

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

21 de Maio de 2004.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Depositado em 9 de Julho de 2004, a fl. 63 do livro n.º 10, com o n.º 75/04, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas

na Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se a todo o território nacional às empresas filiadas na Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas que exercem as actividades de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos.

3 — O número de empregadores corresponde a 76 empresas e 234 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 —

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 2004.

.....

ANEXO I

Distribuição

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de programação	665,50
Programista-viajante	594,30
Programista	547,70
Tradutor	614
Publicista	614
Ajudante de publicista	463,90
Chefe de expedição e propaganda	508,30
Projeccionista	472,70
Encarregado de material e propaganda	508,30
Expedidor de filmes	463,90
Revisor	446,40
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	375,80
12.º mês	446,40

ANEXO II

Electricistas

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Electricistas:	
Encarregado	575,70
Chefe de equipa	537,90
Oficial	500,60
Pré-oficial	454,60
Ajudante	391,60
Aprendiz	375,80

ANEXO III
Escritórios
Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de escritório	687,40
Chefe de serviços	662,80
Analista do sistema	662,80
Chefe de contabilidade	662,80
Técnico de contas	662,80
Chefe de secção	614
Tesoureiro	662,30
Caixa	547,70
Correspondente em línguas estrangeiras	558,10
Primeiro-escriturário	547,70
Segundo-escriturário	500,60
Terceiro-escriturário	454,60
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano	381,80
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano	428,30
Recepcionista	498,40
Programador	614
Operador de computador	547,70
Operador de registo de dados	498,40
Secretário da direcção	558,10
Telefonista	446,40
Cobrador	508,30
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade)	446,40
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade)	381,80
Paquete de 16 e 17 anos de idade	375,80
Servente de limpeza	375,80

ANEXO IV
Exibição
Retribuições mínimas

Categoria profissional	Classe A (euros)	Classe B (euros)
Gerente	599,60	479,10
Secretário	548,90	444,80
Fiel	446,40	391,40
Projeccionista principal	535,60	428,60
Primeiro-projeccionista	524,90	420
Segundo-projeccionista	486,50	410,70
Ajudante de projeccionista	449,70	377,80
Bilheteiro principal	535,60	428,60
Bilheteiro	524,90	420
Ajudante de bilheteiro	486,50	410,70
Fiscal	467,80	393,30
Arrumador principal	395,60	389,80
Arrumador (há mais de um ano)	388,60	383,10
Arrumador	376,70	376,70
Serviços de limpeza	376,70	376,70
Estagiário de cinema	367,30	367,30

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:

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

ANEXOS V/VI
Estúdios e laboratórios
Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Director de técnico	761,90
Chefe de laboratório	571,30
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	546,40
Compositor de legendas	524,70
Preparador de legendagem	477,60
Secção de revelação:	
Operador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de tiragem:	
Operador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de padronização:	
Operador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de montagem de negativos:	
Montador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	488
Analista químico	488
Assistente estagiário de analista	404,80
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	422,30
Segundo-preparador	404,80
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	468,30
Segundo-oficial	450,80
Aprendiz	375,80
Projeção:	
Projeccionista	414,10
Ajudante de projeccionista	375,80
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	422,90

Nota. — Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

ANEXO VII
Metalúrgicos
Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado	576,20
Oficial de 1. ^a	518,70

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Oficial de 2. ^a	500,60
Oficial de 3. ^a	473,30
Pré-oficial	454,60
Ajudante	391,60
Aprendiz	375,80

ANEXO VIII

Motoristas

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Motorista:	
De ligeiros	472,70
De pesados	500,60

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:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,43 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — € 0,88 por legenda;
- Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — € 0,61 por legenda;
- Localização de legendas — € 0,16 por legenda.

ANEXO X

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

	Euros
Diuturnidades (cláusula 48. ^a)	11
Subsídio de refeição (cláusula 49. ^a)	5,20
Abono para falhas (cláusula 50. ^a):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento	20
Serviços de bilheteira a tempo completo	20
Serviços de bilheteira a tempo parcial ...	8,80
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. ^a):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A	20
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo	13,20
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista	28,50
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia	25,80
Trabalhador que acumule funções de electricista	25,80

Distribuição:

Projeccionista que exerça outra função na empresa	19,50
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. ^a):	
Pequeno-almoço	3,30
Almoço ou jantar	12,60
Alojamento	32,60
Diária completa	55,90
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.)	94,20
Deslocações aos Açores e Madeira, superiores a três dias (sub. extr.)	71,20
Deslocações aos Açores e Madeira, inferiores a três dias (sub. extr.)	28
Seguro contra acidentes	40 487,60
Funções de fiscalização:	
Por espectáculo, dentro da localidade ...	5
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário	5,20

Cláusula 68.^a

Revogação da contratação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente CCT, que se considera no seu todo mais favorável aos trabalhadores, e dentro das leis em vigor abrangidas, ficam revogadas todas as cláusulas e condições da regulamentação colectiva entretanto vigente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003.

Lisboa, 27 de Maio de 2004.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas:

José Manuel Castelo Lopes, presidente da direcção.
Simão Lourenço Fernandes, tesoureiro da direcção.
Pedro Honório, mandatário.
Pedro Borges, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços em representação dos seguintes sindicatos federados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — *SINDCES/UGT*;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, membro do secretariado da FETESE.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

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.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de 24 meses.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro do ano 2003.

3 — O presente CCTV mantêm-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 denunciadas 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 contraproposta 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 n.º 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 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 6 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 n.º 1.

5 — Findo o período experimental, se se verificar 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 excepcionalidade 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, 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.^a

Destinatários e prazo de envio dos mapas de quadro de pessoal

1 — Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados 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 do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das 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 n.º 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.^a

Promoções obrigatórias

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

2 — A generalidade das promoções será efectuada de acordo com os critérios e regras constantes no 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.^a

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.^a

Antiguidade de trabalhadores que transitem para empresas associadas

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

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

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

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

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

11 — Para os restantes trabalhadores considera-se trabalho 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 n.ºs 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 n.º 4.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal

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

2 — A fixação dos dias de descanso semanal na exibição será estabelecida com parecer favorável dos tra-

balhadores e do órgão competente que os represente, considerando sempre que os mesmos têm direito a um domingo rotativo por mês, podendo, neste caso, não haver consecutividade dos dias de descanso.

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

Cláusula 14.^a

Funcionamento de cinemas em menos de sete dias por semana

1 — 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.^a

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

Cláusula 15.^a

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 n.º 10 da cláusula 12.^a

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.^a

Trabalho suplementar

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

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

3 — Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual das refeições (das 12 às 14 e das 19 às 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 n.ºs 2 e 3 da cláusula 15.^a

Cláusula 17.^a

Limites à prestação do trabalho suplementar

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

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 100 %, se for trabalho diurno;
- b) 150 %, se for trabalho nocturno, acrescido da remuneração do trabalho nocturno previsto no n.º 4 da cláusula 15.^a

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

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

sendo:

RM = remuneração base mensal;

D = diuturnidade;

PNTS = período normal de trabalho semanal.

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

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.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

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

Cláusula 20.^a

Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação do trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado, 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 per fizer um número de horas igual ao período normal do 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 1 dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Havendo acordo do trabalhador este descanso compensatório pode ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de 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.^a

Substituições temporárias

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Férias

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

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

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

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho 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 de 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 interpostos em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 25.^a

Retribuição durante as férias

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

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

3 — Nos cinemas que funcionem até cinco dias por semana, inclusive, as retribuições de férias e o 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.^a

Alteração de férias por parte do trabalhador

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Interrupção ou alteração das férias por iniciativa da entidade patronal

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente

haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

Cláusula 28.^a

Efeito da suspensão do contrato por impedimento prolongado

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

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 30.^a

Não cumprimento 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.^a

Doença no período de férias

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

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

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste

último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

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

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

Cláusula 32.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação a férias

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

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 contração do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

Cláusula 34.^a

Ferriados

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 exi-

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

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

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

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

2 — As faltas classificam-se como:

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

3 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os 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.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, as motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (incluindo as uniões de facto) ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, sogros, padrasto, madrastra, filhos, enteados, genro e nora);
- 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 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, comissões paritárias e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissões de trabalha-

dores, 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 como 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.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos nas alíneas d) e l) 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 n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.^a

Cláusula 38.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou pelo telefone.

3 — O não cumprimento do disposto dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

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

Cláusula 39.^a

Consequência das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de 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 a 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 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.^a, conforme se trate respectivamente, de um dia, de meio dia ou de período inferior.

Cláusula 40.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

§ único. Fica expressamente entendido que, não obstante o disposto no número anterior, o trabalhador em situação de impedimento prolongado que abranja todo um ano civil, não tem direito a férias, nem ao respectivo subsídio relativamente a esse período, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão desde que o facto que determinou a detenção ou prisão não envolva justa causa de despedimento.

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

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

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

Cláusula 42.^a

Retribuições mínimas

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

Cláusula 43.^a

Cálculo da remuneração horária

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

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

sendo:

RM=remuneração base mensal;

D=diuturnidade;

PNTS=período normal de trabalho semanal.

Cláusula 44.^a

Funcionamento, em conjunto, de cinemas de classes diferentes

Sempre que duas ou mais salas de 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.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

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 esses 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 permitida 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.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, o qual deverá ser pago, sempre que possível, conjuntamente 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 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.^a

Diuturnidades

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

2 — Os trabalhadores a tempo completo terão direito a uma diuturnidade de € 10,28 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 n.º 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 n.º 2, contabilizando-se, em relação aos que laborem à sessão, como trabalho prestado o tempo de duração mínima de cada sessão previsto neste CCTV.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores em regime de horário de trabalho a tempo completo será atribuído um subsídio de refeição no valor de € 4,80 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo do subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento e recebimento terão direito a um subsídio mensal de € 19,41 para falhas.

2 — Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta no respectivo anexo do presente CCTV, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal consta igualmente no respectivo anexo, atribuível por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

§ 1.º Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de € 19,41, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal será de € 19,41, por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

§ 2.º Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de € 8,51.

3 — Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta no 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.^a

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 primeiro-projeccionista, pode a empresa designar de entre eles o responsável por aqueles serviços.

2 — Ao projeccionista responsável deverá ser pago um subsídio de chefia nunca inferior a € 19,41 para os cinemas de classe A e de € 12,76 para os restantes cinemas que laborem em regime de tempo completo.

3 — O trabalhador dos cinemas de classe a que acumule as funções de electricista da casa de espectáculos onde presta serviço, receberá um complemento mensal de € 27,66.

Laboratório de revelação

4 — O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem cometia funções de chefia, as quais compreendem a de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, auferirá um complemento mensal de € 24,99.

§ único. O trabalhador dos laboratórios de revelação ou legendagem que acumular as funções de projeccionista auferirá um complemento mensal de € 24,99.

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 base do trabalhador melhor remunerado sob a sua chefia.

Por remuneração base entende-se a remuneração efectiva, excluídas as diuturnidades.

Distribuição

6 — Projeccionista. — No caso de exercer funções na empresa, o projeccionista receberá mensalmente um complemento de € 18,88.

Cláusula 52.^a

Trabalho fora do local habitual

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

2 — Para efeitos do disposto do número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou o da sede ou delegação da 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 e alojamento mediante a apresentação de documentação justificativa da despesa de harmonia com os seguintes critérios fixos:

Pequeno-almoço — € 3,19;
Almoço ou jantar — € 12,23;
Alojamento — € 31,64;
Diária completa — € 54,24.

O pagamento respeitante a alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possi-

bilidade 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 — Na deslocação fora do continente, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário de € 91,46, se ela se destinar ao estrangeiro, ou de € 69,12, se se destinar às Regiões Autónomas da Madeira e Açores, excepto se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipótese em que o subsídio será unicamente de € 27,12.

6 — Os subsídios previstos para as deslocações fora do continente não se aplicam se estas forem resultado de convite ou bolsa de estudo formulada ou concedida 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 no valor mínimo de € 39 308,34, tornado extensivo a viagens aéreas, sempre que elas tenham lugar. O seguro será feito numa companhia com sede no continente.

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.^a

9 — Os trabalhadores destacados para funções de fiscalização de cinemas receberão exclusivamente € 4,79 por espectáculo, se a fiscalização for dentro da localidade onde prestam serviço. Se a fiscalização for fora, além dos € 4,79 por espectáculo, receberão um subsídio de € 5 por dia, acrescido das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas a) e b) do n.º 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.^a

Contribuições

As empresas e os trabalhadores abrangidos por este CCTV contribuirão para a segurança social que obri-

gatoriamente os abrangja, nos termos e pela forma prescritos na lei.

Cláusula 54.^a

Complemento dos subsídios de doença

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

2 — Quando o trabalhador labora à sessão, o complemento do subsídio a pagar pela entidade patronal corresponderá a 35% do valor da 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 n.º 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 n.º 3 e 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 de 29 de Dezembro de 1979, situação esta que se manterá enquanto vigorar aquele diploma e essa limitação legal que consagra.

Cláusula 55.^a

Complemento de pensão por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, com a participação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a 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 garantia das partes

Cláusula 56.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;
- b) Passar certificado ao trabalhador, em caso de cessação do respectivo contrato de trabalho, donde conste 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 exista, além da categoria, a data de admissão, retribuição e 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.^a e 23.^a;
- g) Prestar às associações sindicais outorgantes e às comissões paritárias todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCTV;
- h) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- i) Dispensar dos serviços, nos termos da lei e deste CCTV, os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões sindicais de empresa ou paritária e dirigentes de instituições de previdência para o exercício das suas funções;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos

de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, nos termos previstos na cláusula 36.^a, n.º 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 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 encontra, sempre que o solicite;
- q) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida.

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.^a

Deveres dos trabalhadores

São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores:

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

- n) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 58.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos legais ou contratuais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que 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 n.º 1 desta cláusula, deverá a entidade patronal suportar os custos directamente 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 culposo previsto na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, caso em que os atrasos não dão direito à rescisão mas tão-só à exigência de retribuição nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 59.^a

Princípio geral

1 — As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais

de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

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

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

Cláusula 60.^a

Segurança e higiene no trabalho

1 — Todos os trabalhadores a tempo completo que tenham contacto com produtos químicos ou laborem em ambientes tóxicos, caso específico dos laboratórios e cabinas de 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.^a

Utilização de vestuário adequado

Os trabalhadores de laboratório, revisão, expedição e propaganda de filmes a quem, dada a natureza das suas funções, se mostre necessária 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.^a

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 horas e além das 20 horas, até 12 meses após o parto e durante os últimos 2 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 filho(a).

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

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

Cláusula 63.^a

Trabalho de menores

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

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

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

Cláusula 64.^a

Direitos especiais do trabalhador-estudante

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

- a) Horário de trabalho flexível ajustado à frequência das aulas ou, quando tal não seja possível, dispensa até seis horas semanais sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- b) Faltar nos termos e condições previstas na alínea e) da cláusula 36.^a;
- c) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a 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 n.ºs 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.^a

Férias e licença do trabalhador-estudante

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

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

Cláusula 66.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento, com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento 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.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

Despedimentos

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

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

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

3 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gra-

vidade 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 de 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 atingirem 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.^a

Consequências do despedimento ilícito

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

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

Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio

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

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

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

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela entidade patronal e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 72.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, 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 previstas na lei.

Cláusula 73.^a

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.^a

Aplicação de sanções disciplinares

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

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

Sanções abusivas

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

- a*) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b*) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve 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 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 n.º 2 será de cinco anos quando se trate de despedimento de membros dos corpos gerentes do sindicato.

Cláusula 76.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

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

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

Cláusula 77.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

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

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

Cláusula 78.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa previsto na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas 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.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 80.^a

Direito de reunião

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

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

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e 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.^a

Competência dos delegados sindicais

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

Cláusula 83.^a

Crédito de horas para delegados sindicais

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

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

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 quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

Cláusula 85.^a

Comissão sindical de empresa

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

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

3 — Os trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa não podem ter qualquer tipo de remuneração especial relacionada directa ou indirectamente com a sua actividade como membros das referidas comissões.

Cláusula 86.^a

Comissão paritária

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

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

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 manditou, mediante comunicação escrita à outra parte.

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

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

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

Cláusula 87.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua 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 n.º 1 e no n.º 2 da cláusula 58.^a

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

3 — Para efeitos do disposto no n.º 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.^a

Casos omissos

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

ANEXO I

Distribuição

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.

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.

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, o despacho da correspondência inerente à respectiva secção, cumprindo-lhe ainda manter em ordem os ficheiros dos clientes referentes à sua secção.

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.

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.

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

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

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.

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.

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.

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

ANEXO II

Electricistas

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.

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.

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

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

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

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

ANEXO III

Escritórios

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza e dirige e coordena sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fim definidos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que recebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de colher elementos elucidativos dos objectivos que têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável um tratamento automático da informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se, adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Chefe de contabilidade ou técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos livros e registos de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, executando, dirigindo e organizando o necessário para a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próximo, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se os valores dos montantes em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos do movimento relativo às transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara as folhas de vencimento e outros pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige as cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado dos respectivos processos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento correcto de um escritório. Regras de progressão:

- a) Os segundo-escriturários serão promovidos a primeiros-escriturários ao fim de quatro anos de permanência na categoria;
- b) Os terceiro-escriturários serão promovidos a segundo-escriturários ao fim de quatro anos de permanência na categoria.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhes são ditadas ou comunicadas por outros meios. Imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Regras de promoção:

- a) O dactilógrafo que possua habilitação para escriturário logo que complete quatro anos de permanência na profissão ou 24 anos de idade ingressará no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuar adstrito ao seu serviço próprio;
- b) O dactilógrafo do 2.º ano com mais de quatro anos de serviço deverá auferir o vencimento correspondente a terceiro-escriturário, beneficiando a partir daí da evolução de vencimentos obrigatórios em igualdade de circunstâncias dos escriturários.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Operador de computador. — É o trabalhador que abate e opera com máquinas mecanográficas ou electrónicas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, impressoras, calculadoras, tabuladoras, etc. Prepara as máquinas para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as instruções recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas ou registos em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos ou electrónicos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados ou registados em suportes magnéticos, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a obtenção desses dados, utilizando para isso os meios operativos mais convenientes.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção ou administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar por realizações de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, executando e ou assegurando a execução das deliberações da direcção ou administração.

Telefonista. — É o trabalhador que faz ligações internas e externas e dá informações, se necessário, sobre ligações telefónicas. O lugar de telefonista não pode ser ocupado por qualquer funcionário, mas sim por um ou uma telefonista reconhecidos pelo sindicato.

Regras de promoção:

- a) O telefonista com mais de três anos de serviço ou de idade superior a 24 anos deverá auferir o vencimento correspondente a terceiro-escri-

turário, beneficiando a partir daí da evolução dos vencimentos obrigatórios em igualdade de circunstância dos escriturários.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos

Estagiário. — É o trabalhador que não tem especialidade definida e estagia para escriturário ou para qualquer outra categoria de profissional de escritório.

Regras de promoção:

- a) Os estagiários serão promovidos a terceiros-escriturários logo que atinjam 22 anos de idade ou tenham dois anos de profissão naquela categoria.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e a conservação das instalações de escritório e de outros valores que lhe sejam confiados.

Paquete. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Regras de promoção:

- a) Os paquetes que aos 18 anos de idade não possuam as habilitações para profissional de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO IV

Exibição

Gerente. — É o trabalhador que tem a seu cargo a direcção da exploração cinematográfica e actua como mandatário da empresa.

Secretário. — É o trabalhador que coadjuva a gerência em tudo quanto diz respeito à elaboração do programa e elaboração do espectáculo, substituindo o gerente quando para tanto lhe hajam sido atribuídos os necessários poderes.

Fiel. — É o trabalhador responsável pela conservação e recheio do cinema, dirige os serviços de limpeza, recebe a correspondência, trata da recepção, da devolução ou exposição do material do reclamo, bem como da recepção e devolução de filmes; trata da liquidação

de impostos, licenças e vistos; faz depósitos e levantamentos bancários.

Projeccionista principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência e qualificação, exerce as funções de maior complexidade e ou responsabilidade inerentes à sua categoria profissional, sem prejuízo das atribuídas à respectiva chefia.

Regras de progressão:

- a) Acesso ao fim de três anos, salvo informação negativa de serviço, devidamente fundamentada por escrito;
- b) Tempo de progressão — três anos;
- c) O trabalhador visado pode reclamar no prazo de oito dias, devendo a empresa responder fundamentadamente no prazo de oito dias subsequentes. Mantendo-se a decisão, o trabalhador poderá recorrer para uma comissão tripartida, a regulamentar. Se ainda assim a decisão se mantiver, decorrido um ano, volta o mecanismo de acesso a funcionar.

Primeiro-projeccionista. — É o trabalhador que assegura o serviço da cabina de projecção, tendo a seu cargo a projecção de filmes e o respectivo manuseamento, a conservação do material à sua responsabilidade e o ensino de ajudantes.

Segundo-projeccionista. — É o trabalhador que tem obrigações idênticas às do primeiro-projeccionista, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Regras de promoção:

- a) O segundo-projeccionista será promovido a primeiro-projeccionista decorridos que sejam três anos de exercício da profissão naquela categoria e dependendo de prévio e adequado exame.

Ajudante de projeccionista. — É o trabalhador que coadjuva o projeccionista ou projeccionistas e, em caso de absoluta necessidade, assegura a sua substituição.

Regras de promoção:

- a) O ajudante de projeccionista será promovido a segundo-projeccionista decorridos que sejam três anos de exercício da profissão naquela categoria e dependendo de prévio e adequado exame.

Nota. — O exame referido nos números anteriores será requerido pelo interessado ao Sindicato e prestado perante um júri constituído por um delegado da Associação, outro do Sindicato e um terceiro representante do Ministério do Emprego e por este nomeado ou, na falta ou ausência deste, um terceiro nomeado por consenso dos representantes das associações sindical e patronal.

Bilheteiro principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência e qualificação, exerce as funções de maior complexidade e ou responsabilidade inerentes à sua categoria profissional, sem prejuízo das atribuídas à respectiva chefia.

Regras de progressão:

- a) Acesso ao fim de três anos, salvo informação negativa de serviço, devidamente fundamentada por escrito;
- b) Tempo de progressão — três anos;
- c) O trabalhador visado pode reclamar no prazo de oito dias, devendo a empresa responder fun-

dadamente no prazo de oito dias subsequentes. Mantendo-se a decisão, o trabalhador poderá recorrer para uma comissão tripartida, a regulamentar. Se ainda assim a decisão se mantiver, decorrido um ano, volta o mecanismo de acesso a funcionar.

Bilheteiro. — É o trabalhador que tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegura a venda de bilhetes e a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Ajudante de bilheteiro. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o bilheteiro nas suas ausências e impedimentos.

Regras de promoção:

- a) Será promovido a bilheteiro após três anos nesta categoria.

Fiscal. — É o trabalhador que coordena os serviços dos arrumadores e auxiliares de sala; fiscaliza a entrada do público; atende ou resolve, se for da sua competência, as reclamações de ordem geral apresentadas pelos espectadores. É o fiel depositário dos objectos que sejam encontrados na sala e representante regular da empresa perante os piquetes de bombeiros e da autoridade policial. Tem à sua guarda os documentos necessários à fiscalização legal dos espectáculos, quando não exista gerência permanente.

Arrumador principal. — É o trabalhador que após dois anos de exercício de funções inerentes às tarefas de maior responsabilidade no respectivo sector.

Regras de progressão:

- a) Acesso ao fim de dois anos, salvo informação negativa de serviço, devidamente fundamentada por escrito;
- b) Tempo de progressão — dois anos;
- c) O trabalhador visado pode reclamar no prazo de oito dias, devendo a empresa responder fundamentadamente no prazo de oito dias subsequente. Mantendo-se a decisão, o trabalhador poderá recorrer para uma comissão tripartida, a regulamentar. Se ainda assim a decisão se mantiver, decorrido um ano, volta o mecanismo de acesso a funcionar.

Arrumador. — É o trabalhador que indica os lugares aos espectadores, faz o serviço de porteiro e tem a seu cargo a entrega de programas e prospectos no interior da sala.

Estagiário de cinema. — É o trabalhador que, iniciando a sua actividade no sector da exibição, desempenha funções de apoio, ascendendo, após o exercício de um ano, à categoria enquadrável em serviço de sala, cabine ou bilheteira.

Regras de progressão:

- a) Após o exercício de um ano a categoria enquadrável em serviço de sala, cabine ou bilheteira;
- b) Tempo de progressão — um ano.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO V

Laboratórios de legendagem

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.

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.

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, e 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

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.

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 pes-

soal do laboratório, promovendo substituições e ajustamentos das horas de trabalho; controlar a qualidade de produção através da análise dos testes fotográficos, sensitométricos e químico-analíticos elaborados pela respectiva secção.

Secção de revelação

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 sensitometria, proceder à revelação de sensitogramas e realizar colheitas de amostras dos banhos para as análises químicas. Pelo não cumprimento destas disposições torna-se completamente responsável pelos danos causados por variações químicas no processo. Compete-lhe ainda cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições de revelação acordadas entre a secção de análise e o chefe do laboratório; sob orientação da mesma secção, regular os parâmetros físicos e químicos a nível de agitação, tempo, temperatura e taxa de regeneração e é o responsável pela sua manutenção durante o processo de revelação; vigiar a máquina no decorrer do processo com o 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.

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.

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

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 intervirem; 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 sensitometria e a padronização.

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

Estagiário. — É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento de 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 e aprovação de responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

Secção de padronização

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 coloboração 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.

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

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

Montador. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete montar o negativo de acordo com a cópia de montagem ou quaisquer indicações escritas que a substituem, 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 quaisquer tipo de tiragem, nomeadamente preparação de intermediários, e inspecionar diariamente as bandas e equipamentos de trabalho por forma a não comprometer mecanicamente os materiais que utiliza; cuidar da limpeza da secção por forma a evitar comprometer os mesmos materiais; cuidar da limpeza constante e reportar ao chefe do laboratório os desalinhamentos das coladeiras que conduzam a deficientes colagens; organizar e manter atualizado o arquivo de negativos e o respectivo ficheiro.

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

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

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.

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 de imagem geral, particularmente proceder às análises necessárias com a frequência imposta por cada tipo de processo químico em particular, de forma a manterem-se as condições padrão de revelação; em colaboração com o sensitometrista e o chefe do laboratório, apurar e 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.

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

Primeiro-preparador. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete proceder à preparação dos banhos de processamento, 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 e 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.

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)

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.

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.

Aprendiz. — É o trabalhador a quem compete fazer a passagem de aprendizagem da profissão sob a orientação dos oficiais, ajudando estes 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.

Projeção

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 visionado-

ras, sendo responsável pela manutenção do equipamento.

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

Fiel de armazém de películas. — É o trabalhador encarregado geral de todo o parque de material fotosensível 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

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

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.

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

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

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.

ANEXO IX

Distribuição

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de programação	646,07
Programista-viajante	576,94
Programista	531,75
Tradutor	596,08
Publicista	596,08
Ajudante de publicista	450,39
Chefe de expedição e propaganda	493,46
Projeccionista	458,90
Encarregado de material e propaganda	493,46
Expedidor de filmes	450,39
Revisor	433,34

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	364,77
12.º mês	433,37

ANEXO X

Electricistas

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Electricistas:	
Encarregado	558,86
Chefe de equipa	522,17
Oficial	486,02
Pré-oficial	441,34
Ajudante	380,19
Aprendiz	364,77

ANEXO XI

Escritórios

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de escritório	667,33
Chefe de serviços	643,41
Analista do sistema	643,41
Chefe de contabilidade	643,41
Técnico de contas	643,41
Chefe de secção	596,08
Tesoureiro	643
Caixa	531,75
Correspondente em línguas estrangeiras	541,84
Primeiro-escriturário	531,75
Segundo-escriturário	486,02
Terceiro-escriturário	441,34
Datilógrafo e estagiário do 1.º ano	370,62
Datilógrafo e estagiário do 2.º ano	415,82
Recepcionista	483,88
Programador	596,08
Operador de computador	531,75
Operador de registo de dados	483,88
Secretário da direcção	541,84
Telefonista	433,37
Cobrador	493,46
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade)	433,37
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade)	370,62
Paquete de 16 e 17 anos de idade	364,77
Servente de limpeza	364,77

ANEXO XII

Exibição

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Classe A (euros)	Classe B (euros)
Gerente	582,09	465,15
Secretário	532,88	431,81
Fiel	433,39	379,95

Categoria profissional	Classe A (euros)	Classe B (euros)
Projeccionista principal	520	416,11
Primeiro-projeccionista	509,57	407,77
Segundo-projeccionista	472,27	398,70
Ajudante de projeccionista	436,54	366,72
Bilheteiro principal	520	416,11
Bilheteiro	509,57	407,77
Ajudante de bilheteiro	472,27	398,70
Fiscal	454,11	381,79
Arrumador principal	384	378,38
Arrumador (há mais de um ano)	377,23	371,88
Arrumador	365,66	365,66
Serviços de limpeza	365,66	365,66
Estagiário de cinema	356,60	356,60

Notas

1 — Nos termos da cláusula 20.^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 XIII

Laboratórios de legendagem

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Operador de legendagem	530,44
Compositor de legendas	509,41
Preparador de legendação	463,69

Nota. — Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

ANEXO XIV

Laboratórios de revelação e montagem

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Director de técnico	739,65
Chefe de laboratório	554,60
Secção de revelação:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de tiragem:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de padronização:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de montagem de negativos:	
Montador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	473,78
Analista químico	473,78
Assistente estagiário de analista	392,96
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	409,97
Segundo-preparador	392,96
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	454,64
Segundo-oficial	437,63
Aprendiz	364,77
Projecção:	
Projeccionista	402
Ajudante de projeccionista	364,77
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	410,51

ANEXO XV

Metalúrgicos

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado	559,39
Oficial de 1. ^a	503,56
Oficial de 2. ^a	486,02
Oficial de 3. ^a	459,43
Pré-oficial	441,34
Ajudante	380,19
Aprendiz	364,77

ANEXO XVI

Motoristas

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Motorista:	
De ligeiros	458,90
De pesados	486,02

ANEXO XVII

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:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,42 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — € 0,85 por legenda;

- c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — € 0,59 por legenda;
- d) Localização de legendas — € 0,15 por legenda.

Lisboa, 16 de Maio de 2003.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Depositado em 9 de Julho de 2004, a fl. 64 do livro n.º 10, com o registo n.º 77/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

Alteração ao CCTV da actividade cinematográfica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2003.

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 76 empresas e 1200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 —

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 cada ano.

Retribuições mínimas

**ANEXO I
Distribuição**

Categoria profissional	Vencimento — Euros
Chefe de programação	665,50
Programista-viajante	594,30
Programista	547,70
Tradutor	614
Publicista	614
Ajudante de publicista	463,90
Chefe de expedição e propaganda	508,30
Projeccionista	472,70
Encarregado de material e propaganda	508,30
Expedidor de filmes	463,90
Revisor	446,40

Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:

Primeiros 11 meses — € 375,80;
12.º mês — € 446,40.

**ANEXO II
Electricistas**

Categoria profissional	Vencimento — Euros
Electricistas:	
Encarregado	575,70
Chefe de equipa	537,90
Oficial	500,60
Pré-oficial	454,60
Ajudante	391,60
Aprendiz	375,80

**ANEXO III
Escritórios**

Categoria profissional	Vencimento — Euros
Chefe de escritório	687,40
Chefe de serviços	662,80
Analista do sistema	662,80
Chefe de contabilidade	662,80
Técnico de contas	662,80
Chefe de secção	614
Tesoureiro	662,30
Caixa	547,70
Correspondente em línguas estrangeiras	558,10
Primeiro-escriurário	547,70
Segundo-escriurário	500,60
Terceiro-escriurário	454,60
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano	381,80
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano	428,30
Recepcionista	498,40
Programador	614
Operador de computador	547,70
Operador de registo de dados	498,40
Secretário da direcção	558,10
Telefonista	446,40
Cobrador	508,30
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade)	446,40
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade)	381,80
Paquete de 16 e 17 anos de idade	375,80
Servente de limpeza	375,80