagamento e consequente depósito em dia não coincidente com o do vencimento mensal.

CAPÍTULO V

**Facilidades de transporte**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Facilidades**

1- (...)

2- Ao cônjuge ou equiparado a cônjuge do tripulantes ou, a um dos membros do agregado familiar, será concedido um bilhete ID00R1 (bilhete com reserva) ligando a base com as escalas, quando os mesmos, por razões de serviço, tenham de permanecer naquelas durante a noite e/ou o dia de Natal.

CAPÍTULO VI

**Irregularidades**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Irregularidades**

1- Nas deslocações que envolvam estadias, quando estas forem reduzidas já em estadia, por decisão operacional ou comercial, o valor de ajudas de custo adiantado aos tripulantes não será devolvido, sendo, porém, taxado em IRS e SS como rendimento do trabalho.

ANEXO III

**Categorias profissionais, definição de funções e evolução na carreira profissional**

(...)

SECÇÃO III

**Evolução na carreira profissional**

(...)

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Escalonamento das tripulantes grávidas contratadas a termo**

1- Nas situações em que a tripulante não possa aceitar a proposta de contrato a termo por motivo de se encontrar em situação de gravidez, a duração do contrato proposto será incluída em «M» [número de meses (ou fracção) de trabalho prestado na função], da fórmula prevista no número 4 da cláusula 8.<sup>a</sup>, do anexo II do acordo de empresa.

2- Para efeitos de «MA», da fórmula prevista no número 4 da cláusula 8.<sup>a</sup>, do anexo II do AE, será aplicada a avaliação do contrato anterior.

Em cumprimento da alínea c), número 4, artigo 494.º e alínea g), número 1, artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo abrange a empresa outorgante e estimam ser abrangidos cerca de 250 tripulantes de cabine.

Lisboa, 25 de julho de 2018.

Pela SATA Internacional - Azores Airlines, SA:

*Isabel Maria dos Santos Barata*, vogal do conselho de administração.

*João Manuel Trabuco Nunes*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

*Amélia Luciana Brugnini Sousa Uva Passo*, presidente.

*Bruno Alexandre Ramalho Fialho*, vice-presidente.

*Ivo Alexandre Ramalho Fialho*, tesoureiro.

*Marco André Soares Nunes*, secretário.

*Cláudia Margarida Nóbrega Macedo de Sousa*, vogal.

Depositado em 5 de novembro de 2018, a fl. 73 do livro n.º 12, com o n.º 217/2018, 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 ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Deliberação da comissão paritária**

A comissão paritária para o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar, representadas por José Novais Vale e Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, respectivamente e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, representada por Osvaldo Fernandes Pinho e Fernando Ferreira Marmelo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 25, de 8 de julho de 2006, republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 21, de 8 de junho de 2009, 1.ª série n.º 17, de 8 de maio de 2010, 1.ª série n.º 30, de 15 de agosto de 2011, republicado na 1.ª série n.º 29, de 8 de agosto de 2014, 1.ª série n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 1.ª série n.º 25 de 8 de julho de 2016, republicado na 1.ª série n.º 23 de 22 de junho de 2017 e 1.ª série n.º 19, de 22 de maio de 2018, reuniu no dia 28 de junho de 2018, ao abrigo do disposto no artigo 493.º da Lei n.º 7/2009, de 23 de fevereiro e da cláusula 91.<sup>a</sup> do citado contrato colectivo de trabalho, para fixar o sentido e alcance da cláusula 68.<sup>a</sup> número 4, número 7, número 8 e número 9.

1- Enquadramento da questão.

A cláusula 68.ª número 4, número 7, número 8 e número 9, tem a seguinte redacção, que se transcreve:

«4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

7- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador».

Considerando algumas dúvidas que têm vindo a ser suscitadas por empresas e trabalhadores do sector, sobre o que se pretende estabelecer com estes números da cláusula 68.ª e tendo em consideração a recente entrada em vigor do Regulamento Geral sobre a Protecção de Dados e a natureza sensível dos dados em questão, torna-se necessário precisar o que as partes quiseram regulamentar quanto a esta matéria.

#### 2- Deliberação.

Assim, e por unanimidade, a comissão paritária delibera:

Fixar como interpretação autêntica da convenção colectiva de trabalho, no que respeita ao previsto nos números 4, número 7, número 8 e número 9 da cláusula 68.ª, que:

1- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, previsto na referida cláusula, só pode ser efectuada por um médico de medicina do trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado;

2- Só o médico de medicina do trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado podem comunicar ao trabalhador que não está apto para prestar trabalho e impedido de prestar trabalho;

3- O resultado da pesquisa de álcool no ar expirado só pode ser comunicado através da informação de que o trabalhador está APTO ou NÃO APTO para o trabalho, sem a quantificação do resultado encontrado na pesquisa.

Porto, 28 de junho de 2018.

Os membros representantes da parte empregadora:

José Novais Vale.

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes.

Os membros representantes da parte sindical:

Osvaldo Fernandes Pinho.

Fernando Ferreira Marmelo.

Depositado em 29 de outubro de 2018, a fl. 73 do livro

n.º 12, com o n.º 215/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de adesão entre a Banca Farmafactoring SPA - Sucursal em Portugal e a Federação do Sector 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 Sector 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 Sector 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 Sector 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 Sector 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.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **União dos Sindicatos de Guimarães - Cancelamento**

Por sentença proferida em 28 de fevereiro de 2011 e transitada em julgado em 4 de abril de 2011, no âmbito do processo n.º 412/10.1TCGMR, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo Central Cível de Guimarães - Juíz 4, movido pelo Ministério Público contra a União dos Sindicatos de Guimarães, foi declarada ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e do

número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 9.º da citada lei, a publicação da identidade dos membros da direção desde 1985.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da União dos Sindicatos de Guimarães, efetuado em 2 de dezembro de 1983, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.



II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas - SNMMP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de setembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos	N.º CC
Presidente - Francisco Sebastião Valentim São Bento	11736295
Vice-presidente - Pedro Miguel Braz Pardal Henriques	11248571
Tesoureiro - Ricardo Manuel Gomes Caracol	10428511
Vogal - António Manuel Pio Medeiros	08199792
Vogal - Rogério Pereira Neves	10809201

Suplentes	
Vogal suplente - Hugo Alexandre Canteiro Ricardo	10767506
Vogal suplente - Adelino Alves Lage Real	9691479

Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de outubro de 2018 para o mandato de três anos.

Direcção:

Presidente - José Oliveira da Cunha, cartão de cidadão

n.º 05876299.

Vice-presidente - José Mota Rodrigues, cartão de cidadão n.º 08880177.

Tesoureiro - António de Sousa Lopes, cartão de cidadão n.º 03682963.

Secretário - Carlos Sousa Macedo, cartão de cidadão n.º 02733183.

Vogais:

José Lima Barros, cartão de cidadão n.º 02960424.

Avelino Couto Borges, bilhete de identidade n.º 3998991.

José Gonçalves Figueiras, cartão de cidadão n.º 07231733.

Américo Braga Fernandes, cartão de cidadão n.º 07138820.

Domingos Macedo Duarte, cartão de cidadão n.º 06909789.

Daniela Filipa Fernandes Figueiras, cartão de cidadão n.º 13355473.

Domingos Loureiro da Costa, cartão de cidadão n.º 05726052.

Suplentes:

Paulo Jorge Cerqueira Barros, cartão de cidadão n.º 10462268.

Ana Luísa Cunha de Sousa, cartão de cidadão n.º 12027632.

Andreia Filipa Oliveira Silva, cartão cidadão n.º 13954919.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Alteração

Alteração aprovada em 10 de outubro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de março de 1996.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Princípios gerais

Artigo 13.º

Eleição

1- (*Sem alteração.*)

2- As listas para os órgãos sociais podem incluir, para além de associados, pessoas singulares com comprovada idoneidade e experiência profissional relevante.

3- Os membros dos órgãos sociais poderão participar em mais de um órgão, salvo se um desses órgãos for o conselho

fiscal, não podendo o número daqueles ultrapassar um terço do total dos membros.

4- Findo o período dos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos, até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

5- Todas as eleições serão feitas por escrutínio secreto, em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

6- A destituição de órgãos sociais ou de qualquer dos seus membros, antes do final do mandato, só poderá ter lugar em assembleia geral extraordinária expressamente convocada para o efeito, exigindo-se, para ser aprovada, maioria de dois terços dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados.

7- Se a destituição referida no número anterior abranger mais de um terço dos membros de um órgão social, competirá à mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições, as quais deverão ter lugar no prazo de 45 dias a contar da data da destituição.

#### Artigo 14.º-A

##### Forma de exercício

1- Todos os cargos de eleição são gratuitos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A assembleia geral pode deliberar a remuneração de determinado cargo em período previamente fixado, definindo o respetivo montante ou delegando na direção a competência para essa definição.

#### Da assembleia geral

##### Artigo 15.º

##### Composição

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no

pleno uso dos seus direitos e será dirigida por um presidente ou por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias, dirigir os respetivos trabalhos, dar posse aos eleitos, decidir sobre os pedidos de escusa ou recusa dos titulares dos cargos sociais e dar despacho e assinar o expediente da mesa.

3- Cabe ao secretário, se existir, auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

4- Na ausência de um ou dos dois titulares da mesa da assembleia geral, esta designará, de entre os associados presentes, o ou os que substituirão o ou os membros ausentes e dirigirão os trabalhos.

#### Da direção

##### Artigo 25.º

##### Composição

1- A direção é composta por três, cinco, sete ou nove membros, sendo um o presidente, outro o vice-presidente e os restantes, vogais.

2- *(Sem alteração.)*

##### Artigo 29.º

##### Vinculação

1- Para obrigar a federação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, uma das quais deverá ser a do presidente ou, nas suas ausências ou impedimentos, a do vice-presidente.

2- *(Sem alteração.)*

3- *(Sem alteração.)*

Registado em 31 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 140 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A  
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

**Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere -  
Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Santarém), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de outubro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde

no trabalho na empresa Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterado pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve a presente para comunicarmos a V. Ex.ª, que no dia 31 de janeiro de 2019, realizar-se-á, na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto no artigo 21.º, da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

Nome da entidade empregadora pública: Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere.

Morada: Praça Dias Ferreira, 38 - 2240-341 Ferreira do Zêzere.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás  
Natural de Lisboa, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa SA, re-

alizada em 25 de outubro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018.

Efetivos	BI/CC
Luís Filipe Duarte Marques Gomes	6045854

Paulo José Martins Cruz	7325418
Mário Manuel Ferreira da Encarnação	5666565

Suplentes	
Rui José dos Santos Glória Cunha	07498314
José Miguel Antunes Dias	10367374
Carlos Alberto Pereira Pacheco	08498733

Registado em 31 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 96, a fl. 134 do livro n.º 1.

**Panpor - Produtos Alimentares, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Panpor - Produtos Alimentares, SA, realizada no dia 8 de outubro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018.

Efetivos:

Telmo Edgar Bento Martins.

Maria de Fátima Magalhães Policarpo.  
Maria de Fátima Fonseca Ferreira.

Suplentes:

Bruno Alexandre Pereira da Silva.  
Vítor José Rodrigues Henriques.  
Fernanda Maria Esteves Silva.

Registado em 31 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 97, a fl. 134 do livro n.º 1.

**Seda Ibérica - Embalagens, SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2018, foi publicada a composição da direção da Seda Ibérica - Embalagens, SA eleita para o mandato de três anos, com inexatidão pelo que, assim se retifica:

Na página 3626, na lista dos efetivos, onde se lê:

Paula A. da Silva Teixeira.

Deve ler-se:

Paulo Alexandre Silva Teixeira.