

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Viana do Alentejo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Viana do Alentejo presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Viana do Alentejo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 215 (duzentos e quinze) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 7/2019 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 2 de janeiro de 2019, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2018.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

## CAPÍTULO III

**Segurança e saúde no trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições Gerais**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Princípios gerais e conceitos**

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

## SECÇÃO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deveres do Empregador Público**

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos agronomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Direito de informação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1<sup>o</sup>s socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Direito de formação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Direito de representação**

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 2 (dois), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

5- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação.

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

### SECÇÃO III

#### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Objetivos**

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Competências**

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho**

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

*e)* No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Encargos**

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

### **SECÇÃO IV**

#### **Disposições comuns**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Equipamentos de proteção individual**

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

*a)* Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

*b)* Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

*c)* Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

*d)* Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Refeitórios e locais para refeição**

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

## CAPÍTULO IV

**Disposições Finais**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Viana do Alentejo, 18 de setembro de 2024.

Pelo Município de Viana do Alentejo:

*Luís Miguel Fialho Duarte*, na qualidade de presidente da câmara municipal.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e sr.ª *Maria Antónia Cara-Linda Borracheiro dos Santos Boieiro*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 21 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 101/2024, a fl. 77 do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Aviso n.º 1/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019 entre o Município de Ponta Delgada e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP****Preâmbulo**

Considerando,

1- Que a Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na Lei;

2- Que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que, determinadas matérias, possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para, conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP;

3- Que, tendo por base o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019 (doravante designado por ACT), celebrado entre o Município de Ponta Delgada e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP);

4- Que o referido Acordo Coletivo é aplicável a todos os trabalhadores do Município;

5- Que a interrupção da rotina de trabalho é imprescindível para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções;

6- Que, tendo por base o ACT celebrado entre o Município de Ponta Delgada e o SINTAP, pretende o Município conceder aos trabalhadores o direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração;

7- Que, no âmbito do disposto no artigo 45.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal deliberar no quadro da prossecução das suas atribuições e no âmbito do exercício das suas competências, nos termos da lei;

8- Que, na sequência de reuniões preparatórias entre o Município de Ponta Delgada e as Estruturas Representativas dos Trabalhadores, designadamente o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL) e o Sindicato Nacional das Polícias Municipais (SNPM), manifestaram a adesão à alteração acordada com o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Entre os outorgantes infra -identificados:

Pelo empregador público:

Município de Ponta Delgada, pessoa coletiva n.º 512 012 814, sediado na Praça do Município, devidamente representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Pedro Miguel de Medeiros do Nascimento Cabral, outorgando em nome daquele, no exercício dos poderes conferidos pela alínea *a*), n.º 1 e alínea *f*), n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (na sua atual redação), adiante designado como Município, Câmara Municipal ou Primeiro Outorgante;

e

Pela associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), pes-

soa coletiva n.º 501 094 644, sediada na Rua Damasceno Monteiro, 114, devidamente representada por Graça de Fátima Correia Cordeiro Cabral, membro do Secretariado Nacional mandatada com poderes para o ato, o qual vigorará com os termos seguintes:

É celebrada a presente adenda, e que se rege pelas seguintes cláusulas, de que os precedentes considerados fazem parte integrante:

### **Objeto da Adenda**

A presente Adenda tem por objeto a alteração da cláusula vigésima primeira, ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019, celebrado entre o Município de Ponta Delgada e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 9, de 14 de janeiro de 2019.

### **Cláusula Vigésima Primeira**

#### **Direito a Férias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

### **Dispensas, faltas justificadas e tolerâncias de ponto**

5- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia útil seguinte.

6- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março.

7- Para além dos feriados obrigatórios e municipal os trabalhadores têm direito a gozar como tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

8- A tolerância concedida na terça-feira de Carnaval que, por motivos operacionais, não possa ser gozada, não prejudica a respetiva compensação em dia posterior, tendo em conta o interesse público e a conveniência dos serviços.

A presente Adenda é feita em duplicado, com igual conteúdo e valor, sendo um exemplar entregue ao Segundo Outorgante e o outro arquivado nos Serviços da Câmara Municipal, após a assinatura dos legais representantes.

Paços do Concelho, 28 de novembro de 2024.

*Pedro do Nascimento Cabral*, presidente da Câmara Municipal de Ponta Delgada.

*Graça de Fátima Correia Cordeiro Cabral*, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Depositado em 9 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 103/2024, a fl. 78 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra**

A Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE, anteriormente denominado por Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo (SITESE), acordam a revisão parcial do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2023 e retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023 e a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2024, nos seguintes termos:

## Artigo 1.º

O valor da alimentação constante da cláusula 36.ª do contrato coletivo passa a ser de 138,00 €.

## Artigo 2.º

Os valores da tabela salarial constante do anexo II do contrato coletivo passam a ser:

## ANEXO II

**(Tabela salarial)**

Níveis	Categorias de estabelecimentos		
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XV	2 728	2 496	1 985
XIV	1 473	1 380	1 178
XIII	1 270	1 140	1 057
XII	1 106	1 025	976
XI	1 034	979	964
X	1 028	971	925
IX	929	901	888
VIII	907	895	883
VII	903	890	880
VI	898	887	874
V	893	883	870

Nota à tabela: A retribuição das categorias profissionais dos níveis III e IV será a indicada na tabela para o nível V.

### Artigo 3.º

1- A alteração identificada no artigo 1.º antecedente produz efeitos a partir de 1 de julho de 2025.

2- A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e vigorará até 31 de dezembro de 2025.

### Artigo 4.º

Para os devidos efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que estimam que o número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 695 e de 61 160, respetivamente.

Lisboa, 16 de dezembro de 2024.

Pela Associação da Hotelaria de Portugal (AHP):

*Bernardo Luis Amador Trindade*, na qualidade de presidente da AHP.

*Ana Cristina Correia Martins Siza Vieira*, na qualidade de vice-presidente executiva da AHP.

*Manuel Meliço Nabais*, na qualidade de mandatário.

*Ana Luisa Vicente Barbosa*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de dezembro de 2024, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 323/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

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

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018 com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, com as alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2024 com retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2024.)

#### **Preâmbulo**

Entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV é subscrito, em 10 de outubro de 2024, o presente acordo de revisão do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (adiante designado BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2018 com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, com as alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2024 com retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2024.

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

Lisboa, 10 de outubro de 2024.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área e âmbito**

Cláusula 2.ª

#### **Vigência e revisão**

- 1-(...), sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2-(...) 2024, sem prejuízo do que neste CCTV e seus anexos esteja regulado especificamente quanto a certas matérias.
- (...)

## CAPÍTULO III

**Prestação do trabalho**Cláusula 12.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

(...)

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

(...)

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Férias**

(...)

13- O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo, no entanto, o gozo ser interpolado, por acordo entre as partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

(...)

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por doença, acidente ou por outro facto que não lhe seja imputável, designadamente falecimento de familiar nos termos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, deverá ser marcado novo período de férias.

(...)

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Irrenunciabilidade do direito a férias**

(...), sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Suspensão do gozo das férias por motivo não imputável ao trabalhador**

1- Se durante o período de férias ocorrer um impedimento não imputável ao trabalhador, designadamente doença, acidente ou falecimento de familiar nos termos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, consideram-se aquelas não gozadas na parte correspondente.

(...)

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a)* Casamento do trabalhador, durante 15 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b)* Até 20 dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c)* Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta não incluídos na alínea anterior;
- d)* Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau na linha lateral;
- e)* As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e comissões paritárias na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores, devendo nestes casos, as instituições respectivas avisar a entidade patronal pelo menos com 24 horas de antecedência, sem prejuízo de situações especiais previstas na lei ou no presente CCTV.

f) A 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;

g) 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;

h) 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 este devidamente comprovado;

i) 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;

j) As motivadas por doação de sangue, no próprio dia;

l) As motivadas para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir à emergência;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2- Na contagem das faltas previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 em referência não se conta o dia do falecimento se este ocorrer durante o segundo período diário de trabalho.

3- (...)

4- (...)

4- É concedida dispensa ao trabalhador no dia do seu aniversário, ou caso este coincida com dias de descanso semanal ou feriado, no dia útil imediatamente subsequente.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- (...)

2- (...)

a) As dadas nos casos previstos nas alíneas e) e j) da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na lei ou acordo em contrário ou tratando-se de falta por membro da comissão de trabalhadores ou da comissão paritária, no exercício das respectivas funções;

b) (...);

c) (...)

3- (...)

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...) no anterior número 2, contando-se, em relação aos que laborem à sessão, como trabalho prestado o tempo de duração mínima de cada sessão previsto neste CCTV.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição desde que prestem pelo menos meio período de trabalho efetivo.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Trabalho fora do local habitual**

- (...)  
3-(...):  
a) (...) ou 0,36 € por cada quilómetro percorrido, quando utilizar viatura própria;  
(...)

## CAPÍTULO V

**Segurança Social e outras regalias**Cláusula 54.<sup>a</sup>**Complemento dos subsídios de doença**

5-(*Eliminar.*)

## CAPÍTULO VIII

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 62.<sup>a</sup>**Protecção na maternidade e paternidade**

- 1-(...)  
2-(...)  
a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;  
b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;  
c) Em caso de internamento hospitalar da criança no período após o parto, a licença referida na alínea a) suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento;  
d) No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nas alíneas anteriores acrescem 2 dias por cada gêmeo além do primeiro;  
e) Para efeitos do disposto nas alíneas anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com antecedência possível que, no caso previsto na alínea b), não deve ser inferior a 5 dias;  
f) Em caso de amamentação, a trabalhadora tem direito a dispensa diária de trabalho para o efeito, durante o tempo que a mesma durar;  
g) Em caso de aleitação, qualquer dos progenitores tem direito à referida dispensa, até o filho perfazer um ano;  
h) A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, cujo início deve ser indicado pelo progenitor, salvo se outro regime for acordado com o empregador.  
(...)

## CAPÍTULO IX

**Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar**Cláusula 67.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

- (...)  
4-O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração.

## CAPÍTULO X

**Organização dos trabalhadores. Direito sindical e exercício da acção sindical**Cláusula 80.<sup>a</sup>**Direito de reunião**

(...)

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pelo sindicato, pela comissão inter-sindical 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, com observância dos procedimentos legalmente previstos.

(...)

Cláusula 90.<sup>a</sup>**Disposição transitória***(Eliminar:)*Cláusula 90.<sup>a</sup>-A**Disposição transitória***(Eliminar:)***Retribuições mínimas**

## ANEXO I

**Distribuição**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação	827,50
Programista-viajante	827,50
Programista	827,50
Tradutor	827,50
Publicista	827,50
Ajudante de publicista	827,50
Chefe de expedição e propaganda	827,50
Projeccionista	827,50
Encarregado de material e propaganda	827,50
Expedidor de filmes	827,50
Revisor	827,50
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
– Primeiros 11 meses	820,00
– 12.º mês	820,00

## ANEXO II

**Electricistas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Encarregado	827,50
Chefe de equipa	827,50
Oficial	827,50
Pré-oficial	827,50
Ajudante	827,50
Aprendiz	827,50

## ANEXO III

**Escritórios**

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior	6	1 098,50	
	5	992,90	3 A
	4	897,60	3
	3	840,50	3
	2	827,50	3
	1	827,50	2
Técnico	6	992,90	
	5	840,50	1 A
	4	827,50	3
	3	827,50	3
	2	827,50	
	1	827,50	
Técnico administrativo	7	940,10	
	6	827,50	3 A
	5	827,50	
	4	827,50	
	3	827,50	
	2	827,50	
	1	827,50	
Técnico auxiliar	4	827,50	
	3	827,50	
	2	827,50	
	1	827,50	

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

## ANEXO IV

## Exibição

Níveis actuais	Níveis	Transição	Remuneração	
Gerente	Gerente	Gerente	870,00 €	
Subgerente	Subgerente	Subgerente	840,00 €	
Projeccionista 6		→ Tec. cinema 3	837,50 €	
Projeccionista 5				
Tec. cinema 8				
Tec. cinema 7				
Projeccionista 4		→ Tec. cinema 2	832,50 €	↑ 3 anos
Projeccionista 3				
Tec. cinema 6				
Tec. cinema 5				
Tec. cinema 4				
Projeccionista 2		→ Tec. cinema 1	827,50 €	↑ 3 anos
Projeccionista 1				
Tec. cinema 3				
Tec. cinema 2				
Tec. cinema 1				
Estagiário cinema	Estagiário cinema		820,00 €	
Técnico limpeza	Técnico limpeza		820,00 €	

## Regras de progressões:

1- Para efeitos da progressão, conta-se o tempo de categoria do trabalhador, efectuando-se estas no dia 1 do mês em que se completam os anos exigidos.

2- Para as progressões na exibição, é contado tanto o tempo de categoria de projeccionista como de técnico de cinema.

3- As condições e datas de início da produção de efeitos das primeiras progressões das categorias de projeccionista e de técnico de cinema do nível 1 para o nível 2, serão objecto de acordo entre o SINTTAV e a APEC durante o primeiro trimestre de 2025.

4- As condições e datas de início da produção de efeitos das primeiras progressões de projeccionista e de técnico de cinema do nível 2 para o nível 3, serão objecto de acordo entre o SINTTAV e a APEC durante o primeiro trimestre de 2025.

## Notas:

1- Nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

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

## ANEXO V/VI

**Estúdios e laboratórios**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Director de técnico	922,90
Chefe de laboratório	827,50
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	827,50
Compositor de legendas	827,50
Preparador de legendagem	827,50
Secção de revelação:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de tiragem:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de padronização:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de montagem de negativos:	
Montador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	827,50
Analista químico	827,50
Assistente estagiário de analista	827,50
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	827,50
Segundo-preparador	827,50
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	827,50
Segundo-oficial	827,50
Aprendiz	827,50

Projeção:	
Projeccionista	827,50
Ajudante de projeccionista	827,50
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	827,50

## ANEXO VII

**Metalúrgicos**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Encarregado	827,50
Oficial de 1. <sup>a</sup>	827,50
Oficial de 2. <sup>a</sup>	827,50
Oficial de 3. <sup>a</sup>	827,50
Pré-oficial	827,50
Ajudante	827,50
Aprendiz	827,50

## ANEXO VIII

**Motoristas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Motorista:	
De ligeiros	827,50
De pesados	827,50

## ANEXO IX

**Tradutores**

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

- a) Tradução de filmes, trailers, documentários, etc., com lista - 0,60 € por legenda;
- b) Tradução dos mesmos sem lista - 1,12 € por legenda;
- c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola - 0,76 € por legenda;
- d) Localização de legendas - 0,22 € por legenda.

## ANEXO X

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

Diuturnidades (cláusula 48. <sup>a</sup> ) .....	15,60 €
Subsídio de refeição (cláusula 49. <sup>a</sup> ) .....	6,70 €
Abono para falhas (cláusula 50. <sup>a</sup> ):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento:	
Serviços de bilheteira a tempo completo .....	24,50 €
Serviços de bilheteira a tempo parcial .....	10,98 €
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. <sup>a</sup> ):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A .....	24,65 €
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo .....	16,33 €
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista .....	34,85 €
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia .....	31,44 €
Trabalhador que acumule funções de electricista .....	31,44 €
Distribuição:	
Projeccionista que exerça outra função na empresa .....	24,65 €
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. <sup>a</sup> ):	
Pequeno-almoço .....	4,11 €
Almoço ou .....	15,59 €
Alojamento .....	39,82 €
Diária completa .....	68,15 €
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.) .....	114,73 €
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.) .....	86,99 €
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.) .....	34,31 €
Seguro contra acidentes .....	49 225,72 €
Funções de fiscalização:	
Por espectáculo, dentro da localidade .....	6,41 €
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário .....	6,62 €
Nota: As diuturnidades e o subsídio de refeição serão actualizados com efeitos a 1 de janeiro de 2025 para os seguintes valores:	
– Diuturnidades .....	16,00 €;
– Subsídio de refeição .....	7,00 €.

## Cláusula final

**Sucessão da convenção**

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

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

- a) Empregadores abrangidos: 12;
- b) Trabalhadores abrangidos: 790.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área e âmbito

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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 12 empresas e 790 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

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

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 2024, sem prejuízo do que neste CCTV e seus anexos esteja regulado especificamente quanto a certas matérias.

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

- 1- O trabalhador será admitido, em princípio, por um período de experiência de 30 dias.
- 2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização ou compensação.
- 3- Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.
- 4- Na falta de convenção escrita, presume-se que a admissão do trabalhador foi feita a título experimental, nos termos do número 1.
- 5- Findo o período experimental, verificando-se a manutenção ao serviço do trabalhador, a admissão considera-se como efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade desde o início do período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

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

##### **Quadros de densidade**

- 1- As empresas da exibição e em especial as que explorem salas de multiplex deverão organizar e dotar os respectivos quadros com o número suficiente de pessoal por forma a assegurar o normal desenvolvimento da sua actividade, sem necessidade do recurso sistemático à prestação de trabalho suplementar, nomeadamente por força da aplicação do regime de intervalos de descanso, folgas e férias ou em situações de impedimento prolongado da prestação de trabalho.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os serviços de gerência, de cabina ( projecção) e de bilheteira dos cinemas deverão ser sempre assegurados, no mínimo, por um profissional qualificado para o exercício de funções em cada uma dessas áreas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Destinatários e prazo de envio dos mapas de quadro de pessoal**

- 1- Durante o mês de novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de outubro anterior, às seguintes entidades:
  - a) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe no Continente, às respectivas delegações ou subdelegações da Autoridade para as Condições do Trabalho;
  - b) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, aos respectivos serviços regionais.
- 2- As entidades referidas no número anterior reenviarão, posteriormente, ao Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos estatísticos, um dos exemplares recebidos.
- 3- Será ainda enviado um exemplar às entidades representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico e Social.
- 4- Na mesma data do envio, as entidades referidas no número 1 afixarão, por forma bem visível, cópia dos mapas enviados, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibilizarão a consulta em terminal, no caso de entidade autorizada a responder em suporte magnético, por forma acessível, nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.
- 5- Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Promoções obrigatórias

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Crítérios para o preenchimento de vagas - Promoções internas

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

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

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

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Antiguidade de trabalhadores que transitem para empresas associadas

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

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

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

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

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

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9-O regime de trabalho dos profissionais da exibição compreende todos os dias da semana, sem prejuízo do período de horário semanal e de dois dias de descanso semanal, mas sem direito a qualquer remuneração suplementar no que respeita ao trabalho prestado no período do horário normal 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 24h00.

11- Para os restantes trabalhadores, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

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

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Descanso semanal

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

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

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

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1-Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorrer entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato, excepto para a exibição, em que é a partir das 24h00, de acordo com o número 10 da cláusula 12.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3-Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual das refeições (12h00-14h00 e 19h00-21h00, almoço e jantar, respectivamente), o trabalhador terá direito ao pagamento da mesma mediante a apresentação do recibo.

4-Aplica-se, nesta matéria, o disposto nos números 2 e 3 da cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Limites à prestação do trabalho suplementar

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 100 % se for trabalho diurno;

b) 150 % se for trabalho nocturno, acrescido da remuneração do trabalho nocturno prevista no número 4 da cláusula 15.<sup>a</sup>

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

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

sendo:

*RM* = Remuneração base mensal;

*D* = Diuturnidade;

PNTS = Período normal de trabalho semanal.

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

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

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

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

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

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

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

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

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

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções**

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

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

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Férias**

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

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

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

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

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

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

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

8- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

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

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

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

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

13- O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo, no entanto, o gozo ser interpolado, por acordo entre as partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por doença, acidente ou por outro facto que não lhe seja imputável, designadamente falecimento de familiar nos termos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, deverá ser marcado novo período de férias.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Interrupção ou alteração das férias por iniciativa da entidade patronal**

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Efeito da suspensão do contrato por impedimento prolongado**

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Incumprimento da obrigação de conceder férias**

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do gozo das férias por motivo não imputável ao trabalhador**

1- Se durante o período de férias ocorrer um impedimento não imputável ao trabalhador, designadamente doença, acidente ou falecimento de familiar nos termos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, consideram-se aquelas não gozadas na parte correspondente.

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação a férias**

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Feridos**

1- São considerados feridos legalmente obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Domingo de Páscoa;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

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

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

3- No dia 1 de maio, a prestação de trabalho será facultativa, dependendo de acordo prévio entre a empresa e o trabalhador, e no dia 24 de dezembro não poderá a mesma ir para além das 20h00, com tolerância de quinze minutos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2- As faltas classificam-se como:

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

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos 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.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, durante 15 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até 20 dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta não incluídos na alínea anterior;
- d) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau na linha lateral;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e comissões paritárias na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores, devendo nestes casos, as instituições respectivas avisar a entidade patronal pelo menos com 24 horas de antecedência, sem prejuízo de situações especiais previstas na lei ou no presente CCTV;
- f) 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;

g) 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;

h) 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 este devidamente comprovado;

i) 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;

j) As motivadas por doação de sangue, no próprio dia;

l) As motivadas para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir à emergência;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2- Na contagem das faltas previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 em referência não se conta o dia do falecimento se este ocorrer durante o segundo período diário de trabalho.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 1.

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

5- É concedida dispensa ao trabalhador no dia do seu aniversário, ou caso este coincida com dias de descanso semanal ou feriado, no dia útil imediatamente subsequente.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos nas alíneas e) e j) da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na lei ou acordo em contrário ou tratando-se de falta por membro da comissão de trabalhadores ou da comissão paritária, no exercício das respectivas funções;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respectivo, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar;

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

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

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

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas injustificadas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### **Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Retribuições mínimas**

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da remuneração horária**

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

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

sendo:

*RM* = Remuneração base mensal;

*D* = Diuturnidade;

*PNTS* = Período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário ou diminuição de laboração**

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária da forma de espectáculos**

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

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

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No caso da cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;

c) No ano da suspensão e no ano de regresso, em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

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

2- Os trabalhadores a tempo completo terão direito a uma diuturnidade de valor igual ao constante do respectivo anexo por cada 3 anos de permanência na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

3- As diuturnidades acrescerão, quanto aos trabalhadores a tempo completo, às remunerações mensais efectivamente recebidas, independentemente de eventuais aumentos concedidos pelas entidades patronais e, quanto aos trabalhadores que laborem à sessão ou a tempo parcial, às remunerações mínimas respectivas.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição desde que prestem pelo menos meio período de trabalho efetivo.

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

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

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de chefia e outros**

##### **Exibição**

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

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

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

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

#### **Laboratório de revelação**

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

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

#### **Laboratório de legendagem**

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

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

#### **Distribuição**

6-Projeccionista - No caso de exercer outra função na empresa, o projeccionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do anexo do presente CCTV.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho fora do local habitual**

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

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

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

a) Transporte em comboio, autocarro ou avião ou 0,36 € por cada quilómetro percorrido, quando utilizar viatura própria;

b) Alimentação (pequeno-almoço, almoço e jantar, ou diária completa) e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificativos de despesa, de harmonia com os critérios fixados no respectivo anexo do presente CCTV:

O pagamento respeitante ao alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar no mesmo dia à sua residência;

c) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, exceda o período normal de trabalho.

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

a) Ajuda de custo igual a 100 % dessa retribuição;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

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

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

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

7-Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes pessoais no valor mínimo de 49 225,72 €, tornado extensivo a viagens aéreas sempre que elas tenham lugar.

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

8-Durante o período de deslocação, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva Segurança Social ou não

lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Segurança Social e outras regalias

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Contribuições

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento dos subsídios de doença

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por acidente

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

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

3- Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a remuneração mensal líquida auferida à data da baixa por acidente de trabalho ou doença profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa, cessando a obrigação de pagamento no caso de conseguirem estes uma ocupação remunerada por conta própria ou de outrem.

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

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

## CAPÍTULO VI

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 56.<sup>a</sup>**Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal obriga-se a:

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo sobre todos os assuntos que estejam expressamente proibidos de revelar;

c) Executar o serviço segundo as ordens e determinações da entidade patronal e dos superiores hierárquicos e cumprir os regulamentos internos, desde que aprovados nos termos das cláusulas deste CCTV e lhe digam respeito, salvo se forem contrários aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

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

g) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;

j) Cumprir o horário de trabalho;

l) Usar vestuário apropriado fornecido pela empresa, zelando pela sua normal utilização, o qual deverá ser substituído quando o seu uso deixar de ser exigível;

m) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Impedir os trabalhadores de fazer valer os seus direitos quando os exerçam com observância das normas legais, designadamente os que decorram da lei da greve;

d) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição ou outro prejuízo para o trabalhador;

f) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto na lei ou no presente CCTV;

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

h) Despedir qualquer trabalhador sem justa causa nos termos da lei;

i) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que à data da declaração de greve não trabalhem no respectivo estabelecimento ou serviço ou admitir novos trabalhadores;

j) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado fora da localidade, salvo acordo expresso do trabalhador.

2- No caso previsto na alínea j) do número 1 desta cláusula, deverá a entidade patronal suportar os custos 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 número 1 desta cláusula, caso em que os atrasos não dão direito à rescisão, mas tão-só à exigência de retribuição nos termos da lei.

## CAPÍTULO VII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Segurança e higiene no trabalho

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Utilização de vestuário adequado

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

### CAPÍTULO VIII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade e paternidade

1- Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente CCTV, qualquer discriminação em função do sexo.

2- Aplica-se o regime previsto na lei quanto à situação de parentalidade, designadamente os seguintes direitos:

*a)* É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

*b)* Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

*c)* Em caso de internamento hospitalar da criança, no período após o parto, a licença referida na alínea *a)* suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento;

*d)* No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nas alíneas anteriores acrescem 2 dias por cada gêmeo além do primeiro;

*e)* Para efeitos do disposto nas alíneas anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com antecedência possível que, no caso previsto na alínea *b)*, não deve ser inferior a 5 dias;

*f)* Em caso de amamentação, a trabalhadora tem direito a dispensa diária de trabalho para o efeito, durante o tempo que a mesma durar;

*g)* Em caso de aleitação, qualquer dos progenitores tem direito à referida dispensa, até o filho perfazer um ano;

*h)* A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, cujo início deve ser indicado pelo progenitor, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

3- O pai ou a mãe têm direito a licença parental, por nascimento de filho, com a duração prevista na lei, ou ao período remanescente da licença nos seguintes casos:

*a)* Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença e enquanto esta se mantiver;

*b)* Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

*c)* Decisão conjunta destes.

4- No caso previsto nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5- Os progenitores com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, têm direito a trabalhar em regime de tempo parcial, nos termos e condições previstos na lei.

6- Os progenitores na situação prevista no número anterior têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos previstos na lei.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais do trabalhador-estudante

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

*a)* Horário de trabalho flexível ajustado à frequência das aulas ou, quando tal não seja possível, dispensa até seis horas semanais sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;

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

*c)* No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

*d)* Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Férias e licença do trabalhador-estudante

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

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

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

## CAPÍTULO IX

**Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar**Cláusula 66.<sup>a</sup>**Causas de cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

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

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

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

4- O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Despedimentos**

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

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

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

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

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

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

- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- n) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei aplicável.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Consequências do despedimento ilícito**

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

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato 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 número 1 será assinado pela entidade patronal e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar**

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Sanção disciplinar**

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

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Aplicação de sanções disciplinares

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

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a*) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b*) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos legais e deste CCTV;
- c*) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, ou de Segurança Social ou de delegado sindical;
- d*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

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

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

**Organização dos trabalhadores. Direito sindical e exercício da acção sindical**Cláusula 79.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Direito de reunião**

1- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário 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 podem ser convocadas pelo sindicato, 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, com observância dos procedimentos legalmente previstos.

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

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

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

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

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos delegados sindicais**

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

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

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

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

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

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### **Competência dos delegados sindicais**

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

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Crédito de horas para delegados sindicais**

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

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

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

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### **Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

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

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### **Comissão sindical de empresa**

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

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

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

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

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

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

- c) Classificar e reclassificar cinemas;
  - d) Analisar e deliberar sobre as reclamações resultantes da avaliação de desempenho que lhe forem remetidas e casos excepcionais, designadamente dirigentes sindicais;
  - e) Analisar periodicamente a formação profissional ministrada pelas empresas e emanar recomendações que sobre tal tema lhe pareçam adequadas.
- 2- Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente para substituição dos efectivos em caso de impedimento.
- 3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.
- 4- Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a todo o tempo pela parte que os mandadou, mediante comunicação escrita à outra parte.
- 5- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.
- 6- As deliberações da comissão paritária serão entregues ao Ministério do Emprego para efeitos de depósito e publicação, entrando em vigor nos termos legais.
- 7- A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião. A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

- 1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea j) do número 1 e no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>
- 2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.
- 3- Para efeitos do disposto no número 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.
- 4- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, o adquirente é responsável desde que os créditos sejam reclamados pelos interessados até um ano após a transmissão.
- 5- Aos trabalhadores ausentes do local de trabalho deve ser comunicada a transmissão do estabelecimento e, bem assim, o aviso referido no número anterior, por meio de carta registada com aviso de recepção.
- 6- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

- 1- Princípios gerais:
- a) A formação profissional é hoje um instrumento estratégico através do qual tanto empresas como trabalhadores conseguem adaptar-se às novas tecnologias e às constantes mudanças empresarias e sociais;
  - b) Para atingir os seus objectivos, a formação profissional deve pautar-se pela qualidade, adequando-se os seus conteúdos programáticos às necessidades das empresas em cada momento, devendo ser garantidas as mesmas oportunidades de acesso a todos os trabalhadores;
  - c) A formação de qualidade para todos é, pois, um objectivo prioritário, com conteúdos dirigidos à sua formação pessoal e profissional;
  - d) As empresas devem proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respectivas funções e actividades, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades das empresas;

e) Os trabalhadores têm o dever de participar, salvo se houver algum motivo atendível, sempre de modo diligente, nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelas empresas, de forma a melhorar os seus níveis de desempenho;

f) As empresas devem organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções ou métodos de trabalho ocorridos nos postos de trabalho;

g) As empresas devem reconhecer e valorizar as qualificações entretanto adquiridas pelos trabalhadores através da formação profissional, o que também contribui para estimular e incentivar a sua participação na formação e na autoformação, através de comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre a empresa e os trabalhadores de pactos de permanência.

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

a) As empresas facilitarão a formação contínua para aprendizagem e aperfeiçoamento dos novos conhecimentos teóricos e práticos que os trabalhadores precisem para se adequarem às crescentes exigências que em cada momento os seus postos de trabalho comportam;

b) Serão efectuados relatórios semestrais com informação sobre os conteúdos programáticos, horas de formação, volume de participantes/participações em cada semestre;

c) Estes relatórios serão disponibilizados às entidades competentes, conforme estipulado pela legislação em vigor, à comissão paritária e também às associações sindicais que o solicitem.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Casos omissos

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

### ANEXO I

#### Distribuição

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

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

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

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

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

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

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

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

9- *Encarregado de material de propaganda* - É o trabalhador que tem a seu cargo o material de propaganda, seleccionando-o, segundo instruções superiores, verificando o seu estado, mantendo-o arrumado e inventariado e zelando pela sua conservação, devendo fazer todo o expediente e agindo de conformidade para esses

efeitos, sendo da sua responsabilidade a existência do mesmo e devendo comunicar superiormente qualquer falta.

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

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

## ANEXO II

### Electricistas

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

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

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

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

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

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

## ANEXO III

### Escritórios

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

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

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

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

## ANEXO III-A

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

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

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

3- *Técnico administrativo* - Integra as actuais dactilógrafo e estagiário do 1.º ano (nível 1), dactilógrafo e estagiário do 2.º ano (nível 2), 3.º escriturário (nível 3), telefonista (nível 3), 2.º escriturário (nível 4), recepcionista (nível 4), operador de registo de dados (nível 4) e cobrador (nível 4), secretário de direcção (nível 5) e 1.º escriturário (nível 5).

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

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

## ANEXO IV

**Exibição**

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

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

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

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

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

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

## ANEXO IV-A

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

1- Gerente - (*Sem alteração.*)

2- Subgerente - Integra actual secretário.

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

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

5- Estagiário de cinema - (*Sem alteração.*)

6- Técnico de limpeza - Integra actual servente de limpeza.

## ANEXO V

**Laboratórios de legendagem**

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

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

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

## ANEXO VI

**Laboratórios de revelação e montagem**

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

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

**Secção de revelação**

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

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

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

**Secção de tiragem**

6- *Operador* - É o trabalhador a quem compete, genericamente, zelar pelo equipamento que conduz por forma que se conserve e nunca ponha em risco os materiais negativos ou quaisquer originais que utilize em curso de impressão, particularmente verificar sempre, antes de iniciar qualquer impressão, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos, eléctricos e ópticos do equipamento, designadamente proceder às leituras dos instrumentos de controlo e às correcções que eventualmente resultarem destas leituras; verificar

regularmente o estado de todas as peças onde o filme consta de forma a nunca comprometer o original que manipula; proceder à execução das bandas de correcção de luz e de cor; para reparação de quaisquer peças defeituosas, deverá reportar imediatamente ao chefe do laboratório para que este providencie no sentido de os serviços de manutenção 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.

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

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

### Secção de padronização

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

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

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

### Secção de montagem de negativos

12- *Montador* - É o trabalhador a quem genericamente compete montar o negativo de acordo com a cópia de montagem ou quaisquer indicações escritas que a substituam, bem como todos os trabalhos de sincronização de imagem e som e preparação de negativos para a tiragem, particularmente proceder à divisão do material em bruto, para tiragem de cópias de trabalho, de acordo com folhas de imagem e sua colagem; dividir e classificar todo o negativo para efeitos de montagem definitiva e preparar as bandas de provas, corte e colagem do negativo para execução de cópia final; executar sincronizações de imagem e som para efeitos de tiragem de acordo com as partidas convencionais; preparar negativos e outros originais para qualquer tipo de tiragem, nomeadamente preparação de intermediários, e inspeccionar diariamente as bandas e equipamentos de trabalho por forma a não comprometer mecanicamente os materiais que utiliza; cuidar da limpeza da secção por forma a evitar comprometer os mesmos materiais; cuidar da limpeza constante e reportar ao chefe do laboratório os desalinhamentos das coladeiras que conduzam a deficientes colagens; organizar e manter actualizado o arquivo de negativos e o respectivo ficheiro.

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

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

### Secção de análise, sensitometria e densimetria

15- *Sensitometrista* - É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar do ponto de vista sensitométrico o andamento e estabilidade dos processos de revelação, de acordo com os padrões definidos para cada película, e colaborar directamente com os analistas e com o chefe do laboratório, de quem depende, particularmente controlar o resultado da revelação de acordo com a secção química, a padronização e estúdio de som; estudar quantitativamente, em termos de luz, de posição de prata e formação de correntes, cada passo da cadeia

do processo fotográfico desde a tomada de vistas até à imagem final, dando instruções necessárias às respectivas secções ou aos estúdios de som; imprimir convenientemente os sensitogramas e fazer a sua leitura; após revelação, analisar os resultados de acordo com os dados técnicos dos fabricantes de material fotossensível; estabelecer mapas auxiliares de controlo; comunicar directamente com as respectivas secções de assistência técnica dos fabricantes dos filmes; iniciar os novos processos e fazer o intercâmbio de sensitogramas com os fabricantes de material fotossensível; analisar e comparar os resultados de qualidade de revelação do laboratório, zelando para que os seus valores estejam dentro dos parâmetros considerados óptimos.

16- *Analista químico* - É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar os processos de revelação por forma que as imagens obtidas no material revelado sejam boas do ponto de vista de qualidade da imagem geral, particularmente proceder às análises necessárias com a frequência imposta por cada tipo de processo químico em particular, de forma 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.

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

### **Secção de preparação de banhos**

18- *Primeiro-preparador* - É o trabalhador a quem, genericamente, compete proceder a preparação dos banhos de 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, proceder à manufactura dos banhos por dissolução dos produtos químicos pesados; executar a recuperação dos banhos de acordo com as instruções dos analistas, de quem depende directamente; manter em perfeito estado de funcionamento quer as cubas de preparação de banhos quer as de armazenagem dos mesmos.

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

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

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

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

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

### **Projectção**

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

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

### Arquivo de películas

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

#### ANEXO VII

### Metalúrgicos

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

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

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

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

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

#### ANEXO VIII

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

### Retribuições mínimas

#### ANEXO I

### Distribuição

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação	827,50
Programista-viajante	827,50
Programista	827,50
Tradutor	827,50
Publicista	827,50
Ajudante de publicista	827,50
Chefe de expedição e propaganda	827,50
Projeccionista	827,50
Encarregado de material e propaganda	827,50
Expedidor de filmes	827,50
Revisor	827,50
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
– Primeiros 11 meses	820,00
– 12.º mês	820,00

## ANEXO II

**Electricistas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Encarregado	827,50
Chefe de equipa	827,50
Oficial	827,50
Pré-oficial	827,50
Ajudante	827,50
Aprendiz	827,50

## ANEXO III

**Escritórios**

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior	6	1098,50	
	5	992,90	3 A
	4	897,60	3
	3	840,50	3
	2	827,50	3
	1	827,50	2
Técnico	6	992,90	
	5	840,50	1 A
	4	827,50	3
	3	827,50	3
	2	827,50	
	1	827,50	
Técnico administrativo	7	940,10	
	6	827,50	3 A
	5	827,50	
	4	827,50	
	3	827,50	
	2	827,50	
	1	827,50	
Técnico auxiliar	4	827,50	
	3	827,50	
	2	827,50	
	1	827,50	

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

## ANEXO IV

**Exibição**

Níveis actuais	Níveis	Transição	Remuneração	
Gerente	Gerente	Gerente	870,00 €	
Subgerente	Subgerente	Subgerente	840,00 €	
Projeccionista 6		→ Tec. cinema 3	837,50 €	
Projeccionista 5				
Tec. cinema 8				
Tec. cinema 7				
Projeccionista 4		→ Tec. cinema 2	832,50 €	↑ 3 anos
Projeccionista 3				
Tec. cinema 6				
Tec. cinema 5				
Tec. cinema 4				
Projeccionista 2		→ Tec. cinema 1	827,50 €	↑ 3 anos
Projeccionista 1				
Tec. cinema 3				
Tec. cinema 2				
Tec. cinema 1				
Estagiário cinema	Estagiário cinema		820,00 €	
Técnico limpeza	Técnico limpeza		820,00 €	

## Regras de progressões:

1- Para efeitos da progressão, conta-se o tempo de categoria do trabalhador, efectuando-se estas no dia 1 do mês em que se completam os anos exigidos.

2- Para as progressões na exibição, é contado tanto o tempo de categoria de projeccionista como de técnico de cinema.

3- As condições e datas de início da produção de efeitos das primeiras progressões das categorias de projeccionista e de técnico de cinema do nível 1 para o nível 2, serão objecto de acordo entre o SINTTAV e a APEC durante o primeiro trimestre de 2025.

4- As condições e datas de início da produção de efeitos das primeiras progressões de projeccionista e de técnico de cinema do nível 2 para o nível 3, serão objecto de acordo entre o SINTTAV e a APEC durante o primeiro trimestre de 2025.

## Notas:

1- Nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

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

## ANEXO V/VI

**Estúdios e laboratórios**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Director de técnico	922,90
Chefe de laboratório	827,50
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	827,50
Compositor de legendas	827,50
Preparador de legendagem	827,50
Secção de revelação:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de tiragem:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de padronização:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de montagem de negativos:	
Montador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	827,50
Analista químico	827,50
Assistente estagiário de analista	827,50
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	827,50
Segundo-preparador	827,50
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	827,50
Segundo-oficial	827,50
Aprendiz	827,50

Projeção:	
Projeccionista	827,50
Ajudante de projeccionista	827,50
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	827,50

## ANEXO VII

**Metalúrgicos**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Encarregado	827,50
Oficial de 1. <sup>a</sup>	827,50
Oficial de 2. <sup>a</sup>	827,50
Oficial de 3. <sup>a</sup>	827,50
Pré-oficial	827,50
Ajudante	827,50
Aprendiz	827,50

## ANEXO VIII

**Motoristas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Motorista:	
De ligeiros	827,50
De pesados	827,50

## ANEXO IX

**Tradutores**

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

- a) Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista - 0,60 € por legenda;
- b) Tradução dos mesmos sem lista - 1,12 € por legenda;
- c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola - 0,76 € por legenda;
- d) Localização de legendas - 0,22 € por legenda.

## ANEXO IX-A

**Níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas

pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2007:

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

## 2- Quadros médios

### 2.1- Técnicos administrativos

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

Gerente.

## 4- Profissionais altamente qualificados

### 4.1- Administrativos, comércio e outros

Projeccionista;

Subgerente;

Técnico de cinema.

## 7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)

### 7.1- Administrativos, comércio e outros:

Técnico de limpeza.

## A- Praticantes e aprendizes

Estagiário de cinema.

## ANEXO X

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

Diuturnidades (cláusula 48. <sup>a</sup> ) .....	15,60 €
Subsídio de refeição (cláusula 49. <sup>a</sup> ) .....	6,70 €
Abono para fálhas (cláusula 50. <sup>a</sup> ):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento:	
Serviços de bilheteira a tempo completo .....	24,50 €
Serviços de bilheteira a tempo parcial .....	10,98 €
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. <sup>a</sup> ):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A .....	24,65 €
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo .....	16,33 €
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista .....	34,85 €
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia .....	31,44 €
Trabalhador que acumule funções de electricista .....	31,44 €
Distribuição:	
Projeccionista que exerça outra função na empresa .....	24,65 €
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. <sup>a</sup> ):	
Pequeno-almoço .....	4,11 €
Almoço ou .....	15,59 €
Alojamento .....	39,82 €
Diária completa .....	68,15 €
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.) .....	114,73 €
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.) .....	86,99 €
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.) .....	34,31 €
Seguro contra acidentes .....	49 225,72 €
Funções de fiscalização:	
Por espectáculo, dentro da localidade .....	6,41 €
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário .....	6,62 €

Nota: As diuturnidades e o subsídio de refeição serão actualizados com efeitos a 1 de janeiro de 2025 para os seguintes valores:

- Diuturnidades .....	16,00 €;
- Subsídio de refeição .....	7,00 €.

## Cláusula final

### Sucessão da convenção

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

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

- a) Empregadores abrangidos: 12;
- b) Trabalhadores abrangidos: 790.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

*Paulo Domingos Filipe Aguiar*, mandatário.  
*André Alves Ottone da Cruz*, mandatário.  
*Nuno Prates Miguel Soeiro*, mandatário.  
*Fernando Américo Ventura*, mandatário.

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

*Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves*, mandatário.  
*Vitor Manuel Oliveira Lima Correia*, mandatário.  
*Francisco Luis Alves da Silva*, mandatário.  
*Maria de Fátima Santos Barnabé*, mandatário.

Depositado em 26 de dezembro de 2024, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 324/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de novembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rui Jorge Pinto de Sousa Brito da Silva.

Vice-presidente - Rui Manuel Silva Monteiro.

Tesoureiro - Ismael José do Vale Morais.

Secretário - Jorge Miguel Lopes Antunes.

Vogal - Jorge Filipe Martins de Oliveira.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de julho de 2024 para o mandato de um ano.

Presidente - João Bezerra da Silva.

Vice-presidente - João Albuquerque.

Tesoureira - Sara Choupina.

Secretário - Tiago Marques.

Secretária adjunta - Ana Brito Maneira.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes (SNATTI) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de novembro de 2024 para o mandato de três anos.

Secretário-geral - Paulo Cosme.

Secretário da direção - Pedro Dinis Rebelo.

Tesoureiro - Bruno Monteiro.

Vogal - Barbara Pollastri.

Vogal - Alexandra Dias Sousa.

Suplentes:

João Amaral Dias.

Aneta Matias.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Professores do Norte - SPN - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da Sindicato dos Professores do Norte (SPN) publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2024, por motivo de renúncia de mandato, foram efetuadas as seguintes substituições:

Alexandra Gomes Silveira Fraguito.  
Edmundo José Ferreira Pires.  
Glória Maria Barroso B. Guerra Freitas.

São substituídos por:

Ausenda Maria de Jesus Costa Sá.  
Cristina Maria Rodrigues Mendes.  
Gabriela Maria Costa Rodrigues Alves.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão - ACIF - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 28 de novembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 13, de 15 de julho de 1996 com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 9, de 15 de maio de 1997.

## CAPÍTULO I

**Denominação, duração, sede, âmbito e objeto**

## Artigo 1.º

**(Denominação, natureza e duração)**

A Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão, adiante designada abreviadamente por ACIF, é uma associação de direito privado sem fins lucrativos, criada para vigorar por tempo indeterminado, com o número de pessoa coletiva 500989087.

## Artigo 2.º

**(Sede e âmbito)**

1- A ACIF tem a sua sede na Rua Adriano Pinto Basto, número 94, 1.º andar, freguesia de Vila Nova de Famalicão e Calendário, concelho de Vila Nova de Famalicão, podendo, por deliberação da direção, criar delegações ou outras formas de representação nos locais que julgar mais convenientes à prossecução dos seus fins.

2- Por deliberação da assembleia geral a sede poderá ser mudada para qualquer outro local.

3- A ACIF tem por âmbito a representação dos agentes económicos empresariais e profissionais nela filiados, oriundos de qualquer setor de atividade económica, sediados ou com instalações no concelho de Vila Nova de Famalicão, sem prejuízo de representar e defender os interesses de empresários com sede geográfica noutras localidades do país, desde que exerçam atividades que se possam considerar de interesse para a prossecução do objetivo da associação.

## Artigo 3.º

**(Objetivos e competências)**

A ACIF tem por objeto:

- a) A promoção, dinamização e a defesa da atividade empresarial no concelho de Vila Nova de Famalicão;
- b) A representatividade do conjunto dos associados junto das entidades públicas ou privadas, organizações profissionais do comércio, indústria e serviços, nacionais ou estrangeiras, das associações sindicais e de opinião pública;

- c) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais das atividades abrangidas;
- d) Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos setores abrangidos pela associação;
- e) Coordenar e regular o exercício das atividades representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;
- f) Estudar em conjunto, por ramos de atividade, a constituição de cooperativa ou outras formas de associação que contribuam para a obtenção de uma maior rentabilidade dos associados;
- g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores;
- h) Editar publicações de interesse geral ou particular para os diversos sectores de atividade;
- i) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados através da criação de quadros técnicos, designadamente nas áreas económica, jurídica e *marketing*, tendo por base assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de atividade;
- j) A promoção do ensino e formação profissional e/ou empresarial;
- k) Organizar e manter atualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação;
- l) Integrar-se em uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da associação;
- m) Participar na celebração de convenções coletivas de trabalho e na resolução de conflitos sociais nos termos que a lei determinar;
- n) Organizar todos os serviços indispensáveis à realização da sua finalidade, bem como promover e praticar, em geral, tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, social e económico dos setores que representa.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### (Tipo de associados)

1- Na ACIF existem os seguintes tipos de associados:

- a) Efetivos;
- b) Honorários.

2- Podem ser associados efetivos, as pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, que exerçam atividade comercial, industrial ou de serviços, no concelho de Vila Nova de Famalicão, ou que possuam sede ou instalações noutra localidade, desde que exerçam atividades que se possam considerar de interesse para a prossecução do objetivo da associação.

3- A direção, através de deliberação unânime, poderá atribuir o título de associado honorário a quaisquer personalidades, empresas ou instituições que, por qualquer serviço importante prestado à atividade empresarial ou à ACIF, ou ainda, por relevante mérito empresarial, cultural ou social se mostrem credores desta distinção.

4- Os associados honorários estarão isentos do pagamento de quotas.

#### Artigo 5.º

##### (Condições de admissão)

1- A admissão dos associados efetivos, far-se-á por deliberação da direção, mediante solicitação dos interessados, através do preenchimento da proposta de admissão, a qual deverá ser instruída com os documentos comprovativos do exercício da respetiva atividade e da qualidade de quem a apresenta.

2- Quando pela direção tenha sido recusado qualquer pedido de admissão, poderá o interessado requerer que o mesmo seja submetido à apreciação e deliberação da assembleia geral, o que terá lugar na primeira que se realizar.

3- A admissão de qualquer interessado somente poderá ser recusada desde que o mesmo não preencha os requisitos estatutários.

4- O pedido de admissão como associado, após ter sido aceite, envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos sociais.

## Artigo 6.º

**(Direitos dos associados)**

1- Constituem direitos dos associados efetivos:

- a) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;
- b) Beneficiar de todos os serviços ou vantagens oferecidas pela ACIF, em conformidade com os estatutos, regulamentos e legislação em vigor;
- c) Fazer-se representar pela ACIF, ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade em que esta delegue, perante as instituições públicas e privadas, tendo em vista a resolução dos problemas dos associados;
- d) Participar, discutir e votar nas assembleias gerais, requerer a inclusão de temas na respetiva ordem de trabalhos, nos termos dos estatutos e, nela apresentar propostas, votos, louvores, censuras ou reclamações de atos dos demais órgãos estatutários;
- e) Reclamar, perante os órgãos sociais respetivos, de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da própria ACIF;
- f) Requerer, nos termos dos estatutos, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;
- g) Apresentar à direção, por escrito, quaisquer sugestões que julgue de utilidade para a melhor prossecução dos fins específicos da ACIF;
- h) Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de associado;
- i) Recorrer para a mesa da assembleia geral dos atos da direção que repute ilegais ou quando se julgue por eles prejudicado.

2- Os associados honorários poderão exercer todos os direitos atribuídos aos associados efetivos, com exceção do direito de voto em assembleia geral e de ser eleito para qualquer cargo social.

## Artigo 7.º

**(Deveres)**

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições estatutárias e as deliberações dos órgãos sociais;
- b) Contribuir com o pagamento de joia de inscrição e pontualmente das quotas que vierem a ser fixadas nos termos destes estatutos;
- c) Exercer os cargos associativos para os quais forem eleitos ou designados;
- d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;
- e) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar as informações, esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- g) Comunicar por escrito, no prazo de trinta dias, a cessação da sua atividade comercial ou industrial;
- h) Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

## Artigo 8.º

**(Perda da qualidade de associado efetivo)**

1- Perde a qualidade de associado efetivo:

- a) Aquele que, nos termos dos estatutos, pedir a sua demissão;
- b) Aquele que deixar de satisfazer as condições que legitimaram a sua admissão como associado;
- c) O que deixar de pagar as suas quotas durante 12 meses consecutivos e as não liquidar dentro do prazo que lhe for concedido;
- d) O que, por incumprimento dos seus deveres de associado ou práticas lesivas do bom nome da associação ou outros contrários aos objetivos da mesma, a isso der lugar.

2- O associado que desejar desistir da sua qualidade de associado deverá apresentar, por escrito, o seu pedido de demissão, enviado à direção, com, pelo menos, 30 dias de antecedência e liquidar todas as suas obrigações perante a associação até final do trimestre em curso.

3- No caso previsto na alínea c) do número 1 poderá a direção decidir a readmissão do associado, desde que seja previamente liquidado o débito existente.

## Artigo 9.º

### (Sanções aplicáveis aos associados)

1- Os associados que violarem os deveres estabelecidos no artigo 7.º ficam sujeitos às seguintes sanções, consoante a natureza e gravidade da infração cometida:

- a) Advertência;
- b) Suspensão de direitos até ao máximo de 6 meses;
- c) Expulsão.

2- A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direção, com exceção da pena de expulsão, que será apresentada e deliberada em assembleia geral, a requerimento da direção.

3- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a imputação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a 10 dias, para apresentar a sua defesa.

4- Com a defesa poderá o associado juntar documentos e apresentar quaisquer outros meios de prova.

5- Da aplicação de qualquer pena pode o acusado recorrer para a assembleia geral.

6- Da aplicação da pena de expulsão, somente é admissível recurso para o tribunal competente.

7- A suspensão de direitos, implica a privação automática e temporária do exercício dos direitos como associado, mas não desobriga do pagamento das quotas relativas ao período de suspensão.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

### Artigo 10.º

#### (Órgãos associativos)

1- São órgãos da ACIF a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

2- A direção poderá criar um ou vários conselhos consultivos sem poderes deliberativos.

### Artigo 11.º

#### (Exercício dos cargos)

1- O exercício de qualquer cargo nos órgãos sociais é gratuito, mas pode justificar o pagamento de despesas dele derivadas.

2- Nenhum associado poderá exercer simultaneamente mais de um cargo associativo eletivo.

### Artigo 12.º

#### (Duração do mandato)

1- A duração dos mandatos dos órgãos sociais é de quatro anos, devendo proceder-se à sua eleição até 30 de abril do ano imediatamente a seguir ao quadriénio.

2- O mandato inicia-se com a tomada de posse perante o presidente da mesa da assembleia geral cessante ou seu substituto, o que deverá ocorrer até 30 dias após a assembleia eleitoral.

3- Quando as eleições não sejam realizadas atempadamente, considera-se prorrogado o mandato em curso até à posse dos novos órgãos sociais.

4- A demissão de um associado que seja membro de um órgão associativo não prejudica o regular funcionamento do órgão, exceto nas situações em que o mesmo se veja reduzido a menos de metade do número mínimo de membros que tal órgão deva possuir de acordo com os estatutos.

5- No caso de vacatura de mais de 50 % dos membros da direção, termina o mandato de todos os órgãos, o que será declarado pelo presidente da assembleia geral, que deverá marcar no prazo de 60 dias novas eleições.

6- Caso a vacatura de mais de 50 % dos seus membros diga respeito ao conselho fiscal ou à mesa da assembleia geral, deverão ser marcadas no prazo de 60 dias novas eleições para o respetivo órgão.

7- O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com o dos inicialmente eleitos.

#### Artigo 13.º

##### (Da convocação e forma de deliberação dos órgãos sociais)

1- Os órgãos sociais são convocados pelos respetivos presidentes e a direção e o conselho fiscal só podem deliberar com a presença da maioria dos respetivos titulares.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

#### Artigo 14.º

##### (Incompatibilidades)

1- Os membros dos órgãos sociais e os associados, não podem votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a associação e eles, seus cônjuges, ascendentes e descendentes.

2- As deliberações tomadas com infração ao disposto no número anterior são anuláveis, se o voto do associado impedido for essencial à existência da maioria necessária.

#### Artigo 15.º

##### (Dos livros de atas)

Das reuniões dos órgãos sociais serão sempre lavradas atas, que serão registadas nos respetivos livros e obrigatoriamente assinadas pelos membros presentes ou, quando respeitarem a reuniões da assembleia geral, pelos membros da respetiva mesa.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 16.º

##### (Composição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos.

2- Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos, os associados que, não se encontrando estatutariamente impedidos de exercer os seus direitos, tenham as quotas pagas até três meses antes da assembleia geral.

3- Poderão assistir à assembleia geral os associados honorários.

#### Artigo 17.º

##### (Competências)

Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos, e necessariamente sobre:

- a) Eleger e destituir órgãos sociais da associação;
- b) Definir as linhas fundamentais de atuação da ACIF;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a extinção, cisão ou fusão da ACIF;
- d) Discutir e votar anualmente o relatório da direção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal;
- e) Discutir e votar as propostas da direção, do conselho fiscal ou de qualquer associado, nos termos estatutários;
- f) Deliberar, na sequência de proposta apresentada pela direção e parecer do conselho fiscal, sobre o montante da joia e das quotas;
- g) Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de associados e da aplicação, pela direção, da pena de demissão;
- h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente;
- i) Destituir os titulares dos órgãos eletivos da associação;

- j)* Autorização para demandar os órgãos sociais por fatos praticados no exercício do cargo;
- k)* Aprovar o regulamento interno da ACIF e as suas alterações, mediante proposta apresentada pela direção;
- l)* Deliberar sobre a alienação, a qualquer título, de bens imóveis ou bens de elevado valor histórico ou artístico;
- m)* Deliberar sobre empréstimos a contrair;
- n)* Deliberar sobre o destino a dar ao seu património em caso de extinção;
- o)* Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direção ou do conselho fiscal.

#### Artigo 18.º

##### (Mesa da assembleia geral)

1- A assembleia geral é dirigida pela mesa, composta por um presidente, um vice-presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário.

2- Na assembleia geral, a respetiva mesa, deverá ser sempre composta, no mínimo, por três membros, devendo os associados presentes designar, na falta da totalidade ou de parte dos membros daquele órgão, quem os substitua, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

#### Artigo 19.º

##### (Atribuições do presidente da mesa da assembleia geral)

1- Incumbe ao presidente:

- a)* Convocar as assembleias gerais, nos termos estatutários;
- b)* Preparar a ordem de trabalhos, dirigir o funcionamento e manter a ordem nas assembleias gerais;
- c)* Verificar a regularidade dos cadernos eleitorais, da apresentação de candidaturas e da emissão dos boletins de voto em todos os atos eleitorais;
- d)* Bem como organizar e fiscalizar o desenrolar do processo eleitoral;
- e)* Dar posse aos associados eleitos e seus representantes para os cargos dos órgãos associativos;
- f)* Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de atas da assembleia geral da ACIF, bem como as atas das assembleias gerais em que estiver presente;
- g)* Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;
- h)* Decidir das reclamações a que alude a alínea *g)* do número 1 do artigo 6.º e número 3 do 44.º dos estatutos.

2- Os associados que, depois de advertidos pelo presidente da mesa da assembleia geral, não acatem os seus apelos ou que, de qualquer forma, contrariem a boa ordem dos trabalhos podem, para além de eventuais sanções disciplinares que lhes venham a ser aplicadas, ser expulsos da sala de reunião.

#### Artigo 20.º

##### (Atribuições dos restantes membros)

1- Compete ao vice-presidente substituir o presidente em caso de impedimento temporário ou, sendo definitivo, até às eleições seguintes.

2- Na ausência temporária do presidente e vice-presidente, assumem as funções de presidência, pela respetiva ordem o primeiro secretário e o segundo-secretário.

3- Incumbe aos secretários, de acordo com as funções distribuídas pelo presidente, nomeadamente:

- a)* Coadjuvar o presidente na direção dos trabalhos da assembleia geral;
- b)* Redigir e assinar conjuntamente com os restantes membros as atas;
- c)* Organizar e ler o expediente da assembleia;
- d)* Preparar, fazer expedir e publicar os avisos convocatórios;
- e)* Servir de escrutinadores durante os atos eleitorais.

#### Artigo 21.º

##### (Reuniões da assembleia geral)

1- A assembleia geral reunirá em sessões ordinárias ou extraordinárias.

2- A assembleia geral reunirá ordinariamente:

- a)* No final de cada mandato, até 30 de abril do ano imediato, para a eleição dos órgãos sociais;
- b)* Até 31 de março de cada ano, para discussão e votação do relatório e contas da gerência do ano anterior, bem como do parecer do conselho fiscal.

3- A assembleia reunirá em sessão extraordinária quando convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direção ou do conselho fiscal ou a requerimento de um mínimo de 50 associados.

#### Artigo 22.º

##### (Convocatória das assembleias gerais)

1- A assembleia geral deve ser convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, por quem o substituir.

2- A convocatória para a reunião da assembleia geral ordinária deverá ser feita por meio de publicação num jornal da imprensa local, com a antecedência mínima de 15 dias, designando-se sempre o local, o dia, a hora e a ordem de trabalhos e deverá ser afixada, também, na sede, sem prejuízo do recurso a outros meios que proporcionem uma mais ampla divulgação da convocatória, nomeadamente a sua publicação na página da internet da ACIF.

2- A convocatória para a assembleia eleitoral deverá respeitar a antecedência mínima de 60 dias.

3- A convocatória para a assembleia geral extraordinária será efetuada por meio de correio eletrónico para o endereço de cada associado, tal como consta da base de dados da ACIF ou por carta, com a antecedência mínima de 15 dias.

#### Artigo 23.º

##### (Funcionamento da assembleia geral)

1- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria simples dos associados, com direito de voto e meia hora depois com qualquer número dos associados presentes, ou em continuação de trabalhos.

2- Tratando-se de reunião extraordinária, que seja convocada a requerimento dos associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar, existindo, no entanto, tolerância de meia hora para a efetivação do quórum.

#### Artigo 24.º

##### (Formas de votação)

1- A votação, salvo disposição em contrário, será feita por levantados e sentados.

2- Os associados que se encontrem momentaneamente impedidos de comparecer a uma ou a várias reuniões da assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa.

3- Cada associado não pode representar mais do que um associado.

4- O recurso à votação nominal somente procederá a requerimento de qualquer associado dirigido ao presidente da mesa, o qual sendo aceite, submeterá à apreciação da assembleia geral.

5- Em casos especiais, nomeadamente em apreciação de matéria disciplinar e destituição dos órgãos ou cargos sociais, a assembleia geral poderá deliberar que a votação seja feita por escrutínio secreto.

6- A votação será obrigatoriamente secreta sempre que respeite a eleições.

#### Artigo 25.º

##### (Maioria necessária)

1- Na assembleia geral cada associado presente ou devidamente representado terá direito a um voto.

2- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, salvo o disposto nos números seguintes.

3- As deliberações sobre a alteração dos estatutos, destituição dos titulares de cargos nos órgãos sociais, alíneação de bens imóveis ou bens de elevado valor histórico ou artístico, exigem o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número dos associados presentes.

4- As deliberações sobre a extinção, cisão ou fusão da ACIF requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

#### Artigo 26.º

##### (Deliberações)

1- Nas assembleias gerais só podem ser discutidos e votados os assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- Nas assembleias gerais ordinárias, com exceção das eleitorais, poderá haver um período de trinta minutos, a conceder após o cumprimento da ordem de trabalhos, para serem apresentadas quaisquer comunicações pelos associados ou para solicitar qualquer esclarecimento aos órgãos sociais.

3- A deliberação da assembleia geral sobre o exercício do direito de ação civil ou penal contra os membros dos órgãos sociais pode ser tomada na sessão convocada para apreciação do balanço, relatório e contas de exercício, mesmo que a respetiva proposta não conste da ordem de trabalhos.

### SECÇÃO III

#### Da direção

##### Artigo 27.º

##### (Composição)

1- A direção da associação é composta por sete membros, sendo um presidente e seus vice-presidentes, assumindo um deles a função de vice-presidente tesoureiro, eleitos pela assembleia geral.

2- A distribuição dos pelouros é da competência da direção.

##### Artigo 28.º

##### (Competências)

Compete à direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele, ativa e passivamente, praticando todos os atos para o efeito necessários, podendo delegar genericamente os seus poderes num ou mais membros,
- b) Administrar e gerir os fundos da associação;
- c) Organizar e dirigir os serviços da associação;
- d) Criar delegações e grupos de trabalho, bem como criar comissões especializadas, destinadas a estudar e acompanhar os problemas específicos de determinado sector ou sectores de atividade;
- e) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral, praticando todos os atos adequados à prossecução do fim estatutário da associação;
- f) Elaborar anualmente o relatório e contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- g) Fixar, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;
- h) Integrar a associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;
- i) Negociar, concluir e assinar convenções coletivas de trabalho, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos;
- j) Contrair empréstimos em nome da associação, com o parecer favorável do conselho fiscal e aprovação da assembleia geral;
- k) Adquirir bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal e aprovação da assembleia geral;
- l) Alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal e aprovação da assembleia geral;
- m) Elaborar propostas de regulamento interno e submetê-las à aprovação da assembleia geral;
- n) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;
- o) Admitir sócios honorários;
- p) Criar conselhos consultivos;
- q) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos e praticar todos os atos necessários à realização dos da associação.

##### Artigo 29.º

##### (Competências do presidente da direção)

1- Compete especialmente ao presidente da direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direção;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos setores da associação;

- d) Orientar superiormente os respetivos serviços;
  - e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.
- 2- No caso de vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido pelo vice-presidente que a direção deliberar.

#### Artigo 30.º

##### (Competências dos vice-presidentes da direção)

- 1- Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que lhe foram delegadas.
- 2- No caso de vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido pelo vice-presidente que a direção deliberar.

#### Artigo 31.º

##### (Competências do vice-presidente com funções de tesoureiro)

Compete ao vice-presidente com funções de tesoureiro, coordenar, através da estrutura organizacional da ACIF, as seguintes funções:

- a) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receitas conjuntamente com o presidente;
- b) Superintender nos serviços de contabilidade, gestão financeira e patrimonial;
- c) Executar as deliberações tomadas pela direção;
- d) Assinar a correspondência e expediente do seu pelouro.

#### Artigo 32.º

##### (Competência dos restantes vice-presidentes)

Os vice-presidentes que não detenham um pelouro específico coadjuvarão a direção nas suas tarefas, podendo assumir as competências dos demais elementos nas suas faltas e impedimentos e coordenar comissões ou grupos de trabalho que venham a ser criadas por deliberação da direção.

#### Artigo 33.º

##### (Reuniões)

- 1- A direção da associação reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas ordinariamente uma vez por mês.
- 2- A direção só poderá deliberar validamente encontrando-se presente a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate e constarão do respetivo livro de atas.

#### Artigo 34.º

##### (Vinculação da ACIF)

- 1- Para obrigar a associação são necessárias as assinaturas conjuntas de dois diretores, sendo um deles o presidente da direção ou o vice-presidente com funções de tesoureiro.
- 2- Os atos de mero expediente, que não importem responsabilidades financeiras, serão assinados pelo presidente da direção ou, em seu nome, por qualquer outro diretor ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 35.º

##### (Composição)

- 1- O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um secretário com funções de vice-presidente e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

2- O conselho fiscal poderá ser assessorado por um revisor oficial de contas ou sociedade de revisores oficiais de contas, a nomear pela direção por indicação do primeiro e com direito a participar nas reuniões do conselho fiscal a fim de levar a cabo a auditoria às contas da ACIF, em cumprimento com as normas de auditoria de contas aplicáveis e com as orientações e cariz técnico e ético que se exige.

#### Artigo 36.º

##### (Competência)

Compete ao conselho fiscal:

- a) Exercer a fiscalização sobre a administração e gestão da associação, analisando a escrituração e documentos da instituição sempre que o julgar conveniente;
- b) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;
- c) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar os atos de administração financeira;
- d) Dar parecer sobre o relatório anual da direção e contas de exercício;
- e) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas, bem como de qualquer outras taxas de utilização de serviços da associação;
- f) Dar parecer sobre a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins idênticos;
- g) Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis ou bens de elevado valor histórico ou artístico;
- h) Dar parecer sobre empréstimos a contrair;
- i) Pedir a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando o julgar necessário;
- j) Exercer todas as outras funções que lhe são atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

#### Artigo 37.º

##### (Competência do presidente)

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de atas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

#### Artigo 38.º

##### (Reuniões)

1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direção.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate e constarão do respetivo livro de atas.

## SECÇÃO V

### Conselho consultivo

#### Artigo 39.º

##### (Criação)

A direção poderá criar um ou mais conselhos consultivos, a quem competirá elaborar pareceres não vinculativos ou recomendações sobre assuntos que lhe sejam apresentados pela direção e que digam respeito a temas relevante no aspeto empresarial, associativo, setorial ou de desenvolvimento local ou regional.

#### Artigo 40.º

##### (Composição)

1- O conselho consultivo é constituído por um presidente e por um número não superior a vinte membros.

2- Os membros do conselho consultivo devem ser individualidades de reconhecido mérito e competência que possam contribuir com o seu saber e experiência para o desenvolvimento da associação.

## Artigo 41.º

### (Atribuições e reuniões)

1- O conselho consultivo reunirá, ordinariamente, uma vez por ano ou sempre que o presidente da direção o convoque.

2- O conselho consultivo tem funções consultivas da associação, competindo-lhe a emissão de parecer sobre todas as questões que lhe forem colocadas pela direção e sobre quaisquer outras que os seus membros entendam dever discutir e pronunciar-se.

3- As decisões do conselho consultivo são tomadas por maioria simples e têm a natureza de mera recomendação.

4- O presidente do conselho consultivo será eleito por maioria dos seus membros na primeira reunião.

5- O conselho consultivo cessa funções quando terminar o mandato da direção.

## SECÇÃO VI

### Processo eleitoral

## Artigo 42.º

### (Eleições)

1- A mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral constituída pela assembleia eleitoral.

2- Têm capacidade eleitoral, ativa e passiva, todos os associados que não se encontrem suspensos e se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

3- Considera-se no pleno gozo dos direitos que, os associados que não se encontrem impedidos estatutariamente de exercer os seus direitos, tenham as suas quotas pagas até três meses antes da realização de qualquer assembleia geral.

## Artigo 43.º

### (Convocação da assembleia geral eleitoral)

1- A assembleia geral, funcionando como assembleia geral eleitoral, é convocada com a antecedência mínima de 60 dias, nos termos previstos para a convocação de assembleias gerais ordinárias.

2- Da convocatória constará a hora, o dia, o local e a duração da assembleia, os órgãos ou cargos a preencher com a eleição, bem como a data-limite para a apresentação de candidaturas.

## Artigo 44.º

### (Organização)

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Promover o recenseamento eleitoral;
- b) Garantir a publicidade eleitoral;
- c) Promover a feitura e distribuição das listas de voto;
- d) Assegurar o expediente das listas apresentadas.

2- A mesa da assembleia geral promoverá, até 45 dias antes da data prevista para a realização da assembleia eleitoral, o recenseamento geral dos eleitores.

3- Qualquer associado poderá reclamar de inscrições ou omissões irregulares no recenseamento, até 20 dias antes do ato eleitoral para a mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de 5 dias.

4- Os cadernos eleitorais ficarão patentes na sede da associação 45 dias antes das eleições, onde se manterão até 8 dias após a realização do ato eleitoral.

## Artigo 45.º

### (Condições de elegibilidade)

Só podem ser eleitos os associados, que em pleno gozo dos seus direitos:

- 1- Constem do respetivo caderno eleitoral;
- 2- Os associados que tenham, pelo menos, doze meses de inscrição.

## Artigo 46.º

**(Candidaturas)**

1- Para a eleição far-se-ão listas com indicação dos órgãos e respetivos cargos, seguidos do nome completo, número de identificação fiscal e número de associado ou, tratando-se de pessoas coletivas, pela sua designação social, número de pessoa coletiva, número de associado e identificação de quem a representará no respetivo órgão social.

2- Da candidatura deve constar a declaração de aceitação do associado para o cargo proposto.

3- As listas deverão ser subscritas por um número mínimo de 30 associados e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

## Artigo 47.º

**(Apresentação e publicitação de candidaturas)**

1- A apresentação de candidaturas deverá ser feita até 20 dias antes da data designada para o ato eleitoral.

2- As candidaturas estão patentes na secretaria da associação desde a data da sua apresentação até ao termo do prazo estabelecido para impugnação dos atos eleitorais.

## Artigo 48.º

**(Votação)**

1- A votação é secreta, através da colocação pelos associados do boletim de voto em urna.

2- Não é permitido o voto por procuração ou correspondência.

3- A mesa de voto será constituída por um presidente e dois secretários, designados pelo presidente da mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de 5 dias, na mesa de voto terá assento um representante de cada lista apresentada a sufrágio.

4- Concluída a votação, a mesa de voto redigirá uma ata, da qual constarão, obrigatoriamente, os resultados eleitorais e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verifiquem, devendo a ata ser assinada pelo presidente, secretários e um representante de cada lista que tenha tido assento na mesa.

## Artigo 49.º

**(Duração)**

A assembleia eleitoral funcionará durante quatro horas após a sua abertura.

## Artigo 50.º

**(Impugnação)**

O ato eleitoral pode ser impugnado em requerimento escrito e fundamentado, apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

## CAPÍTULO IV

**Regime financeiro**

## Artigo 51.º

**(Receitas)**

1- Constituem receitas da associação, nomeadamente:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) A comparticipação específica correspondente aos trabalhos especialmente acordados entre a ACIF e os seus associados, empresas aderentes e demais instituições públicas e privadas;
- c) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- d) Os subsídios do Estado ou de organismos oficiais;
- e) O rendimento de bens próprios;
- f) Outras receitas eventuais regulamentares;
- g) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei.

2- Todas as importâncias recebidas pela ACIF serão sempre depositadas à ordem da associação, em instituição bancária no concelho Vila Nova de Famalicão.

#### Artigo 52.º

##### (Despesas)

1- Constituem despesas da associação:

- a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos;
- b) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários ao funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que autorizadas pela direção no âmbito das suas competências;
- c) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direção.

2- O pagamento de subsídios, donativos ou participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas, que se integrem no seu objeto, deverá ser sempre autorizado pelo conselho fiscal.

#### Artigo 53.º

##### (Joia e quotas)

1- As joias e quotas de cada associado serão fixadas em assembleia geral, sob proposta da direção, podendo ser apenas atualizadas anualmente pela direção, no primeiro trimestre de cada ano civil e num montante nunca superior a 10 % (dez por cento).

2- A joia é paga uma única vez, aquando da inscrição do associado.

3- A direção poderá, por período limitado e a determinar isentar do pagamento de joia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da associação.

### CAPÍTULO V

#### Disposições gerais

#### Artigo 54.º

##### (Ano social)

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 55.º

##### (Deliberação de extinção)

1- A associação só poderá ser dissolvida ou extinta por deliberação tomada por 3/4 do número de todos os associados.

2- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

#### Artigo 56.º

##### (Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua aprovação em assembleia geral, competente registo no Ministério para a Qualificação e Emprego e posterior publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 57.º

##### (Dúvidas e omissões)

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

Registado em 19 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 159 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 30 de outubro de 2024, foi deliberada a extinção voluntária da AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços, enquanto associação de empregadores, ao abrigo do artigo 448.º do Código do Trabalho. Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços, efetuado em 17 de dezembro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de dezembro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - BORREGO LEONOR - Alentejo, L.<sup>da</sup>, representada por Miguel Alexandre Marçal dos Reis.

1.º vice-presidente - PROFARIN - Distribuidora de Produtos Farmacêuticos Industriais, L.<sup>da</sup>, representada por Isabel Costa Cajada.

2.º vice-presidente - EPAGRO - Serviços Agrícolas, L.<sup>da</sup>, representada por Nuno Sérgio Gouveia Gaspar Duarte.

3.º vice-presidente - UNIVETE - Técnica Pecuária Comércio Indústria, SA, representada por João Carlos de Almeida Baptista.

4.º vice-presidente - NORDMANN PORTUGAL, SA, representada por Pedro Nuno Mendes Gonçalves.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de novembro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Uzina da Publicidade, L.<sup>da</sup>, representante António Guimarães Roquette.

Vice-presidente - APAME, Associação Portuguesa das Agências de Meios, representante Alberto Rui de Abreu Pereira.

Vice-presidente - Fullsix Portugal - Marketing Interactivo, SA, representante Erik Benjamin Lassche.

Vogal - Fuel Publicidade, L.<sup>da</sup>, representante Pedro da Nóbrega e Sousa Santana Carlos.

Vogal - Stream and Tough Guy, L.<sup>da</sup>, representante João Luis Henriques Gamito Ribeiro.

Vogal - Multimarket Services Portugal, L.<sup>da</sup>, representante Ana Paula Pereira Lopes da Franca.

Vogal - VML Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representante Rodrigo Alexandre Prates Frei.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **LIP, Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas - Associação para a Investigação e Desenvolvimento - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de novembro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Sofia Andringa Dias.

Catarina Quintans.

Rui Fernando Alves.

Suplentes:

Luis Margato.

Hugo Gomes.

Registado em 18 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 90, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 6 de dezembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

António José Jordão Domingos.  
Ana Lisa da Silva Glória.  
Diogo Alexandre Mano Ramalho.  
Paulo José Paiva Andrade.  
Paulo Sérgio Mendes da Costa de Matos Ferreira.

Suplentes:

Luis Miguel Gaspar Silva Gonçalves.  
António Mário dos Santos Baptista.

Registado em 17 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 89, a fl. 63 do livro n.º 2.

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de dezembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 20 de março de 2025, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA.  
Morada: Av. da Liberdade, 24, 1250-144 Lisboa.»

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA, realizada em 6 de dezembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2024.

Efetivos:

Solange Marina da Costa Pereira.

Fernanda do Rosário Costa Rosado.

Registado em 17 dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 73, a fl. 168 do livro n.º 1.