

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Rogério Rodrigues Martins, mandatário.
João Carlos Sustelo, mandatário.
Maria Teresa Dias Nunes, mandatária.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, mandatário.
Nuno Martins Rodrigues, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Rogério Rodrigues Martins, mandatário.
João Carlos Sustelo, mandatário.
Maria Teresa Dias Nunes, mandatária.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, mandatário.
Nuno Martins Rodrigues, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos:

Rogério Rodrigues Martins, mandatário.
João Carlos Sustelo, mandatário.
Maria Teresa Dias Nunes, mandatária.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, mandatário.
Nuno Martins Rodrigues, mandatário.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEP-CES:

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

6 de Maio de 2009.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 7 de Maio de 2009. — Pelo Secretariado: *José Joaquim Franco Antunes* — *José Manuel de Sousa Tavares Machado*.

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 7 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

Depositado em 8 de Julho de 2009, a fl. 50 do livro n.º 11, com o n.º 159/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais e Outros, foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo co-

lectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2008, nos seguintes termos:

I — Actualização salarial

As partes acordam em proceder à actualização salarial de 2009 nos seguintes termos:

1 — A actualização terá lugar através de um aumento do subsídio de integração, nos montantes mensais a seguir discriminados:

- a) Nível 1 a 22 (inclusive) — € 28;
- b) Nível 23 a 35 (inclusive) — € 25;
- c) Nível 36 a 54 (inclusive) — € 10.

2 — O valor da actualização do subsídio de integração de 2009 não é passível de absorção futura pelo incremento da remuneração de categoria, qualquer que seja a origem desse incremento.

3 — O aumento do subsídio de integração agora acordado não será atribuído aos trabalhadores que em Janeiro de 2009 tenham auferido um rendimento fixo mensal igual ou superior a € 4000.

4 — Para efeitos do número anterior, considera-se que o rendimento fixo mensal inclui as seguintes prestações: remuneração de categoria, remuneração de senioridade e subsídio de integração; subsídios de horários, estrutura, coordenação, apresentação e quaisquer outras prestações mensais fixas conexas com o exercício de funções ou com características particulares da prestação de trabalho; os subsídios de refeição e de transporte.

II — Subsídio de refeição

1 — O valor do subsídio de refeição, previsto na cláusula 40.ª, n.º 2, para os trabalhadores colocados em locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontre impedido de utilizar o restaurante ou cafetaria da Empresa, passa a ser de € 11.

2 — A Empresa garante ainda aos trabalhadores a manutenção dos preços nas cantinas e restaurantes durante o ano de 2009.

III — Outras questões

1 — A Empresa em conjunto com os Sindicatos compromete-se a analisar durante 2009 as questões prementes relativas a polivalência, reajustes de enquadramentos e pagamentos em atraso.

2 — Os Sindicatos e a Empresa acordam em iniciar a discussão de uma revisão do plano de carreiras, tendo em vista a revisão global do acordo de empresa a realizar no início de 2010.

3 — A presente revisão produzirá efeitos no dia 1 de Janeiro de 2009.

Lisboa, 27 de Maio de 2009.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, S. A.:

Carla Maria de Castro Chousal, vogal do conselho de administração.

Maria Teresa Prata Macias Marques Pignatelli, vogal do conselho de administração.

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

João Carlos Bastos Pinto Figueiredo, secretário-geral.

Luís Miguel Marques da Silva Montes, secretário nacional.

Clarisse Manuela Alexandre Santos, mandatária.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Luís António Pires Baptista, mandatário.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes, por si e em representação do seguinte Sindicato:

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

Victor Manuel Martins, vice-coordenador da USI.

João Manuel Ferreira, assessor.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro, mandatária.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

José de Lima Barbosa, presidente da direcção nacional.

Alfredo de Pina Gomes de Pinho, vice-presidente da direcção nacional.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Teresa Beatriz Abreu, mandatária.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, mandatário.

José Carlos Figueiredo Silva Nazaré, mandatário.

Paulo Jorge Carreiro Sobreiro, mandatário.

Pela FESIC — Federação Sindical das Comunicações:

Antonino Manuel Henriques Simões, mandatário.

Sónia Paula Rocha Santana, mandatária.

Marta Alexandra Soares Botelho, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos seguintes Sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
SE — Sindicato dos Economistas;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

António Francisco Salgueiro, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., que incorporou nos termos da Lei n.º 8/2007, de 14 de Fevereiro, a Rádio e Televisão de Portugal, S. G. P. S., S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A., doravante designada por Empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela associação sindical outorgante, ou que a ele tenham aderido individualmente.

2 — Na sequência do disposto no número anterior estabelece-se que o presente acordo passa a ser designado por acordo de empresa, pelo que nas disposições em que se refira acordo colectivo deverá ler-se acordo de empresa.

3 — O presente acordo de empresa aplica-se a todo território nacional, aos sectores de actividade de rádio e televisão e, ainda, produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica de conteúdos audiovisuais e às categorias constantes do anexo II-B.

4 — O presente acordo de empresa abrange 2370 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo de empresa tem a vigência de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte e da sua prorrogação por períodos de um ano.

2 — Decorridos dois anos de vigência, o acordo de empresa poderá ser objecto de revisão por iniciativa de qualquer das partes.

3 — Não sendo possível acordo de revisão tal implica a denúncia para o termo do prazo de vigência, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

4 — A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de um ano sendo a respectiva revisão e entrada em vigor constante do acordo das partes.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

Deveres da Empresa

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, a Empresa deve:

a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;

b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;

c) Promover a formação profissional necessária e adequada à elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, proporcionando-lhes os conhecimentos que permitam dar resposta às exigências resultantes da sua carreira e garantindo-lhes a sua aplicação prática no exercício efectivo das suas funções;

d) Não exigir dos trabalhadores que revelem as fontes de informação que obtenham para utilização em comunicação social, venha ou não a verificar-se essa utilização;

e) Não obrigar os trabalhadores a emitir como próprias, por algum meio de comunicação social, opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas;

f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Garantir, dentro dos limites legais, aos dirigentes e delegados sindicais e aos trabalhadores com funções na Comissão de Trabalhadores o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;

h) Prestar às associações sindicais, sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na Empresa;

i) Deduzir às retribuições dos trabalhadores, nos termos da lei, as quotizações sindicais e enviá-las às associações sindicais respectivas até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;

j) Não exigir dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto neste acordo, o exercício de funções incompatíveis com a sua função tipo/categoria, nem utilizar a sua disponibilidade para o fazer como fundamento de penalização em eventual processo de reclassificação profissional;

l) Acatar as deliberações da Comissão Paritária em matérias da sua competência;

m) Passar aos trabalhadores durante a vigência do seu contrato e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções e cargos desempenhados; o certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 4.^a**Deveres dos trabalhadores**

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, os trabalhadores devem:

a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões, qualificação profissional e função tipo/categoria, as funções que lhe forem confiadas;

c) Acompanhar a aprendizagem dos que ingressam nas profissões ou iniciem funções, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos necessários;

d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, cooperando em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço da Empresa;

e) Não se servir dos meios ou instrumentos postos ao seu dispor pela Empresa, nem do tempo do seu período normal de trabalho, aproveitando-os para produzir ou criar trabalhos destinados a uso ou proveitos próprios ou para entidades estranhas à Empresa;

f) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, directa ou indirectamente, em concorrência com ela, nem divulgando os factos relativos à vida da Empresa sujeitos a sigilo e confidencialidade;

g) Zelar pelo bom estado e conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;

i) Não praticar actos lesivos do direito ao bom nome e imagem da Empresa ou daqueles com quem trabalham;

j) Frequentar e diligenciar obter aproveitamento nas acções de formação profissional para que foram indigitados, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional ou a obtenção de novas qualificações profissionais;

l) Cumprir as ordens e instruções da Empresa em tudo o que respeita a execução e disciplina do trabalho, designadamente as previstas nas alíneas f) e i), salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 5.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à Empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das suas garantias, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos no presente acordo de empresa ou na lei;

d) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

e) Exigir dos trabalhadores a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem observância do disposto na cláusula 14.^a;

g) Alterar a categoria para que o trabalhador foi contratado, sem o seu consentimento;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 6.^a**Direitos de autor**

No caso de criação de obra decorrente do exercício de funções no âmbito do contrato de trabalho, os respectivos direitos serão da titularidade da Empresa, como obra de encomenda, sem prejuízo dos inerentes direitos morais e do previsto na lei.

CAPÍTULO III

AdmissãoCláusula 7.^a**Condições de admissão**

1 — São condições de admissão:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e satisfação do perfil do posto de trabalho;

c) Posse de carteira ou cédula profissional quando exigidas para o exercício da profissão;

d) Aptidão para o exercício da função.

2 — Os requisitos de admissão de cada função tipo/categoria e nível de desenvolvimento são os que constam do anexo II-A, salvo se os candidatos a um posto de trabalho já forem trabalhadores das empresas outorgantes.

Cláusula 8.^a**Período experimental**

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração é fixada nos seguintes termos:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, nomeadamente os especialistas, quadros e quadros superiores.

2 — Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 9.^a**Contrato a termo**

1 — As disposições deste acordo de empresa serão integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo,

com excepção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.

2 — Quando qualquer trabalhador contratado a termo seja integrado nos quadros da Empresa, ser-lhe-á contado como tempo de serviço efectivo o tempo de serviço já prestado, desde que não tenha havido interrupção do exercício de funções por período superior a 60 dias consecutivos.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 10.^a

Funções tipo/categorias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo são integrados nas funções tipo/categorias e áreas de conhecimento constantes dos anexos II.

2 — A Empresa pode criar outras funções tipo/categorias sempre que se verifique a necessidade de adequar essas categorias a novas funções, ouvindo as associações sindicais outorgantes deste acordo de empresa.

3 — As funções tipo/categorias referidas no número anterior serão referenciadas às áreas de conhecimento constantes dos anexos II e integradas na tabela salarial de acordo com a avaliação das respectivas funções.

4 — Em caso de divergência das associações sindicais representativas, o enquadramento efectuado nos termos do número anterior será objecto de decisão da Comissão Paritária.

Cláusula 11.^a

Funções desempenhadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem as funções correspondentes à função tipo/categoria e nível de desenvolvimento em que estão integrados.

2 — A Empresa pode determinar o exercício de funções não compreendidas na função tipo/categoria do trabalhador desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

3 — Nos termos do presente acordo, sempre que o trabalhador seja incumbido de exercer funções não compreendidas na sua função tipo/categoria por período superior a 30 dias seguidos, quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Se a situação prevista no número anterior durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador manterá o direito à retribuição correspondente às funções para que foi incumbido.

5 — A condução de viatura automóvel integra as funções de todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, desde que devidamente habilitados para o efeito.

6 — Com excepção dos trabalhadores que conduzam viaturas da Empresa no âmbito do exercício da sua função tipo/categoria e dos trabalhadores que exerçam funções de cargo de estrutura, tem direito a um abono correspondente

ao valor fixado para o subsídio de transporte em veículos adstritos a carreiras de serviço público para os funcionários e agentes da administração central, local e regional, por quilómetro percorrido quem, de forma sistemática, utilizar viatura da Empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 km de condução.

7 — A Empresa deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções decorrentes da aplicação da presente cláusula, quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

Cláusula 12.^a

Comissão de serviço

1 — Todos os cargos de direcção e chefia relativos à estrutura organizativa da Empresa e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, são exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela Empresa, não estando abrangidos pela tabela salarial anexa.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de enquadramento/chefia, no âmbito da sua função tipo/categoria, designadamente as de coordenação ou chefia funcional, não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

SECÇÃO II

Mobilidade geográfica

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

Considera-se local habitual de trabalho a localidade em que se situam as instalações da Empresa onde o trabalhador executa a sua prestação de trabalho com carácter de predominância e regularidade.

Cláusula 14.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2 — A Empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta a sua actividade.

3 — Compete ao trabalhador provar a existência de prejuízo sério no caso de a transferência ocorrer de uma localidade para outra localidade dentro das Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto, ou de uma localidade para outra localidade com distância não superior a 30 km e servidas entre si por transportes colectivos regulares.

4 — Verificando-se a transferência de uma localidade para outra, nos termos previstos no número anterior, a Empresa indemnizará o trabalhador pelo acréscimo de custos, em transporte colectivo, de uma localidade para outra.

5 — Se a transferência para outro local de trabalho impuser a transferência de residência do trabalhador, os encargos a suportar pela Empresa serão previamente acordados entre o trabalhador e a Empresa.

6 — A decisão de transferência tem de ser fundamentada e comunicada por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 15.^a

Deslocação em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho, por um período de tempo limitado.

2 — Para efeitos de deslocação em serviço, considera-se local habitual de trabalho a área administrativa territorial correspondente à Área Metropolitana de Lisboa, à Área Metropolitana do Porto e à definida para cada delegação ou centro regional da Empresa em território nacional.

3 — O regime aplicável à deslocação em serviço é o previsto nas cláusulas 47.^a e 48.^a

SECÇÃO III

Duração e organização da prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e horários de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho semanal é de 36 ou 35 horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios caso em que o período normal de trabalho diário pode ter a duração máxima de 10 horas e o período normal de trabalho semanal pode ter a duração máxima de 50 horas.

3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4 — A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder 48 horas num período de referência de doze meses.

Cláusula 17.^a-A

Disposição transitória

Os limites a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior serão, até 31 de Dezembro de 2009, respectivamente de 37,5 e 36 horas.

Cláusula 18.^a

Modalidades de horário de trabalho

1 — Compete à Empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a Empresa, cumpridos os condicionalismos legais deste acordo, poderá adoptar designadamente uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:

a) Horário regular;

b) Horário por turnos;

c) Horários especiais.

3 — Os horários especiais incluem três modalidades de horário:

a) Horário desfasado;

b) Horário irregular;

c) Horário fixo nocturno.

4 — A organização dos horários de trabalho terá em conta as preferências manifestadas pelos trabalhadores e procurará salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida e respectiva contrapartida.

5 — A atribuição de uma modalidade de horário é feita por períodos de seis meses, podendo ser reduzido com a concordância do trabalhador e sem prejuízo de outros prazos decorrentes do regime de rotação anual (horários mistos e por turnos).

6 — Uma vez implementado o novo regime de horários, e sem prejuízo do disposto no número anterior, a mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra modalidade só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia e de consulta à Comissão de Trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de 30 dias durante o qual o novo horário será afixado na Empresa.

7 — A Empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei.

8 — Os horários de trabalho são objecto do regulamento constante do anexo 1-A.

Cláusula 19.^a

Horário regular

O horário regular é aquele que se reparte por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas compreendidas entre as 9 e as 21 horas, e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.

Cláusula 20.^a

Modalidades de horário regular

1 — O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.

2 — O horário normal é aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso e descanso semanal fixo ao sábado e domingo.

3 — O horário flexível é aquele que, com fixação de períodos de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

4 — O horário em regime de semana comprimida é aquele que permite a distribuição do período normal de trabalho por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário, desde que haja a concordância escrita do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Horário por turnos

1 — O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais períodos de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam regularmente de um período de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, por períodos mínimos de um ano.

2 — Na organização dos horários por turnos são consideradas as seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respectivos sujeitos à sua variação regular;

b) Não podem ser prestados mais de sete dias consecutivos de trabalho;

c) O período normal de trabalho diário não pode exceder os limites previstos no presente acordo, sendo de um ano o período de referência para aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 16.^a;

d) A mudança de turno, salvo motivos ponderosos, só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;

e) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que é fixado semestralmente, em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido na cláusula 19.^a, podendo ter duas modalidades consoante os dias de descanso semanal sejam rotativos ou fixos ao sábado e domingo.

2 — O horário desfasado pode ser estabelecido com três graus de desfasamento: duas, três ou quatro horas, correspondentes a outros tantos tipos de horário.

Cláusula 23.^a

Horário irregular

1 — O horário irregular é o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes, podendo ser objecto de alteração nos termos dos números seguintes.

2 — O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de sete dias;

b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar.

3 — Qualquer das modalidades referidas no número anterior poderá ter três tipos abrangendo três períodos diferenciados:

Entre as 7 e as 23 horas;

Entre as 6 e as 24 horas;

Entre as 5 e a 1 hora.

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não pode ser inferior a seis horas nem superior a dez horas em cada dia, não podendo ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho.

Com a concordância escrita do trabalhador, os limites mínimo e máximo do período normal de trabalho poderão ser respectivamente de quatro e doze horas e poderão ser prestados sete dias consecutivos de trabalho.

5 — Os horários irregulares referidos no n.º 3 serão atribuídos, individualmente, por períodos de seis meses, sendo de três meses o prazo de referência para aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 16.^a e apuramento do trabalho suplementar eventualmente realizado.

6 — Nos horários irregulares deverá ser respeitado, em princípio, a rotatividade entre os trabalhadores, tendo em conta os interesses e as preferências manifestadas pelos mesmos.

7 — Esta modalidade de horário só pode ser aplicada quando a natureza da actividade exercida o exija, designadamente no caso dos trabalhadores que exerçam funções em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão.

Cláusula 24.^a

Horário misto

Constitui horário misto o horário irregular que, em qualquer das suas modalidades, é fixado anualmente mas com observância de regime de desfasamento diferente em cada período de quatro meses, ou outra forma de distribuição equitativa ao longo do ano, por forma a assegurar de modo mais efectivo o disposto no n.º 4 da cláusula 18.^a

Cláusula 25.^a

Horário fixo nocturno

1 — O horário fixo nocturno é a modalidade de horário especial em que a totalidade do período de trabalho é fixada a título permanente ou temporário entre as 21 horas de um dia e as 9 horas do dia seguinte.

2 — A atribuição da modalidade de horário prevista na presente cláusula exige a concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Intervalo para descanso ou para tomada de refeição

1 — Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo e seus regulamentos, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de serviço consecutivas.

2 — O intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou excluído, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho nas actividades ligadas à produção/informação e ou emissão, mediante requerimento da Empresa à Inspeção-Geral do Trabalho, instruído com declaração escrita da concordância do trabalhador.

3 — Nos horários de trabalho em que os trabalhadores estejam directamente adstritos à produção/informação e

ou emissão, designadamente nos horários especiais ou em regime de turnos, o intervalo para descanso ou para refeição pode não se encontrar previamente fixado, devendo, neste caso, o descanso ou a tomada de refeição ocorrer na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço de forma a que não sejam ultrapassadas cinco horas de trabalho consecutivas.

4 — Entende-se por regime de jornada contínua a situação prevista no número anterior em que se não verifica a interrupção da contagem do tempo de trabalho, e em que o intervalo para descanso ou para refeição tenha duração não superior a trinta minutos, permanecendo o trabalhador no local de trabalho ou no local definido pela Empresa para tomar a refeição.

5 — Na organização dos horários de trabalho a Empresa compatibilizará, sempre que possível, os intervalos para descanso ou tomada de refeição com as horas de funcionamento dos restaurantes ou cafetarias que funcionem nas suas instalações.

Cláusula 27.^a

Descanso diário

1 — O descanso diário entre dois períodos normais de trabalho consecutivos é, em regra, constituído por um período mínimo de onze horas seguidas.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de direcção ou com poder de decisão autónoma que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O período mínimo de descanso diário previsto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores que sejam indispensáveis em actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção/informação e ou emissão, sem prejuízo do descanso correspondente.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 deverá haver um período mínimo de descanso de nove horas.

Cláusula 28.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Para além das situações previstas na lei, podem, ainda, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão.

2 — A isenção de horário de trabalho pode compreender três modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Observância dos períodos normais de trabalho acordados;

c) Observância de um período semanal de trabalho alargado sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 16.^a

3 — No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho, será definida a modalidade de isenção de horário de trabalho e a retribuição respectiva.

4 — A cessação do regime de isenção de horário de trabalho deverá ser comunicada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu termo.

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2 — A Empresa pode recorrer à prestação de trabalho suplementar quando tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, com os limites diários estabelecidos na lei e com o limite anual de 200 horas.

3 — A Empresa pode, ainda, recorrer à prestação de trabalho suplementar havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, garantir a sua viabilidade ou o interesse público que prossegue, ficando o trabalho suplementar, nestas situações, sujeito apenas aos limites decorrentes do disposto no n.º 4 da cláusula 16.^a

4 — No cômputo das horas de trabalho suplementar nos horários irregulares apenas deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia de trabalho, sejam superiores ao período marcado, bem como as que, em média, sejam superiores ao período normal de trabalho diário apuradas no final do período de três meses.

SUBSECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores da Empresa têm direito a dois períodos de vinte e quatro horas consecutivos de descanso por cada período de sete dias, sendo um o de descanso obrigatório e o outro o de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

2 — Os períodos de descanso semanal devem corresponder a dias de calendário sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3.

3 — Os períodos de descanso obrigatório e complementar deverão ser gozados conjuntamente, podendo o descanso complementar preceder ou suceder ao descanso obrigatório, bem como em situações excepcionais e por motivos ponderosos ser fraccionado em dois períodos de doze horas contíguos ao descanso obrigatório.

4 — Para os trabalhadores com horário especial, o período de descanso obrigatório terá necessariamente que coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas.

5 — Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada

mês poderá ser objecto de alteração desde que comunicada com 48 horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.

O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e domingo.

6 — Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objecto de alteração os períodos de descanso semanal.

7 — O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.

8 — Na organização dos horários de trabalho, a Empresa providenciará no sentido de, todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges, ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Feriados

1 — Além dos feriados obrigatórios previstos na lei serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

2 — Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar nos feriados, salvo em casos de força maior devidamente justificados.

3 — A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão nos períodos de Natal, Ano Novo, Páscoa e restantes feriados, nomeadamente a dotação mínima por funções dos trabalhadores que têm de permanecer no serviço para assegurar a produção/informação e ou emissão, e os grupos de profissionais no interior dos quais pode ser observada uma rotação por pontuação, quando tal se justifique, com vista a assegurar soluções de equidade, será definida pela Empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores. A afixação das escalas para conhecimento dos trabalhadores deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do disposto no regulamento sobre horários por turnos e irregulares.

4 — A pontuação a observar para efeitos do número anterior será a seguinte:

1 de Janeiro — 20;
Terça-feira de Carnaval — 10;
Sexta-Feira Santa — 20;
Domingo de Páscoa — 20;
25 de Abril — 20;
1 de Maio — 30;
Corpo de Deus — 10;
10 de Junho — 10;
15 de Agosto — 10;
5 de Outubro — 10;
1 de Novembro — 10;
1 de Dezembro — 10;

8 de Dezembro — 10;
25 de Dezembro — 20;
Feriado municipal — 20.

5 — O critério previsto nos n.ºs 3 e 4 deve ter em conta a pontuação dos trabalhadores nos dois anos imediatamente anteriores.

6 — Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas Regiões Autónomas, o feriado municipal da localidade é substituído pelo feriado regional, se fixado e não coincidir com qualquer dos feriados do n.º 4.

7 — Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas Áreas Metropolitanas de Lisboa ou do Porto será observado o feriado municipal de Lisboa e do Porto, respectivamente.

SUBSECÇÃO III

Férias

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos regulados pela lei.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — Para efeitos da presente cláusula, não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

4 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço, incluindo um subsídio de férias cujo montante compreende a remuneração base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

5 — O subsídio de férias será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 34.^a

Marcação de férias

1 — As férias são marcadas por acordo entre a Empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a Empresa marcará as férias, elaborando o respectivo mapa, ouvindo, para o efeito, a Comissão de Trabalhadores.

3 — Verificando-se a situação prevista no número anterior, a Empresa poderá distribuir as férias por três períodos, marcando o período mínimo de 21 dias de calendário (15 dias úteis) consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro, podendo marcar os restantes dias de férias entre 2 de Janeiro e 31 de Dezembro. A Empresa procurará dar prioridade aos trabalhadores com filhos com idade inferior a 14 anos. A Empresa procurará providenciar para que ambos os cônjuges que trabalhem na Empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum, gozem férias em idêntico período.

4 — As férias considerar-se-ão como gozadas nos períodos constantes do respectivo mapa, salvo alteração da respectiva marcação, ocorrida por acordo expresso da Empresa e do trabalhador, por exigências imperiosas de funcionamento da Empresa, comunicada por escrito ao trabalhador, ou por doença do trabalhador durante as férias, justificada nos termos da lei.

5 — Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais, a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses do ano são valorizados conforme se indica:

	Cada dia 1.ª quinzena	Cada dia 2.ª quinzena
Janeiro	4	1
Fevereiro	1	1
Março	1	1
Abril	4	4
Maió	4	4
Junho	6	8
Julho	12	15
Agosto	15	15
Setembro	12	6
Outubro	1	1
Novembro	1	1
Dezembro	1	10

6 — Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

a) A cumulação de pontos determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na Empresa;

b) O trabalhador que ingressar na Empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu sector tiver pontuação mais alta;

c) Ao passar de uma estrutura organizativa para outra, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver a pontuação imediatamente inferior;

d) Sempre que o trabalhador escolha determinado mês por sua conveniência, peça e obtenha alteração ou troca da época de férias, é-lhe atribuída pontuação menos favorável;

e) O mapa para o plano de férias elaborado pela Empresa é enviado a cada estrutura organizativa e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores;

f) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão resolvidas pela Empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Acréscimo do período de férias

1 — A Empresa pode reduzir o período mínimo previsto no n.º 3 da cláusula 32.^a a 14 dias de calendário (10 dias úteis) consecutivos, desde que garanta mais 3 dias úteis de férias.

2 — Se ocorrer o previsto no número anterior compete ao trabalhador marcar os três dias de férias referidos.

Cláusula 36.^a

Alteração de férias

O disposto na cláusula anterior aplica-se igualmente às situações em que por interesse e decisão da Empresa forem interrompidas as férias planeadas, mesmo que a interrupção tenha sido aceite pelo trabalhador.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

SECÇÃO I

Remuneração do trabalho

Cláusula 37.^a

Remuneração mensal

1 — A remuneração mensal é constituída pela remuneração base, que inclui a remuneração de categoria, a remuneração de senioridade e o subsídio de integração, quando exista, e pela remuneração de exercício.

2 — A remuneração de categoria é a que consta da tabela salarial prevista no anexo III-A, correspondente ao respectivo nível de desenvolvimento e nível salarial, para uma duração do trabalho em regime de tempo completo.

3 — A remuneração de senioridade é calculada nos termos da cláusula seguinte e depende da antiguidade do trabalhador na Empresa.

4 — O subsídio de integração é a componente remuneratória, de valor positivo ou negativo, que permite ajustar a aplicação da tabela a actualizações salariais, diferidas ou mínimas, ou a transição de regimes salariais com estrutura diferente.

5 — A remuneração de exercício corresponde aos subsídios relativos ao horário de trabalho ou outros fixados em regulamento interno e aplicáveis à categoria respectiva.

6 — Os trabalhadores que exerçam funções de coordenação ou de chefia funcional auferirão um subsídio nos termos de regulamento próprio.

7 — A base de cálculo das prestações remuneratórias previstas neste acordo é constituída pela remuneração base definida no n.º 1, salvo quando se disponha expressamente em contrário ou resulte de disposição legal imperativa.

Cláusula 38.^a

Remuneração de senioridade

1 — A remuneração de senioridade corresponde ao produto do número de anos completos de antiguidade por 0,5 % da remuneração de categoria.

2 — O coeficiente de 0,5 % é elevado para 0,75 % para os trabalhadores que permaneçam mais de seis anos no escalão C do respectivo nível de desenvolvimento ou três anos se se tratar do nível de desenvolvimento mais elevado.

3 — Uma vez promovidos ao nível de desenvolvimento superior, o coeficiente aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior volta a ser de 0,5 %.

4 — Os trabalhadores que permaneçam no mesmo nível salarial por um período de seis anos e que sejam remun-

nerados pelo escalão A ou B acederão automaticamente, findo aquele período, ao escalão seguinte do respectivo nível de desenvolvimento.

Cláusula 38.^a-A

Absorção do subsídio de integração

1 — O subsídio de integração reveste-se de natureza transitória sendo parcial ou totalmente absorvido pelo incremento da remuneração de categoria sempre que esta ocorra nas seguintes situações, com o acordo do trabalhador:

a) Reclassificação/promoção, entendendo-se como tal uma mudança de função tipo/categoria ou de nível de desenvolvimento;

b) Alteração de nível salarial.

2 — O subsídio de integração mantém-se fixo, não sendo absorvido no acréscimo remuneratório que resultar das seguintes situações:

c) Mudança de nível salarial prevista no n.º 4 da cláusula 38.^a;

d) Integração em nível salarial diferente, resultante de correcção de enquadramento profissional.

Cláusula 39.^a

Cálculo do valor da remuneração horária

Para os efeitos deste acordo, o valor da remuneração horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times 36)$$

em que *Rm* é o valor da remuneração base mensal.

Cláusula 40.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de € 7,25 nos locais com restaurante/cafetaria, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes e completas.

2 — O subsídio referido no número anterior é de € 11 nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafetaria da Empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 47.^a e 48.^a

3 — O valor previsto no n.º 2 é também aplicável nas situações em que, nos termos do horário de trabalho, o intervalo para descanso ou tomada de refeição não possa coincidir com o período de abertura dos restaurantes/cafetarias da Empresa no local respectivo.

4 — Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efectivo, entre a 1 e as 7 horas, têm direito a um complemento nocturno de 45 % do valor do subsídio de refeição previsto no n.º 2.

5 — O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, num máximo de 22 dias por mês, a pagar durante onze meses de cada ano.

Cláusula 41.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de horário por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal igual a 7,5 % ou 12,5 % do valor da remuneração base consoante o trabalhador observe dois ou três horários de trabalho, respectivamente.

2 — Em regime de laboração contínua o subsídio de turno é de 20 % da remuneração base.

3 — O subsídio de turno não inclui a remuneração por trabalho nocturno e está sujeito aos valores mínimo e máximo nos termos do regime remuneratório constante do anexo III-B.

Cláusula 42.^a

Subsídio de horário especial

1 — Os trabalhadores em regime de horário especial têm direito a um subsídio nos termos do regime remuneratório constante do anexo III-B e sujeito aos valores mínimo e máximo nela estipulados.

2 — O subsídio por horário especial não inclui a remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 43.^a

Remuneração por trabalho nocturno

1 — A remuneração por trabalho nocturno será superior em 25 % à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que iniciem ou terminem a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 6 horas a Empresa pagará um subsídio por quilómetro percorrido entre o local de execução da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, no máximo de 30 km, nas situações em que a Empresa não disponibilize meio de transporte ao trabalhador.

3 — O valor do subsídio referido no número anterior corresponderá ao valor fixado para o subsídio de transporte em automóvel próprio para os funcionários e agentes da administração central, local e regional.

4 — A remuneração do trabalho nocturno pode ser substituída por redução equivalente do período normal de trabalho diário, por acordo com o trabalhador.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito ao acréscimo da remuneração horária de 50 % na primeira hora e de 75 % nas horas ou fracções subsequentes, em dia normal de trabalho, e de 100 % em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado e, ainda, o direito ao descanso compensatório previsto na lei.

2 — Em substituição da remuneração por prestação de trabalho suplementar, desde que as disponibilidades do serviço o permitam, pode o trabalhador, mediante acordo com a Empresa, optar por um dos seguintes sistemas:

a) Dedução das horas de trabalho suplementar no período normal de trabalho, a efectuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado;

b) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana, a efectuar nos termos da alínea anterior;

c) Acréscimo do período de férias no mesmo ano ou no seguinte, até ao limite de cinco dias úteis seguidos.

3 — Para efeitos do número anterior, as horas de trabalho suplementar são acrescidas das percentagens previstas para o cálculo da remuneração por trabalho suplementar.

4 — O disposto nas alíneas do n.º 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, ao gozo de descanso compensatório resultante da prestação de trabalho suplementar, exceptuando o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5 — Quando da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a receber, no mínimo, o correspondente a um período de quatro horas de trabalho, sem prejuízo do trabalho efectivamente prestado quando o mesmo for superior a quatro horas.

No caso do trabalho ser prestado em dia de descanso obrigatório e seja qual for o período de trabalho prestado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, com ressalva das seguintes situações:

a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;

b) Por trabalho prestado em dia de descanso resultante do prolongamento do dia anterior, até ao limite máximo de três horas, é devido ao trabalhador o pagamento de horas suplementares referentes unicamente ao período de trabalho efectivamente prestado, não havendo direito à transferência do dia de descanso.

6 — Se o trabalho for prestado antes e depois do intervalo para refeição definido nos termos da cláusula 26.^a é devido ao trabalhador o pagamento, no mínimo, de um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a

Remuneração por isenção de horário de trabalho

1 — A remuneração por isenção de horário de trabalho é fixada em acordo a celebrar entre a Empresa e o trabalhador, em função da modalidade de isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho terão direito, por tal facto, a um subsídio igual a 22,5 % da sua remuneração base.

3 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho terão direito a um subsídio igual a 10 % da sua remuneração base.

4 — A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do n.º 2 inclui a remuneração por trabalho nocturno e não é acumulável com o subsídio de

turno, subsídio de horário especial ou outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.

5 — A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do n.º 2 inclui igualmente a remuneração especial por trabalho em dia feriado sempre que a remuneração base seja superior a € 3000.

Cláusula 46.^a

Subsídio de transporte

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte, a pagar durante os onze meses de cada ano, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com remuneração de categoria inferior ou igual ao nível salarial 22 têm direito a um subsídio de transporte de € 45,86;

b) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 22 e igual ou inferior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de € 30,57;

c) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de € 15,29.

2 — Não terão direito a este subsídio os trabalhadores que tenham viatura da Empresa atribuída ou regalias acessórias substitutivas.

SECÇÃO II

Abonos por deslocação em serviço

Cláusula 47.^a

Tipos de deslocação em serviço

1 — Para os efeitos da presente secção as deslocações em serviço classificam-se em deslocações no País, deslocações ao estrangeiro e deslocações especiais.

2 — As deslocações no País podem ser diárias ou temporárias.

3 — Consideram-se diárias as deslocações que têm início e termo no mesmo dia ou que, iniciando-se num dia, se prolonguem para o dia seguinte por período de tempo não superior a doze horas e que não impossibilite o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

4 — Consideram-se temporárias as deslocações que têm o seu início num dia e se prolongam para o dia ou dias seguintes e que envolvam a pernoita do trabalhador fora do seu domicílio habitual.

5 — Deslocações especiais são todas as que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País ou no estrangeiro, e ainda as que envolvam ocupação intensiva ou risco acrescido, entendendo-se como tal a duração efectiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias, ou deslocação para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

Cláusula 48.^a

Abonos por deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação em serviço têm direito ao pagamento das ajudas de custo por

vistas no regulamento constante do anexo I-B, destinadas a custear o alojamento e a alimentação em condições adequadas.

2 — Na fixação da ajuda de custo referida no número anterior atender-se-á ao regime de ajudas de custo em vigor para a função pública nas deslocações em serviço no território nacional e ao estrangeiro e, ainda, ao padrão do custo de vida no país de destino, incluindo o resultante de situações de beligerância ou de catástrofe.

3 — As condições de deslocação nas deslocações especiais são definidas por acordo a celebrar entre a Empresa e o trabalhador a deslocar.

4 — A Empresa assegurará ou pagará as despesas de transporte a partir do estabelecimento a que normalmente é referenciada a prestação de trabalho do trabalhador deslocado.

5 — Caso não coincida com o período normal de trabalho, o tempo gasto em deslocações é objecto de compensação nos termos fixados no regulamento a que se refere o n.º 1.

6 — Para efeitos do número anterior é considerado o período máximo de seis horas de viagem a acrescer ao período de trabalho diário fixado.

7 — Não é aplicável o disposto na presente cláusula a viagens de barco ou de avião, com excepção das deslocações entre as ilhas das Regiões Autónomas.

CAPÍTULO VI

Disciplina no trabalho

Cláusula 49.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo conselho de administração ou indirectamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 51.^a

Proporcionalidade

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

Cláusula 52.^a

Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso, nos termos previstos na lei, se a presença deste se mostrar inconveniente para o serviço sem prejuízo do pagamento da retribuição.

3 — Salvo no caso de repreensão, a audiência a que se refere o n.º 1 deverá ser deduzida por escrito, podendo o trabalhador juntar todos os elementos de prova em prazo estabelecido pela Empresa que não poderá ser superior a 10 dias úteis, ficando a Empresa inibida de aplicar a sanção prevista na alínea e) da cláusula 46.^a caso não proceda à apreciação das provas não documentais oferecidas pelo trabalhador.

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar

A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) da cláusula 46.^a será precedida de processo disciplinar, nos termos previstos nos artigos 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 54.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Empresa teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 55.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstas na lei.

CAPÍTULO VIII

Prestações de carácter social

Cláusula 57.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores na situação de baixa por doença a Empresa atribui, nos três primeiros dias, um complemento correspondente à sua remuneração líquida. A partir

do terceiro dia de baixa por doença, este complemento corresponde à diferença entre a remuneração líquida do trabalhador e o valor do respectivo subsídio da segurança social, até ao limite de 35 % daquela remuneração.

2 — A Empresa poderá fazer depender a atribuição do complemento do subsídio de doença, previsto no número anterior, de parecer médico que ateste a doença, emitido por médico ou médicos indicados pela Empresa.

3 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela Empresa, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, não haverá lugar ao complemento de subsídio de doença.

5 — As despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são da conta da Empresa, sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a Empresa obriga-se a adiantar o valor correspondente à remuneração líquida do trabalhador, a atribuir pelo período máximo de 90 dias por ano, seguidos ou interpolados, exceptuando baixas até 3 dias atestadas pelos serviços clínicos da Empresa ou pela segurança social, obrigando-se o trabalhador a proceder à sua regularização entregando prontamente à Empresa o subsídio de doença da segurança social ou o valor que resultar da aplicação do disposto no n.º 1.

7 — O incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior implica a cessação imediata do direito ao complemento do subsídio de doença e ao adiantamento, ficando o trabalhador obrigado a devolver à Empresa o valor do complemento e do adiantamento que tiver recebido relativo ao período de doença em causa.

8 — O complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será atribuído pelo período máximo de um ano, sendo reduzido a dois terços logo que atribuído durante 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

Cláusula 58.^a

Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias

1 — Nas situações de incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa atribui ao trabalhador o complemento necessário para, com a indemnização a que tiver direito, perfazer a sua remuneração líquida.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

Cláusula 59.^a

Seguro de reforma

1 — A Empresa comparticipa em 6 % do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice de seguro de reforma, destinada a garantir aos trabalhadores ao seu serviço, a partir da idade legal de reforma, uma pensão mensal correspondente ao valor capitalizado até ao máximo de 12 % da remuneração fixa mensal.

2 — A atribuição prevista no número anterior pressupõe a passagem à reforma do trabalhador na idade legal, cessando o direito ao referido seguro se aquele não requerer a passagem à reforma logo que lhe seja legalmente possível.

3 — O trabalhador poderá comparticipar nos custos da apólice referida no n.º 1, autorizando desde logo o desconto no respectivo salário do valor correspondente, caso em que o limite acima referido passa para 15 %.

4 — A Empresa contratará igualmente uma apólice de risco para garantir o pagamento previsto nos n.ºs 1 e 3, em caso de morte ou incapacidade resultante de doença ou acidente antes de atingida a idade normal de reforma.

5 — A apólice conterà as cláusulas de resgate ou transferência de reservas permitidas por lei, em caso de morte ou rescisão do contrato antes da idade de reforma.

Cláusula 60.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — A Empresa contratará um seguro de acidentes pessoais para todos os trabalhadores com objectivo de assegurar uma indemnização correspondente a trinta e seis meses de remuneração fixa, com o máximo de € 120 000, em caso de morte ou incapacidade permanente e absoluta do trabalhador.

2 — A Empresa contratará um seguro de acidentes pessoais pelo triplo do valor que resultar da aplicação do previsto no número anterior, com o máximo de € 240 000, para os seguintes trabalhadores:

a) Que exerçam funções que envolvam exposição a situações de risco, nomeadamente, trabalho a grande altura e trabalho que envolva manipulação directa com tensão da rede eléctrica;

b) Que se encontrem a prestar trabalho em locais onde se verifique uma especial perigosidade, designadamente, em zonas endémicas, zonas de guerra, catástrofes naturais e graves perturbações de ordem pública.

Cláusula 61.^a

Assistência na doença

1 — A Empresa comparticipará nas despesas de assistência na doença por trabalhador de acordo com o plano de prestação de cuidados de saúde constante do anexo I-C.

2 — A Empresa poderá proceder à alteração do regime de coberturas sempre que o seu custo anual ultrapasse em 2 % do valor das remunerações fixas suportadas.

3 — Excluem-se do cômputo referido no número anterior os valores dos encargos assumidos com os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-Lei n.º 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 33/2003, de 22 de Agosto.

Cláusula 62.^a

Restaurantes e cafetarias

Nas instalações em que o número de trabalhadores o justifique, a Empresa manterá em funcionamento serviços de restaurante e cafetarias.

CAPÍTULO IX

Exercício de actividade sindical

Cláusula 63.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nos termos legais.

2 — As associações sindicais obrigam-se a comunicar à Empresa a identificação dos dirigentes sindicais e delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 64.^a

Direitos e condições para o exercício da actividade sindical

Os delegados sindicais titulares de crédito de horas poderão proceder à transferência de parte ou da totalidade dos seus créditos a favor de outros delegados da mesma associação sindical, sem prejuízo de colisão com serviços essenciais devidamente justificados, devendo a associação sindical respectiva, para o efeito, comunicar por escrito à Empresa os créditos a transferir com a antecedência mínima de 48 horas.

CAPÍTULO X

Comissão Paritária

Cláusula 65.^a

Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária tem a composição e atribuições previstas no regulamento constante do anexo I-D.

2 — Considera-se como tempo de serviço as horas despendidas pelos membros da Comissão Paritária que sejam trabalhadores da Empresa, no exercício efectivo das funções que lhe estão atribuídas no artigo 3.º do respectivo regulamento.

CAPÍTULO XI

Disposição final e transitória

Cláusula 66.^a

Revogação do direito anterior

1 — Reconhecendo os outorgantes a indispensabilidade de regulamentação adequada à nova realidade organizacional, consideram que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que o anterior acordo colectivo de trabalho e demais regulamentação, celebrados entre as associações sindicais outorgantes e a Rádio e Televisão de Portugal, S. G. P. S., S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A.

2 — Em decorrência do referido no número anterior fica, consequentemente, revogado o acordo colectivo de trabalho da Rádio e Televisão de Portugal, S. G. P. S., S. A., Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., RTP — Meios de Produção, S. A., e Radiodifusão Portuguesa, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 2005, e 47, de 22 de Dezembro de 2005, que é globalmente substituído pelo presente acordo.

ANEXO I-A

Regulamento de Horários de Trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 16.^a e seguintes do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

Artigo 1.º

O regime previsto no presente Regulamento aplica-se aos contratos de trabalho entre a Empresa e os trabalhadores ao seu serviço e regula as disposições do acordo de empresa sobre o regime de horários de trabalho.

Artigo 2.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho semanal é de 37,5 horas ou 36 horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

2 — Com exclusão dos trabalhadores da Radiodifusão Portuguesa, S. A., e dos trabalhadores da Empresa das áreas de conhecimento administrativa e similares, jornalismo e gestão, o período normal de trabalho semanal será de:

38 horas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006;
37 horas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

Artigo 3.º

A Empresa definirá os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

Artigo 4.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- Horário regular;
- Horário por turnos;
- Horários especiais.

2 — O horário de trabalho pode ainda estar sujeito aos regimes de isenção de horário e de adaptabilidade ou disponibilidade.

Artigo 5.º

O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.

Artigo 6.º

1 — O horário normal é aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída

fixas, separadas por um intervalo de descanso e descanso semanal fixo ao sábado e domingo.

2 — Quando não forem especificados períodos de horário diferentes, os períodos de referência para a prestação de trabalho semanal serão os seguintes:

a) Horários de 36 horas semanais:

Das 9 horas e 15 minutos às 13 horas (de segunda-feira a sexta-feira);

Das 14 horas às 17 horas e 30 minutos (de segunda-feira a quinta-feira);

Das 14 horas às 17 horas e 15 minutos (sexta-feira);

b) Outros:

2006	2007
38 horas semanais	37 horas semanais
Das 9 horas e 15 minutos às 13 horas (de segunda-feira a sexta-feira) Das 14 às 18 horas (de segunda-feira a quinta-feira) Das 14 horas às 17 horas e 15 minutos (sexta-feira)	Das 9 horas e 15 minutos às 13 horas (de segunda-feira a sexta-feira) Das 14 horas às 17 horas e 45 minutos (de segunda-feira a quinta-feira) Das 14 horas às 17 horas e 15 minutos (sexta-feira)

3 — O intervalo de descanso previsto pode ser livremente alterado desde que tenha lugar no período compreendido entre as 12 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos.

Artigo 7.º

1 — O horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 — A flexibilidade de horário não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

3 — O período normal de funcionamento dos serviços com horários flexíveis não pode iniciar-se antes das 8 horas, nem terminar depois das 19 horas e 30 minutos.

4 — São estabelecidos os seguintes períodos de presença obrigatória:

Período da manhã — das 10 horas às 12 horas e 30 minutos;

Período da tarde — das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

5 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

6 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho.

7 — O cumprimento da duração do trabalho será aferido ao mês, sendo as horas em débito apuradas no final de cada mês e descontadas no vencimento do segundo mês seguinte, caso não tenham sido compensadas no mês imediato àquele em que tenham sido prestadas.

8 — A falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada aos períodos de permanência obrigatória.

9 — O cumprimento do horário regular em regime flexível não deve prejudicar o bom funcionamento dos serviços e não pode dar lugar a recurso a trabalho suplementar excepto se expressamente solicitado pela Empresa.

10 — A flexibilidade no cumprimento do horário não dispensa os trabalhadores do cumprimento do número de horas fixado no respectivo horário.

11 — A Empresa pode fazer caducar a flexibilidade de horário no caso de os pressupostos referidos nos números anteriores não se verificarem.

Artigo 8.º

O horário por turnos encontra-se definido na cláusula 21.ª do acordo de empresa e pode revestir três tipos:

- a) Duas escalas de turno — T1;
- b) Três escalas de turno — T2;
- c) Laboração contínua — TR.

Artigo 9.º

A Empresa definirá as áreas em que deverá ser praticada a modalidade de horários por turnos.

Artigo 10.º

Os turnos são sempre rotativos, estando os trabalhadores sujeitos à sua variação regular, com um mínimo de cinco equipas no caso da laboração contínua.

Artigo 11.º

Sempre que a organização das escalas de turnos o permita, serão observadas as seguintes regras para além das constantes do acordo de empresa:

a) Os trabalhadores que saíam do turno da noite deverão ingressar no turno da tarde, de forma a conseguir um maior período de descanso;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

Artigo 12.º

O trabalho por turnos poderá ser organizado em turnos de doze horas, na medida em que a escala o permita e mediante acordo com o trabalhador.

Artigo 13.º

1 — O trabalhador terá direito a um intervalo de trinta minutos, para repouso ou refeição, o qual será sempre considerado como tempo de serviço.

2 — O período referido será escolhido pelo trabalhador de forma a que não seja afectado o normal funcionamento do serviço.

Artigo 14.º

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal conforme previsto na cláusula 41.ª do acordo de empresa.

Artigo 15.º

1 — O trabalhador que completar quinze anos de serviço consecutivo em regime de horário por turnos ou 55 anos de idade e que pretenda abandonar aquele regime de horário deverá solicitá-lo, por escrito, à Empresa.

2 — O trabalhador que comprove a impossibilidade, por motivo de doença verificada pelos serviços de medicina ocupacional, de prestar serviço em regime de turnos poderá solicitar o abandono deste tipo de horário de trabalho.

Artigo 16.º

Os trabalhadores em regime de horário por turnos serão examinados, semestralmente, pelos serviços de medicina ocupacional.

Artigo 17.º

1 — As trocas de turnos ou de folgas por acordo entre os trabalhadores serão permitidas desde que não impliquem prestação de trabalho em turnos consecutivos, nem incidência pecuniária para a Empresa.

2 — A recusa da autorização de troca tem de ser devidamente fundamentada.

Artigo 18.º

No caso de cessação do regime de horário por turnos por iniciativa da Empresa, o trabalhador tem direito a uma compensação, nos três anos seguintes, de montante correspondente respectivamente a 75 %, 50 % e 25 % do montante que auferia a título de subsídio de turno.

Artigo 19.º

1 — O horário desfasado é aquele em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido entre as 9 e as 21 horas, podendo ter o descanso semanal fixo ao sábado e domingo (nos tipos D1, D2 e D3) ou rotativo (nos tipos D4, D5 e D6).

2 — O horário desfasado pode ter três graus de desfasamento a que correspondem os seguintes períodos de utilização:

- a) Das 7 às 23 horas — D1 e D4;
- b) Das 6 às 24 horas — D2 e D5;
- c) Das 5 à 1 hora — D3 e D6.

3 — Aplicam-se aos horários desfasados as restantes normas previstas no acordo de empresa e aplicáveis à generalidade dos horários de trabalho.

Artigo 20.º

1 — Considera-se horário irregular o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes e podem ser alterados nos termos da cláusula 23.ª do acordo de empresa.

2 — A utilização de trabalhadores nesta modalidade de horário só é possível em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão, ou execução de programas em directo.

Artigo 21.º

1 — O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

- a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de sete dias (nos tipos I1, I2 e I3);
- b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar (nos tipos I4, I5 e I6).

2 — O horário irregular pode igualmente ser marcado em três períodos distintos, correspondente a outros tantos tipos:

- a) Das 7 às 23 horas — I1 e I4;
- b) Das 6 às 24 horas — I2 e I5;
- c) Das 5 à 1 hora — I3 e I6.

Artigo 22.º

1 — A marcação de trabalho ao sábado e domingo, independentemente do número de dias utilizados, confere sempre o direito a um subsídio de € 10 por cada sábado ou domingo de trabalho.

2 — A organização dos horários de trabalho especiais não pode prejudicar o direito ao gozo em cada mês de, pelo menos, um período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

Artigo 23.º

Os trabalhadores que pratiquem os horários especiais nos termos das cláusulas 23.ª e 24.ª do acordo de empresa serão examinados anualmente pelos serviços de medicina ocupacional.

Artigo 24.º

1 — São permitidas as trocas de horários bem como dos períodos de descanso por acordo entre os trabalhadores e devidamente autorizadas pela Empresa, desde que não impliquem a prestação de trabalho em horários consecutivos e que não resultem encargos para a Empresa.

2 — A recusa de autorização deverá ser devidamente fundamentada.

Artigo 25.º

Nas situações e termos previstos na lei e em casos especiais, a formalizar em acordo individual, em que o trabalhador o solicite e o serviço o permita, pode ser autorizada a realização de um horário de trabalho reduzido até metade do horário semanal de trabalho ocorrendo igual redução da retribuição e das regalias sociais.

Artigo 26.º

Para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 31.ª a Empresa mantém actualizado um mapa de registo de alteração de folga.

Artigo 27.º

Este Regulamento poderá ser revisto por acordo das partes, independentemente do disposto na cláusula 2.ª do acordo de empresa.

ANEXO I-B

Regulamento de Deslocações em Serviço, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 47.^a e 48.^a do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

Artigo 1.º

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, por um período de tempo limitado.

2 — As deslocações em serviço podem ser diárias, temporárias ou especiais.

3 — Não é considerada deslocação em serviço a que ocorre dentro da área territorial definida no n.º 2 da cláusula 15.^a do acordo de empresa.

4 — Considera-se pernoita o período compreendido entre a 1 e as 7 horas.

Artigo 2.º

1 — Entende-se por deslocação diária aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

2 — Entende-se por deslocação temporária a que não permite a pernoita no domicílio habitual e não excede os 10 dias de duração.

3 — Constituem deslocações especiais:

a) As que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País ou no estrangeiro, ou as que envolvam ocupação intensiva, entendendo-se como tal a duração efectiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias;

b) As que envolvam situações de risco, tais como deslocações para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

Artigo 3.º

1 — Nas deslocações diárias e nos dias de partida e chegada das deslocações temporárias, o período de tempo de trabalho não poderá ser inferior a oito horas, salvo se o tempo de trabalho e o tempo de viagem adicionados não atingirem aquele valor.

2 — Excluído o tempo de intervalo para refeição, o tempo máximo de viagem e de trabalho permitido é de doze horas.

3 — Se o dia de partida coincidir com o dia de descanso semanal ou complementar, a aceitação do serviço pelo trabalhador implica a aceitação da transferência do dia de descanso prejudicado para um dos três dias seguintes ao do regresso.

4 — O disposto no número anterior aplica-se exclusivamente às deslocações temporárias com estadia superior a três dias ou em que a viagem é realizada de avião.

Artigo 4.º

1 — O período de deslocação que ocorra para além do horário de trabalho marcado dará lugar a uma compensação nos termos dos artigos seguintes.

2 — As deslocações em serviço dão ainda lugar ao pagamento de ajudas de custo nos termos do artigo 8.º

Artigo 5.º

1 — Nas deslocações diárias e temporárias o trabalhador tem direito a um acréscimo de 22,5 % da remuneração

horária calculado sobre o tempo de trabalho remunerável, entendendo-se como tal o tempo de trabalho efectivo e o tempo de viagem que ocorra antes ou durante a prestação de trabalho.

2 — Independentemente do trabalho efectivamente prestado nos dias que medeiam entre o dia da partida e o de chegada, o trabalhador tem direito a ser remunerado nos termos do número anterior pelo tempo efectivo de trabalho com o mínimo de oito horas e máximo de doze e a gozar os dias de descanso semanal a que tinha direito e não gozados durante a deslocação, nos 10 dias imediatos ao do regresso.

3 — Concluída a prestação de trabalho ou no caso de viagens de avião que não sejam entre as ilhas das Regiões Autónomas, o tempo de viagem não é considerado para efeitos do horário de trabalho semanal mas dá lugar a uma compensação de valor idêntico ao da remuneração horária.

Artigo 6.º

1 — A Empresa fornecerá o transporte adequado, suportando todas as despesas do trabalhador exigidas pela deslocação em serviço, nos termos da regulamentação em vigor.

2 — O trabalhador pode, se para tal for autorizado, deslocar-se em viatura própria, tendo direito a receber da Empresa o valor referido no n.º 2 da cláusula 43.^a do acordo de empresa.

3 — Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor, incluindo o disposto na cláusula 11.^a, n.º 6 do acordo de empresa, conduzam veículos da Empresa para fora da área do seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono correspondente ao valor fixado para o subsídio de transporte em veículos adstritos a carreiras de serviço público para os funcionários e agentes da administração central, local e regional, por quilómetro percorrido, ou ao valor da sua remuneração horária multiplicado pelo tempo de deslocação, se superior.

Artigo 7.º

1 — No caso das deslocações temporárias, a Empresa obriga-se a fornecer alojamento aos trabalhadores deslocados, nos termos do regulamento em vigor.

2 — No caso do trabalhador dispensar o alojamento fornecido pela Empresa, terá direito a uma compensação de valor idêntico ao das ajudas de custo calculadas nos termos da cláusula seguinte.

Artigo 8.º

1 — Nas deslocações em serviço dentro do território nacional aplicam-se os valores de ajudas de custo constantes do quadro A.

2 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro aplicam-se os valores de ajudas de custo constantes do quadro B.

3 — Os valores de ajudas de custo constantes dos quadros A e B são automaticamente actualizados na proporção do aumento das ajudas de custo dos funcionários, agentes do Estado e entidades a eles equiparadas com vencimentos superiores ao valor do índice mais elevado.

4 — Sempre que um trabalhador se encontre em regime de ajudas de custo, cessa o direito ao subsídio de refeição.

5 — Cessa ainda o direito à ajuda de custo respectiva, no caso do trabalhador almoçar ou jantar a expensas da Empresa ou de terceiro no âmbito das relações deste com a Empresa.

6 — Em regime de jornada contínua mantém-se a atribuição de ajudas de custo, quando a elas haja direito, mesmo que não haja período para tomada de refeição ou se verifique a sua substituição por refeição ligeira.

Artigo 9.º

1 — A Empresa adiantará aos trabalhadores em deslocação de serviço o valor correspondente às ajudas de custo a que presumidamente tenha direito.

2 — Os trabalhadores que tenham recebido o adiantamento referido no número anterior ficam obrigados a fornecer aos serviços competentes da Empresa, no prazo de 10 dias após o termo de deslocação, os elementos que permitam proceder ao respectivo acerto de contas.

Artigo 10.º

1 — Nas deslocações especiais, Empresa e trabalhador acordarão o regime de transporte, alojamento, ajudas de custo e remuneração para o período de deslocação.

2 — No caso previsto na alínea *a)* do n.º 3 do artigo 2.º a percentagem a que se refere o artigo 5.º, n.º 1, não pode ser inferior a 35 %.

QUADRO A

Deslocações em serviço dentro do território nacional

(Em euros)		
		Observações
Diária completa	31,38	Vinte e quatro horas de ausência.
Fracções:		
Almoço	15,69	Partida antes das 13 horas.
Jantar	15,69	Chegada depois das 20 horas.

QUADRO B

Deslocações em serviço ao estrangeiro

(Em euros)		
		Observações
Diária completa	74,46	Vinte e quatro horas de ausência.
Fracções:		
Almoço	37,23	Partida antes das 13 horas.
Jantar	37,23	Chegada depois das 20 horas.

ANEXO I-C

Plano de prestação de cuidados de saúde, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 61.ª do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

Artigo 1.º

Objecto

A Empresa mantém em vigor um sistema de prestação de apoio social e de cuidados de saúde de natureza com-

plementar aos regimes de segurança social aplicáveis aos seus trabalhadores.

Artigo 2.º

Beneficiários directos

1 — São considerados beneficiários directos do sistema de apoio social e de cuidados de saúde da Empresa:

- a) Os trabalhadores da Empresa;
- b) Os reformados da Rádio e Televisão de Portugal, S. G. P. S., S. A., da Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., e da RTP — Meios de Produção, S. A., que adquiriram esta qualidade até 31 de Dezembro de 2004.

2 — Estão excluídos deste regime os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-Lei n.º 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 33/2003, de 22 de Agosto.

Artigo 3.º

Beneficiários indirectos

São considerados beneficiários indirectos da prestação de apoio social e de cuidados de saúde da Empresa:

- a) Os cônjuges ou os companheiros que coabitem com os beneficiários directos no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos, ou os empregados desde que não beneficiem de qualquer subsistema de assistência na doença que seja globalmente mais favorável relativamente ao presente regime.

§ único. Fica expressamente estabelecido que, em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar da prestação de apoio social e de cuidados de saúde previstos neste plano;

- b) Os pensionistas de sobrevivência;
- c) Os filhos ou equiparados e adoptados até perfazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;
- d) Excepcionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da Empresa.

Artigo 4.º

Regime especial de benefício

Os trabalhadores da Casa do Pessoal da RTP, da Associação de Reformados da RTP e da Associação de Reformados da RDP, bem como os cônjuges ou os companheiros não abrangidos pela alínea *a)* do artigo 3.º e os ascendentes (pais e sogros) dos beneficiários directos da Empresa, que vivam na dependência económica dos mesmos, terão acesso à assistência médica e de enfermagem garantida pela Empresa nos seus serviços clínicos.

Artigo 5.º

Início do direito aos benefícios

O beneficiário directo deve indicar à Empresa o elenco das pessoas que se encontram nas situações descritas no artigo 3.º, assim como qualquer alteração da situação respectiva no caso da mesma condicionar ou alterar a condição do beneficiário, no prazo de 60 dias a contar desta data ou de evento posterior relevante para este efeito.

Artigo 6.º

Extensão do direito

São mantidos os direitos, quer aos beneficiários directos quer aos beneficiários indirectos, nas seguintes situações de suspensão da prestação laboral:

- a) Exercício de funções do trabalhador em outro organismo ao abrigo de requisição ou de comissão de serviço;
- b) Cumprimento pelo trabalhador de serviço militar obrigatório;
- c) Pré-reforma do trabalhador;
- d) Suspensão da prestação de trabalho por mútuo acordo.

Artigo 7.º

Extensão territorial do benefício

A título excepcional, após esgotadas as possibilidades de tratamento em Portugal, em caso de indispensabilidade atestada por médico da administração regional de saúde e colhido o parecer favorável de médico da Empresa, as participações são extensíveis a cuidados de saúde prestados no estrangeiro.

Artigo 8.º

Cuidados de saúde prestados pela Empresa

1 — Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a Empresa prestará os seguintes cuidados de saúde nos seus postos clínicos:

- a) Assistência médica;
- b) Serviço de enfermagem.

2 — Em regime de colaboração com entidades terceiras e, na medida do possível, terá lugar nos serviços clínicos da Empresa a colheita de material para análises clínicas.

Artigo 9.º

Cuidados de saúde prestados por terceiras entidades

1 — Após receita médica passada pelos serviços clínicos de Lisboa, os beneficiários podem aceder à aquisição de medicamentos através do sistema da administração regional de saúde (ARS).

§ único. Enquanto não for operacionalizado um processo adequado com menos carga administrativa e no caso da aquisição de medicamentos se fazer nas farmácias que têm acordo com a Empresa, o beneficiário não procede ao pagamento imediato, porquanto o débito será efectuado à Empresa, a qual procederá à dedução respectiva, pelo valor integral, na retribuição mensal subsequente.

2 — Igualmente após receita médica passada pelos serviços clínicos, os beneficiários podem aceder a meios de diagnóstico através do sistema da segurança social, procedendo a Empresa, em tal circunstância, à participação nos encargos nos termos deste regulamento.

3 — Os beneficiários podem recorrer a serviços médicos, consultas, tratamento ambulatorio, internamento hospitalar e cuidados de saúde respectivos, prestados por terceiras entidades, procedendo a Empresa, em tal circunstância, à participação nos encargos, nos termos deste regulamento.

Artigo 10.º

Procedimento geral em caso de utilização de cuidados de saúde de terceiras entidades

1 — No caso do beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que tenham convenção com a Empresa, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior, deve solicitar a mesma prestação aos serviços clínicos da Empresa e apresentar a requisição na entidade prestadora, aquando da realização do acto médico ou do internamento.

2 — Em razão do procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a Empresa, que a paga na totalidade, que a comparticipa na parte que lhe corresponder e que debita ao trabalhador na remuneração mensal subsequente o diferencial que a este couber suportar.

3 — Nos casos em que o montante a pagar o justificar e o trabalhador o solicitar, o reembolso pelo trabalhador pode ser feito através de uma pluralidade de fracções mensais a aprovar caso a caso pela Empresa.

4 — No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a Empresa, deve efectuar o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entregar a documentação respectiva na Empresa para comparticipação.

Artigo 11.º

Procedimento especial em caso de utilização de cuidados de saúde de terceiras entidades

1 — Nos casos em que o regime da segurança social do beneficiário participe em despesas de cuidados de saúde feitas pelo beneficiário perante entidades não integradas no mesmo sistema, a Empresa pode apresentar às mesmas entidades a requisição de serviço e a garantia com responsabilidade subsidiária que dispense a caução, no caso desse procedimento ser aceite pelas mesmas entidades, mas não se responsabiliza pelo pagamento directo.

2 — Nestes casos, o trabalhador deve apresentar a despesa no subsistema respectivo de segurança social para a participação, cabendo à Empresa efectuar a sua participação quanto à parte que aquele subsistema não subsidie.

3 — Sem prejuízo dos valores máximos adiante referidos, a participação da Empresa referida no número anterior, quando definida em valor percentual, pode ser acrescido em 25 % do valor da participação.

Artigo 12.º

Comparticipação nas consultas

As consultas, independentemente de serem pagas através da Empresa, nos termos do n.º 1 do artigo 10.º, ou directamente pelo beneficiário, nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela Empresa nos termos seguintes:

- a) Clínica geral — € 12,50;
- b) Especialidades — € 15.

Artigo 13.º

Comparticipação em estomatologia e ortodôncia

No tratamento de estomatologia e ortodôncia, a Empresa comparticipa, por cada ano, até ao máximo de € 1000 por beneficiário ou agregado familiar e € 1500, quando ambos

os cônjuges forem trabalhadores da Empresa, nos termos seguintes:

- a) Consultas e tratamentos efectuados com recurso a entidades que tenham convenção com a Empresa — 60 %;
- b) Consultas e tratamentos efectuados com recurso a entidades que não tenham convenção com a Empresa — 40 % (*).

(* Esta percentagem poderá ser elevada desde que o quantitativo de participação não ultrapasse o valor da participação calculada nos termos da alínea anterior.

Artigo 14.º

Comparticipação em optometria

1 — Em optometria a Empresa comparticipa em 60 % das despesas efectuadas até aos seguintes valores:

- a) Par de lentes — € 125;
- b) Par de lentes progressivas e lentes de contacto — € 215.

2 — Salvo prescrição médica contrária, a Empresa apenas procede a uma comparticipação para as aquisições a que se refere a alínea a) do número anterior para cada dois anos civis, e apenas procede a uma comparticipação relativamente aos materiais a que se refere a alínea b) do número anterior por cada ano civil.

3 — A Empresa comparticipa em 100 %, relativamente às alíneas a) e b) do n.º 1, desde que os serviços clínicos da Empresa e os serviços de medicina ocupacional confirmem a relação causa efeito entre a actividade profissional e a evolução negativa da visão do trabalhador.

Artigo 15.º

Comparticipação em fisioterapia

1 — Os tratamentos de fisioterapia de recuperação, o que não inclui a ginástica de manutenção, são comparticipados em 60 % do respectivo encargo e até ao limite máximo anual de € 600.

2 — A comparticipação a que se refere o número anterior só pode ter lugar após validação por médico da Empresa, na sequência de apresentação, nos serviços clínicos, da seguinte documentação:

- a) Prescrição médica;
- b) Descrição dos tratamentos a efectuar;
- c) Orçamento dos mesmos.

3 — Excepcionam-se do limite referido no n.º 1 os tratamentos de fisioterapia decorrentes de acidente que estejam eventualmente cobertos por seguro próprio.

Artigo 16.º

Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico

Os exames auxiliares de diagnóstico são comparticipados pela Empresa até 60 % do custo respectivo e só ocorre desde que a sua indispensabilidade seja atestada por médico da Empresa.

Artigo 17.º

Comparticipação em intervenções cirúrgicas

1 — Os internamentos e intervenções cirúrgicas são comparticipados da seguinte forma:

- a) Diária — até € 75/dia;

- b) Parto normal — até € 1500 (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana — até € 2000 (incluindo internamento);

d) Cirurgia e outros custos decorrentes ou associados à intervenção — 75 % do custo total sem inclusão da alínea a), até ao limite de € 7500.

2 — A Empresa apenas comparticipa em duas intervenções por ano civil, no caso de beneficiários indirectos.

3 — Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

4 — Os beneficiários do sistema de cuidados de saúde prestados pela Empresa podem beneficiar de um seguro complementar para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias, que cubra o diferencial entre os € 7500 até € 35 000, mediante uma comparticipação do trabalhador de € 1/mês por pessoa segura, a descontar no vencimento mensal.

5 — Ainda que não beneficiários do sistema de cuidados de saúde, os cônjuges e membros do agregado familiar dos trabalhadores beneficiários, os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, desde que aderentes ao acordo de empresa, bem como os cônjuges e membros do seu agregado familiar, poderão beneficiar do seguro de saúde para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias entre os € 7500 e os € 35 000, suportando os custos do seguro por pessoa segura (€ 22/ano).

Artigo 18.º

Levantamento de credenciais

As requisições para farmácias e as credenciais para entidades prestadoras de cuidados de saúde, com acordo com a Empresa, só poderão ser pedidas e levantadas pelos próprios trabalhadores ou por delegação expressa destes.

Artigo 19.º

Regularidade de procedimentos

Quaisquer omissões ou declarações em razão das quais se obtenha ou tenha por objectivo a obtenção de benefícios indevidos constituem infracção disciplinar, quanto aos casos dos beneficiários que sejam trabalhadores e determinam o dever de reembolso do montante que a Empresa tiver despendido indevidamente em todos os casos de beneficiário.

Artigo 20.º

Prova da situação de beneficiário

A Empresa reserva-se o direito de, a todo o momento, exigir documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entenda adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização das regalias sociais.

ANEXO I-D

Regulamento da Comissão Paritária, constituída nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 65.ª do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

Artigo 1.º

A Comissão Paritária é constituída por três membros designados pela Empresa e por três representantes indi-

cados pelas associações sindicais outorgantes do acordo de empresa.

Artigo 2.º

1 — Compete à Comissão Paritária a interpretação das normas do acordo de empresa, integrar os casos omissos e decidir sobre as dúvidas e questões de aplicação das normas do acordo de empresa formuladas por qualquer das partes ou por trabalhador abrangido pelo acordo de empresa.

2 — Compete ainda à Comissão Paritária instituir a Comissão Arbitral nos termos do artigo 4.º

Artigo 3.º

1 — A Comissão Paritária reúne por iniciativa de qualquer das partes, mediante notificação da parte contrária ou a pedido de associação sindical interessada ou de trabalhador mediante notificação das partes.

2 — A Comissão Paritária reunirá com a presença dos representantes da Empresa e dos representantes das associações sindicais outorgantes quando tenha de deliberar sobre questões de integração ou interpretação das normas do acordo de empresa.

3 — A Comissão Paritária reunirá com a presença dos representantes da Empresa e dos representantes das associações sindicais interessadas sempre que o objecto da deliberação diga respeito à aplicação de normas do acordo de empresa a situação de um ou mais trabalhadores.

4 — Para efeitos de deliberação da Comissão Paritária, cada uma das partes, em qualquer das situações previstas neste Regulamento, têm o número de votos igual ao total de representantes das associações sindicais presentes na reunião.

5 — A notificação é feita por carta registada com aviso de recepção.

6 — A notificação deve indicar o objecto do litígio ou da questão sobre que se pretende decisão.

7 — Para efeitos deste Regulamento consideram-se partes, por um lado, a Empresa e, por outro, as associações sindicais outorgantes do acordo de empresa.

Artigo 4.º

1 — Para decisão das questões sujeitas a arbitragem nos termos do acordo de empresa a Comissão Paritária designará a Comissão Arbitral constituída por dois árbitros que nomearão o terceiro árbitro que presidirá.

2 — Compete ao presidente preparar o processo, a instrução e conduzir os trabalhos.

3 — Os árbitros poderão dispensar a nomeação do presidente sempre que considerem ser possível decidir por unanimidade das questões sujeitas a arbitragem.

Artigo 5.º

Os dois árbitros serão designados de entre personalidades constantes de duas listas. Cada uma das partes elaborará uma lista que será constituída por um máximo de dez personalidades e será notificada à outra parte.

Artigo 6.º

A falta de designação de um ou mais árbitros poderá ser suprida por decisão judicial a proferir pelo Tribunal do Trabalho de Lisboa.

Artigo 7.º

Verificando-se a ausência ou impedimento permanente de algum dos árbitros para o exercício das funções proceder-se-á à sua substituição segundo as regras aplicáveis à nomeação ou designação, com as necessárias adaptações.

Artigo 8.º

Em qualquer caso os trâmites processuais da arbitragem deverão respeitar os princípios fundamentais de absoluta igualdade entre as partes com garantia de estrita observância do princípio do contraditório, devendo as partes ser ouvidas, oralmente ou por escrito, antes de ser proferida a decisão final.

Artigo 9.º

Os árbitros iniciarão os seus trabalhos nas 48 horas subsequentes à designação do árbitro presidente ou da decisão dos árbitros que a dispensar.

Artigo 10.º

Nas 48 horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos sobre cada uma das matérias objecto da arbitragem.

As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.

Artigo 11.º

A posição escrita acompanhada dos documentos entregues de cada uma das partes será notificada à contraparte, no prazo de 48 horas, pelo árbitro presidente que fixará prazo, entre 5 e 20 dias, para que esta se pronuncie.

Artigo 12.º

Os árbitros poderão ouvir as partes em arbitragem após a recepção das posições escritas.

Artigo 13.º

Decorridas as alegações os árbitros deverão convocar as partes para uma tentativa de acordo, total ou parcial, sobre o objecto da arbitragem.

Artigo 14.º

No caso de acordo parcial a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objecto.

A arbitragem extingue-se no caso de as partes chegarem a acordo total.

Artigo 15.º

A Comissão Arbitral tomará a sua decisão no prazo máximo de 30 dias a contar da tentativa de acordo.

Artigo 16.º

1 — A decisão da Comissão Arbitral será fundamentada, reduzida a escrito e dela constará:

- a) A identificação das partes;
- b) O objecto do litígio;
- c) A identificação dos árbitros;

d) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada;

e) A assinatura dos árbitros com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.

2 — A decisão será imediatamente entregue à Comissão Paritária.

Artigo 17.º

As decisões dos árbitros são tomadas por maioria.

Artigo 18.º

A Comissão Paritária decidirá obrigatoriamente de acordo com laudo emitido pelos árbitros referidos no artigo anterior.

Artigo 19.º

A Comissão Paritária e a Comissão de Arbitragem terão as suas reuniões nas instalações da Empresa, em Lisboa, podendo decidir outro local em caso de necessidade para boa execução dos trabalhos.

Artigo 20.º

1 — A Comissão Paritária tomará as suas decisões no prazo de oito dias a contar da recepção do laudo dos árbitros.

2 — As decisões da Comissão Paritária serão notificadas às partes.

ANEXO II-A

Modelo de carreiras

I — Enquadramento do novo modelo de carreiras

O modelo de carreiras é um instrumento de gestão que visa enquadrar o conjunto de carreiras profissionais na perspectiva de uma maior adequação à forma como a actividade é desenvolvida, à evolução do sector e mercados, ao mercado de trabalho, à multidisciplinaridade e mutação dos conteúdos funcionais.

O modelo de carreiras permite definir formas de evolução profissional possíveis de serem realizadas pelos profissionais afectos à Empresa e evidenciar a todos os colaboradores qual o percurso profissional proporcionado, promovendo o alinhamento entre as expectativas estabelecidas pela Empresa e as individualmente geradas.

O novo modelo de carreiras desenvolvido assenta nos seguintes conceitos:

Área de conhecimento — conjunto de funções tipo/categorias que assentam em actividades cuja natureza do trabalho e ou complexidade e ou nível de conhecimentos são similares.

Função tipo/categoria — conjunto de actividades, de conteúdo, âmbito de intervenção e impacte na organização e afins. No âmbito da mesma função tipo/categoria, cada colaborador poderá ser chamado a exercer actividades para as quais tenha aptidão ou que se integrem no domínio da sua especialidade.

Quando dentro da mesma função tipo/categoria for identificada a existência de subfunções a que possa ser reconhecida a natureza de especialidade, tal não inibe o exercício de actividades de outra especialidade, sendo também factor de qualificação no nível de desenvolvimento/carreira o seu exercício.

Nível de desenvolvimento/carreira — o desenvolvimento preconizado para as diferentes funções tipo/categorias reflecte as necessidades da Empresa em termos de:

Retenção de conhecimentos críticos;

Desenvolvimento interno de competências e conhecimentos;

Coordenação funcional.

A integração num nível de desenvolvimento superior compreende o desempenho de todas as actividades descritas nos níveis de desenvolvimento inferiores.

Formação e conhecimentos — como componente do perfil da função, tem como objectivo identificar a formação e conhecimentos que o trabalhador deve possuir para desempenhar correctamente a função tipo/categoria no respectivo nível de desenvolvimento.

Os requisitos de formação e conhecimentos indicados em cada nível de desenvolvimento são os exigidos nas admissões do exterior.

II — Áreas de conhecimento:

O modelo de carreiras integra as áreas de conhecimento que a seguir se descrevem:

1 — Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços — enquadra actividades multidisciplinares de serviço geral que asseguram o normal funcionamento da Empresa (apoio aos serviços administrativos, serviços sociais, etc.), bem como actividades técnico-funcionais de suporte à manutenção das infra-estruturas (edifícios, estúdios, etc.).

2 — Artes visuais — enquadra actividades relativas à concepção da envolvente visual dos programas.

3 — Manutenção técnica — enquadra actividades relativas à manutenção e à operação dos meios técnicos (equipamentos e infra-estruturas) que asseguram a difusão das emissões.

4 — Sistemas de informação e multimédia — enquadra actividades relativas à utilização e actualização de tecnologias de informação e à operacionalização das plataformas multimédia.

5 — Operação e sistemas — enquadra actividades operacionais necessárias à produção e à emissão de rádio e televisão.

6 — Produção de programas — enquadra actividades técnicas e criativas inerentes à produção de programas.

7 — Jornalismo — enquadra actividades relativas à pesquisa, recolha e tratamento de informação e respectiva divulgação de peças/programas de carácter informativo.

8 — Documentação e arquivo — enquadra actividades relativas à selecção, tratamento, difusão, conservação e arquivo de documentos escritos/audiovisuais cuja utilização é transversal à Empresa.

9 — Administrativa e similares — enquadra actividades de cariz administrativo e de secretariado transversais à Empresa.

10 — Especialista — enquadra actividades técnicas de estudo, análise, planeamento e desenvolvimento de projectos, bem como actividades técnicas de planeamento e execução de trabalhos altamente especializados.

11 — Gestão — enquadra actividades técnicas orientadas para a análise e desenvolvimento de soluções/novas soluções que asseguram a concretização dos objectivos da Empresa.

III — Descrição e caracterização das funções tipo/categorias e respectivos níveis de desenvolvimento

Função Tipo / Categoria	Assistente de Manutenção de Infra-Estruturas	Área de Conhecimento:	Manutenção de Infra-Estruturas e Apoio aos Serviços
Âmbito Funcional:	Realiza trabalhos diversos com vista à manutenção das infra-estruturas da Empresa (edifícios, estúdios,...), utilizando os materiais e equipamentos adequados.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Assistente de Manutenção de Infra-Estruturas Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalhos simples e rotineiros de construção, reparação e restauro de infra-estruturas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos adequados (carpintaria, pintura, serralharia, alvenaria, ...) à sua área de especialidade. Assegura o transporte e montagem dos materiais e equipamentos inerentes às tarefas que executa.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de Manutenção de Infra-Estruturas Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as actividades inerentes à boa conservação das infra-estruturas. Aplica conhecimentos inerentes à sua área de especialidade. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou Curso Tecnológico de Artes e Ofícios.
Assistente de Manutenção de Infra-Estruturas Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das actividades inerentes à manutenção das infra-estruturas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou Curso Tecnológico de Artes e Ofícios.

Função Tipo / Categoria	Assistente de Apoio aos Serviços	Área de Conhecimento:	Manutenção de Infra-Estruturas e Apoio aos Serviços
Âmbito Funcional:	Executa tarefas de serviço geral de apoio e suporte a todas as áreas da Empresa, operando os equipamentos necessários.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Assistente de Apoio aos Serviços Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro de apoio aos serviços, nomeadamente movimentação e armazenamento de documentos/material diverso, reprodução de documentos utilizando equipamentos simples, segundo instruções e procedimentos definidos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Assistente de Apoio aos Serviços Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro de apoio aos serviços, sujeito a normas e métodos, assegurando, nomeadamente, o atendimento telefónico, o atendimento de visitantes, a condução e assistência de viaturas e a requisição e registo de documentos/material diverso. Aplica conhecimentos simples para a operacionalização de equipamentos de serviço geral, zelando pela sua conservação e bom estado de funcionamento.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Assistente de Apoio aos Serviços Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho de apoio aos serviços, de média complexidade, consubstanciada na condução de viaturas para deslocação do pessoal em serviço. Possui conhecimentos específicos e tem autonomia para coordenar e planear a distribuição de pessoal e viaturas de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Função Tipo / Categoria	Assistente de Artes Visuais	Área de Conhecimento:	Artes Visuais
Âmbito Funcional:	Desenvolve as actividades complementares necessárias à concepção da envolvente visual dos programas. Assegura a execução dos trabalhos de acordo com os objectivos da concepção.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Assistente de Artes Visuais Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro de organização, movimentação, execução de peças ou partes da envolvente visual dos programas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos simples para comprar, alugar, adequar e conservar os elementos complementares necessários à implementação dos projectos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de Artes Visuais Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as actividades complementares à implementação dos projectos, previamente concebidos, para os programas. Aplica conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar adereços e efeitos da envolvente visual dos programas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou Curso Tecnológico de Artes e Ofícios.
Assistente de Artes Visuais Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, com componente criativa, consubstanciado na coordenação das actividades complementares inerentes à concepção, planeamento e implementação dos projectos, previamente concebidos, para os programas. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar adereços e efeitos da envolvente visual dos programas. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou Curso Tecnológico de Artes e Ofícios.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Artes Visuais	Área de Conhecimento:	Artes Visuais
Âmbito Funcional:	Estuda, concebe e executa a composição física e/ou facial dos intervenientes em programas.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Artes Visuais Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, de acordo com planos definidos, para garantir a aparência requerida aos intervenientes nos programas. Aplica conhecimentos simples na conservação, manuseamento e aplicação dos produtos necessários à composição física e/ou facial dos intervenientes.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Tecnológico de Artes e Ofícios ou 12º ano (Curso Geral de Artes Visuais). Formação profissional adequada.
Técnico de Artes Visuais Nível de Desenvolvimento II	Realiza um trabalho variado de consulta de fontes de informação que lhe permite assegurar que os intervenientes terão a imagem adequada às características do programa. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem utilizar os produtos e materiais adequados à composição da imagem pretendida. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Tecnológico de Artes e Ofícios ou 12º ano (Curso Geral de Artes Visuais). Formação profissional adequada.
Técnico de Artes Visuais Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico, consubstanciado no estudo e coordenação das actividades inerentes à composição física e/ou facial dos intervenientes em programas, nomeadamente a elaboração de planos de trabalho assegurando a presença dos materiais e produtos necessários à consecução do trabalho. Possui conhecimentos técnico-funcionais para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Tecnológico de Artes e Ofícios ou 12º ano (Curso Geral de Artes Visuais). Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Grafismo	Área de Conhecimento:	Artes Visuais
Âmbito Funcional:	Estuda, planeia, concebe e executa elementos de grafismo electrónico, animação, efeitos especiais, truncagem e genéricos dos programas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Grafismo Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, para a concepção do grafismo a utilizar nos programas (informativos e/ou lúdicos) e para a adaptação gráfica dos genéricos de programas estrangeiros para versões portuguesas. Possui conhecimentos específicos de informática para a utilização de software adequado ao desenvolvimento de elementos gráficos.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes Visuais).
Técnico de Grafismo Nível de Desenvolvimento II	Realiza um trabalho técnico de certa complexidade inerente à elaboração de "story boards" de genéricos, de páginas web e de design de comunicação. Possui conhecimentos informáticos para realizar modulação e animação para cenografia virtual, utilizando o software adequado. Possui autonomia para desenvolver aplicações informáticas para a utilização de bases gráficas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes Visuais). Conhecimentos de componentes informáticas de especialização gráfica.
Técnico de Grafismo Nível de Desenvolvimento III	Realiza um trabalho criativo para efectuar o planeamento e a elaboração de animações de genéricos e grafismo necessários à produção dos programas. Poderá também efectuar a concepção de "story boards", páginas web, design gráfico de comunicação e desenhos de cenários. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a concepção e realização da linha gráfica da estação. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em Audiovisual e Multimédia ou formação superior equivalente.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Cenografia	Área de Conhecimento:	Artes Visuais
Âmbito Funcional:	Planeia e concebe os espaços cénicos dos programas. Assegura a coordenação dos trabalhos de execução de acordo com os objectivos e os orçamentos aprovados.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Cenografia Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na organização e acompanhamento da execução/montagem de cenários. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação dos projectos e para assegurar o controlo orçamental e de meios. Sob orientação pode estudar e conceber cenários simples. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes Visuais).
Técnico de Cenografia Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho criativo, segundo objectivos definidos, consubstanciado no estudo e concepção de projectos para espaços cénicos de programas e supervisiona a sua execução. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar maquetas, plantas ou outras formas de materialização de uma proposta de projecto. Pode coordenar equipas de trabalho.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes Visuais). Bons conhecimentos de Pintura, Escultura, Design.
Técnico de Cenografia Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho criativo e especializado no âmbito do estudo, concepção e implementação de projectos para espaços cénicos de eventos especiais e de programas de grande projecção para a Empresa. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a execução de espaços cénicos de grande complexidade envolvendo, nomeadamente, a coordenação de várias equipas de trabalho.	Formação superior em Belas Artes/Arquitectura ou formação superior equivalente.

Função Tipo / Categoria	Electricista	Área de Conhecimento:	Manutenção Técnica
Âmbito Funcional:	Instala, conserva e repara os circuitos eléctricos e outra aparelhagem ou equipamento eléctrico e electrónico associado, cumprindo com a regulamentação em vigor.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Electricista Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na montagem, conservação e reparação das instalações eléctricas, através da análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas das instalações, circuitos e equipamentos. Aplica conhecimentos específicos com vista ao diagnóstico de avarias e deficiências, tendo em conta as diferentes bases tecnológicas, e procede à sua reparação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Electricista Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho variado, segundo planos, com vista à elaboração de esquemas, desenhos e especificações técnicas, bem como à execução de alterações ou substituições de equipamentos, incluindo medições e orçamentos. Possui conhecimentos técnicos para utilizar aparelhos de medida e controlo nos diversos domínios da tecnologia. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Electricidade e Energia ou Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Electricista Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico consubstanciado na coordenação de trabalhos de montagem, alteração, conservação e reparação de instalações eléctricas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem efectuar com autonomia a concepção, reparação e fiscalização de instalações eléctricas. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Electricidade e Energia ou Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Comunicações	Área de Conhecimento:	Manutenção Técnica
Âmbito Funcional:	Transporta, instala e opera os equipamentos e sistemas de telecomunicações, fixos ou móveis, necessários à transmissão/recepção dos sinais de vídeo e áudio. Procede ao diagnóstico e reparação de avarias. Opera os equipamentos e sistemas necessários à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Comunicações Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, inerente à conservação, transporte, montagem e desmontagem dos diferentes recursos técnicos que opera. Possui conhecimentos específicos para identificar e efectuar pequenas reparações e ensaio dos equipamentos de comunicações. Pode, sob orientação, operar os sistemas de telecomunicações e os equipamentos destinados à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.	Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónica ou Curso Profissional de Electrónica e Automação ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de Comunicações Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico consubstanciado na operação dos equipamentos e dos sistemas de telecomunicações, designadamente as estações DSNG (transmissão digital via satélite) e os equipamentos de transmissão via feixes hertzianos. Procede ao encaminhamento dos sinais junto dos operadores de satélite e centrais técnicas. Possui conhecimentos técnico-funcionais para operar os equipamentos e sistemas necessários à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónica ou Curso Profissional de Electrónica e Automação ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de Comunicações Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico de forma a garantir a exploração operacional dos meios e equipamentos de telecomunicações. Garante a operacionalidade dos equipamentos com base em critérios de prevenção e no âmbito do diagnóstico efectuado aos equipamentos e sistemas. Possui conhecimentos técnicos para proceder à análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas e elaborar relatórios técnicos. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Electrónica e Telecomunicações ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Electrónica	Área de Conhecimento:	Manutenção Técnica
Âmbito Funcional:	Instala, ensaia, repara e promove a operacionalização dos equipamentos de natureza electrónica, nas suas partes eléctricas, electrónicas, ópticas, mecânicas ou outras.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Electrónica Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na montagem, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos electrónicos e sistemas informáticos e mecânicos associados. Possui conhecimentos técnico-funcionais para aplicar e interpretar esquemas ou diagramas e para analisar o comportamento dos circuitos, mediante o emprego racional de aparelhagem de medida e controlo e/ou de tecnologias informáticas.	Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónica ou Curso Profissional de Electrónica e Automação ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de Electrónica Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico consubstanciado na concepção de equipamentos electrónicos ou instalações simples. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem efectuar com autonomia a análise de esquemas e outras especificações técnicas e a elaboração de relatórios. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação, que executam a instalação, manutenção e reparação de equipamentos, electrónicos ou de outras bases tecnológicas, e dos meios de transmissão.	Formação superior em Electrónica e Telecomunicações ou formação superior equivalente.
Técnico de Electrónica Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e complexo, sob supervisão de quadros superiores, de pesquisa, desenvolvimento e implementação de projectos no âmbito das tecnologias de produção e emissão. Possui domínio de conhecimentos técnicos e experiência para otimizar os processos de produção. Tem autonomia para estabelecer ligações com entidades externas no âmbito das telecomunicações. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Electrónica e Telecomunicações ou formação superior equivalente.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Plataformas Multimédia	Área de Conhecimento:	Sistemas de Informação e Multimédia
Âmbito Funcional:	Procede ao tratamento, criação e desenvolvimento dos conteúdos para as plataformas digitais. Concebe a imagem gráfica dos vários conteúdos multimédia.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Plataformas Multimédia Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, efectuando nomeadamente a inserção/actualização de conteúdos e a legendagem nas várias plataformas digitais. Aplica conhecimentos específicos para operar equipamentos e sistemas multimédia. Sob orientação, capta, regista, monta, trata e armazena conteúdos para divulgação multimédia.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes Visuais). Conhecimentos de aplicações informáticas de tecnologia multimédia.
Técnico de Plataformas Multimédia Nível de Desenvolvimento II	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na concepção e desenvolvimento da imagem gráfica dos conteúdos multimédia. Possui conhecimentos técnicos para a criação e desenvolvimento de conteúdos originais nas plataformas digitais da Empresa, tendo autonomia para estabelecer os links audiovisuais com vista à divulgação de informação interna e externa. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	12º ano (Curso Geral de Artes Visuais). Formação técnica na área de Design Gráfico.
Técnico de Plataformas Multimédia Nível de Desenvolvimento III	Executa trabalho criativo e complexo, de acordo com as políticas da Empresa, procedendo à definição da política multimédia a implementar e à selecção e gestão dos meios a utilizar. Possui um domínio de conhecimentos especializados e é responsável pela produção e divulgação dos conteúdos multimédia nas plataformas digitais da Empresa. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Gestão de Sistemas de Informação e Multimédia ou formação superior equivalente.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Sistemas de Informação	Área de Conhecimento:	Sistemas de Informação e Multimédia
Âmbito Funcional:	Opera e assegura a manutenção de equipamentos informáticos e respectivos periféricos. Procede à resolução lógica de problemas aplicativos e desenvolve projectos informáticos em consonância com a política da Empresa.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Sistemas de Informação Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico para efectuar o suporte informático a todas as áreas da Empresa, nomeadamente, na manutenção, instalação, configuração e actualização de equipamentos informáticos e de sistemas de redes e operativos. Possui conhecimentos técnicos para accionar, vigiar e controlar as operações de tratamento de informação, bem como, para o tratamento de dados de uma determinada aplicação informática.	Curso Profissional de Ciências Informáticas ou Curso Tecnológico de Informática ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias).
Técnico de Sistemas de Informação Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e complexo com vista à elaboração do desenho e das especificações técnicas dos módulos ou de toda uma aplicação informática. Possui conhecimentos técnicos para o estudo, concepção, programação e lançamento de sistemas aplicativos. Gere e administra bases de dados e sistemas de informação e zela pela sua segurança propondo soluções mais adequadas para melhorar a performance dos equipamentos e comunicações da Empresa. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Ciências Informáticas ou Curso Tecnológico de Informática ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias) e/ou formação superior em Engenharia de Sistemas e Informática ou formação superior equivalente.
Técnico de Sistemas de Informação Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e elaboração de propostas de soluções técnicas mais adequadas aos projectos informáticos da Empresa, coordenando a sua execução. Possui um domínio de conhecimentos especializado e é responsável, nomeadamente, pela intervenção no levantamento dos sistemas de informação, pela gestão e controlo e pelas propostas de soluções de racionalização, recomendando o uso de novas tecnologias. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Engenharia de Sistemas e Informática ou formação superior equivalente.

Função Tipo / Categoria	Assistente de Operações	Área de Conhecimento:	Operação e Sistemas
Âmbito Funcional:	Executa trabalhos de apoio às áreas de operação, emissão e produção de programas.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Assistente de Operações Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro, segundo instruções e procedimentos definidos, com vista à preparação, execução, controlo e conservação de materiais e elementos acessórios que sirvam de apoio à produção e realização de programas. Aplica conhecimentos simples inerentes à movimentação, transporte, montagem, desmontagem e armazenamento de materiais e elementos acessórios que assegurem a execução dos programas. Pode, sob orientação, operar equipamentos complementares. Pode proceder à detecção e reparação de deficiências nos elementos simples de ligação dos equipamentos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de Operações Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a implementação de métodos eficazes de apoio e controlo dos procedimentos determinados. Aplica conhecimentos específicos para executar com autonomia todas as tarefas de apoio às áreas de operação, emissão e produção. Pode, sob orientação, operar equipamentos. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de Operações Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das actividades inerentes ao apoio às operações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Imagem	Área de Conhecimento:	Operação e Sistemas
Âmbito Funcional:	Opera diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais de acordo com a sua área de especialização. Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Imagem Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais, designadamente executando as operações necessárias ao controlo e ajuste técnico da imagem, à captação de imagem e som e à mistura e efeitos especiais, consoante a sua área de especialidade. Possui conhecimentos específicos para, designadamente, efectuar o alinhamento das saídas das fontes de imagem antes da produção, vigiar e controlar a qualidade técnica de saída das imagens durante a produção, harmonizar o tempo, a natureza das transições e a selecção das fontes, o registo, a reprodução e a edição da imagem e do som, consoante a sua área de especialidade. Pode assegurar, quando necessário, o encaminhamento e comutação dos diferentes sinais de vídeo. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónico ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias ou Curso Geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de Imagem Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico consubstanciado na concepção, planeamento e implementação das operações necessárias à produção de programas, espectáculos e emissões. Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, determinar a qualidade técnica e estética da imagem, colaborar com a realização na definição do estilo de imagem e tomar as medidas operacionais adequadas, perante alterações e anomalias. Pode assegurar, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónico ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias ou Curso Geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de Imagem Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som durante a produção e a emissão. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para avaliar e identificar os requisitos da produção em estúdio e/ou exterior, bem como para efectuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónico ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias ou Curso Geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Sistemas Audiovisuais	Área de Conhecimento:	Operação e Sistemas
Âmbito Funcional:	Opera diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais. Assegura o encaminhamento e/ou a transmissão da informação produzida, através dos meios disponíveis. Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Sistemas Audiovisuais Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais. Possui conhecimentos específicos para efectuar a captação, a comutação, o tratamento técnico, o registo e edição e a reprodução de sinais de vídeo e áudio. Pode efectuar a iluminação de pequenos espaços cénicos de programas de pequena produção. Pode assegurar a condução da emissão e proceder à transmissão e encaminhamento da informação produzida.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de Sistemas Audiovisuais Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico de maior especialização ao nível da operação dos diferentes sistemas e tecnologias audiovisuais. Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar, com autonomia, as medidas operacionais adequadas, perante alterações de natureza estética ou alterações e anomalias de natureza técnica durante o processo de produção. Assegura, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação independentemente das características dos conteúdos e do formato dos suportes. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de Sistemas Audiovisuais Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som e das actividades técnicas e operacionais. Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem actuar com autonomia e efectuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Som	Área de Conhecimento:	Operação e Sistemas
Âmbito Funcional:	Opera equipamentos e sistemas (televisão, rádio e multimédia) com vista à captação, composição e tratamento de conteúdos de som. Controla os níveis de áudio, assegura a transmissão/recepção de sinais de áudio e procede ao respectivo processamento e encaminhamento.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Som Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à captação, registo, reprodução, mistura, edição, pós-produção, amplificação, comutação e encaminhamento do som. Possui conhecimentos específicos para analisar e ajustar os níveis de som em conformidade com as normas estabelecidas. Opera os equipamentos adequados ao trabalho em estúdio e nos exteriores. Pode assegurar a instalação e montagem de equipamentos.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de Som Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico consubstanciado no tratamento da componente áudio de programas, em eventos de maior complexidade ou projecção, e pode colaborar na apreciação do desempenho e funcionalidade de novas unidades a instaladar. Possui conhecimentos técnico-funcionais para assegurar o controlo da qualidade sonora, procedendo, independentemente da fonte ou origem, ao seu processamento, valorização, encaminhamento e comutação. Assegura, quando necessário, o contacto com entidades externas no âmbito da recepção e transmissão dos sinais de áudio. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de Som Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico de acordo com os objectivos dos programas sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética do som e das actividades técnicas e operacionais. Possui conhecimentos técnicos para assegurar o cumprimento das normas e especificações da Empresa. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Iluminação	Área de Conhecimento:	Operação e Sistemas
Âmbito Funcional:	Planeia, concebe e executa as operações necessárias à iluminação dos espaços cénicos de programas de televisão e ao controlo técnico e estético da imagem produzida.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Iluminação Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais, designadamente executando as operações necessárias à iluminação de espaços cénicos de programas. Possui conhecimentos específicos para analisar, interpretar e elaborar desenhos de luz e/ou memórias descritivas de programas de pequena produção e/ou complexidade. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados aos diferentes projectos de iluminação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónico ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias ou Curso Geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de Iluminação Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e criativo consubstanciado na concepção, planeamento e implementação dos projectos de iluminação dos espaços cénicos de programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, analisar, interpretar e elaborar desenhos de luz e/ou memórias descritivas e determinar a qualidade técnica e estética da imagem. Colabora com a realização e cenografia na definição do estilo de imagem e toma as medidas operacionais adequadas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnol. de Electrot./Electrónico ou 12º ano (C. Geral de Ciências e Tecnologias ou C. Geral Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de Iluminação Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e criativo de concepção e elaboração do desenho de luz e das respectivas memórias descritivas necessárias à produção de programas de grande produção e complexidade. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para avaliar situações em estúdio e/ou exterior. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnol. de Electrot./Electrónico ou 12º ano (C. Geral de Ciências e Tecnologias ou C. Geral Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Editor de Imagem	Área de Conhecimento:	Operação e Sistemas
Âmbito Funcional:	Planeia, concebe e executa as acções necessárias ao registo, reprodução, tratamento e edição vídeo e áudio, com equipamentos de produção e pós-produção. Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a harmonização das sequências dos conteúdos.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Editor de Imagem Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à execução das operações necessárias ao registo, reprodução e à edição de notícias ou programas. Possui conhecimentos específicos para a realização das operações com sistemas simples e complexos de produção e pós-produção vídeo e áudio. Assegura a comutação, recepção e encaminhamento das fontes de sinal. Pode operar sistemas de captação e de tratamento de imagem e som.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónico ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Editor de Imagem Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e criativo para a ilustração visual e sonora de textos e programas, analisando e interpretando as directrizes genéricas traçadas pelo Jornalista, Produtor ou Realizador. Possui conhecimentos técnico-funcionais para actuar com autonomia e assegurar o controle de qualidade dos sinais de vídeo e áudio, procedendo à sua regulação e valorização. Efectua a concepção de grafismos e efeitos especiais a utilizar nos programas (informáticos e/ou lúdicos). Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónico ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Editor de Imagem Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e criativo sendo responsável pelo estudo, planeamento e concepção de operações de edição. Possui domínio de conhecimentos técnicos para assumir a direcção da edição. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Electrotecnia/Electrónico ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Gestão de Sistemas	Área de Conhecimento:	Operação e Sistemas
Âmbito Funcional:	Opera diferentes tecnologias e sistemas audiovisuais. Assegura a análise, a convenção, o processamento, o encaminhamento/ endereçamento, a transmissão e a recepção de conteúdos, através dos recursos tecnológicos instalados.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Gestão de Sistemas Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos, sistemas e tecnologias audiovisuais, procedendo nomeadamente ao controlo, registo e reprodução dos conteúdos. Possui conhecimentos específicos para, com autonomia, efectuar o planeamento, a análise, a comutação, o encaminhamento/endereçamento, a transmissão ou recepção de sinais de vídeo e áudio, independentemente da sua origem. Garante a análise da qualidade técnica dos sinais recepcionados e/ou emitidos e a identificação e resolução de anomalias técnicas e operacionais, no âmbito da sua função. Garante a aquisição, a convenção e a gestão de conteúdos nos sistemas instalados. Elabora relatórios técnicos. Assegura o contacto com entidades internas e/ou externas no âmbito da transmissão e recepção da informação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de Gestão de Sistemas Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade dos conteúdos produzidos e das actividades técnicas e operacionais. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a identificação e análise de anomalias e para a apresentação de sugestões e soluções de forma a garantir o bom funcionamento dos sistemas. Garante a aplicação das normas técnicas e operacionais, assegurando a optimização dos processos de trabalho. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Assistente de Programas / Informação	Área de Conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito Funcional:	Presta apoio aos intervenientes nas diferentes fases do processo de criação de produção de programas / informação e planeamento da emissão. Assiste directamente a produção, a realização, as equipas redactoriais e promove as condições necessárias à produção dos programas / informação e à emissão.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Assistente de Programas / Informação Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na promoção das condições necessárias à produção de programas / informação e planeamento da emissão, assegurando, designadamente, a preparação dos meios e equipamentos. Possui conhecimentos específicos no apoio à preparação e organização dos projectos e à execução dos programas / informação e da emissão, assegurando, nomeadamente, a rotina diária da equipa, a promoção de contactos, a análise da imprensa diária, a pesquisa de informação, a elaboração de textos, arquivo e expediente diverso com utilização das tecnologias apropriadas. Analisa a viabilidade dos pedidos de marcação de meios provenientes de diversas áreas. Garante a divulgação da informação actualizada que permita a execução dos planos operacionais.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Assistente de Programas / Informação Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico-funcional com o objectivo de implementar metodologias eficazes à criação das condições necessárias à produção dos programas / informação e à emissão. Possui conhecimentos técnicos-funcionais para produzir ou realizar segmentos de programas ou programas de alinhamento, apoiar a produção no âmbito das plataformas multimédia, bem como colaborar na optimização dos processos de produção e assegurar, quando necessário, as tarefas de ligação com entidades externas no âmbito da produção. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.
Assistente de Programas / Informação Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico com o objectivo de implementar metodologias de planeamento, coordenação e acompanhamento de produção de conteúdos. Possui conhecimentos técnicos para, com base em directivas superiores, recomendar e elaborar dossiers informativos sobre os mais diversos temas. Colabora activamente na escolha das opções mais adequadas em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo). Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Planeamento e Gestão de Meios	Área de Conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito Funcional:	Analisa, planeia e elabora o plano operacional para transmissão e recepção de programas e notícias, de acordo com os pedidos emanados das diferentes áreas de produção e emissão.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Planeamento e Gestão de Meios Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado na elaboração do plano diário para transmissão e recepção de programas e notícias. Assegura a afectação e reserva dos meios operacionais e dos circuitos necessários para registo e emissão de programas, destinados às áreas da produção, da pós-produção e da emissão. Possui conhecimentos específicos para assegurar a rotina diária da área a que se reporta, designadamente, estabelecendo os contactos com organizações nacionais e internacionais para marcação de circuitos.	Cursos Profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo – preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de Planeamento e Gestão de Meios Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico-funcional de planeamento, organização e coordenação de meios operacionais de produção. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha das opções de marcação de meios em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar trabalhadores de menor qualificação.	Cursos Profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo – preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de Planeamento e Gestão de Meios Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico de gestão de meios operacionais de produção com o objectivo de implementar métodos lógicos de planeamento e coordenação. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar os meios operacionais de produção necessários a programas e eventos de grande complexidade. Coordena equipas de trabalho.	Cursos Profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo – preferencial). Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Locutor / Apresentador	Área de Conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito Funcional:	Apresenta, entrevista, narra e conduz programas em emissões de rádio e/ou televisão, utilizando e/ou operando os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Locutor / Apresentador Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho variado de apresentação, narração, locução de continuidade e de reportagem. Possui conhecimentos técnico-funcionais relativos à condução de entrevistas e à sonorização de programas, apoiando-se em textos elaborados a partir de elementos constantes do guião ou do som guia do programa em língua original. Pode, sob orientação, elaborar textos e fazer improvisos.	Curso Tecnológico de Comunicação ou 12º ano (Curso Geral de línguas e Literaturas). Formação profissional adequada.
Locutor / Apresentador Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico de apresentação e condução de espectáculos ou programas. Possui conhecimentos técnicos para a elaboração dos elementos de apoio à condução dos programas ou para a utilização de improvisos. Possui autonomia para elaborar textos e fazer improvisos.	Curso Tecnológico de Comunicação ou 12º ano (Curso Geral de línguas e Literaturas) e/ou formação superior em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.
Locutor / Apresentador Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico no âmbito da apresentação e locução de eventos/programas importantes para a Empresa. Possui domínio de conhecimentos inerentes às técnicas de apresentação e locução de programas e no assegurar das tarefas de interacção com entidades externas no âmbito da produção. Deve colaborar na optimização dos processos de produção. Pode assumir a chefia de grupos e coordenação dos meios disponíveis.	Formação superior em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Promoção de Programas	Área de Conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito Funcional:	<p>Concebe, elabora e apresenta propostas de promoção de programas.</p> <p>Organiza e coordena os meios necessários à concretização dos projectos de promoção.</p> <p>Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.</p>	Níveis de Desenvolvimento:	<p>ND1</p> <p>ND2</p> <p>ND3</p>

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Promoção de Programas Nível de Desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho técnico com componente criativa, segundo uma linha editorial definida superiormente, de pesquisa, planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais e técnicos, de suporte à promoção de programas.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais de produção e realização que lhe permitem assegurar as operações artísticas e técnicas envolvidas na execução dos programas de promoções.</p>	12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo) ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media. Formação profissional na área da publicidade.
Técnico de Promoção de Programas Nível de Desenvolvimento II	<p>Executa trabalho técnico, com forte componente criativa, consubstanciado na definição da forma e conteúdo das promoções dos programas.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem conceber e coordenar o trabalho dos vários elementos envolvidos na realização, de acordo com as características do produto e do público-alvo do programa a promover.</p>	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.
Técnico de Promoção de Programas Nível de Desenvolvimento III	<p>Executa trabalho técnico e criativo envolvendo a execução de spots de divulgação e promoção dos programas e serviços da Empresa.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos para a concepção, coordenação e supervisão de promoções de grande projecção para a Empresa.</p>	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.

Função Tipo / Categoria	Sonorizador	Área de Conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito Funcional:	<p>Concebe e assegura a ilustração sonora de textos e programas.</p> <p>Assegura a harmonização técnica e estética dos conteúdos sonoros.</p> <p>Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.</p>	Níveis de Desenvolvimento:	<p>ND1</p> <p>ND2</p>

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Sonorizador Nível de Desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho técnico com componente criativa com o objectivo de proceder à ilustração sonora de textos e/ou programas, procurando interpretar e transmitir a orientação estética do realizador, produtor ou jornalista.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para seleccionar composições musicais e seleccionar e criar outros efeitos sonoros.</p> <p>Pode proceder à captação no exterior de sons ou ruídos, para posterior utilização.</p> <p>Aplica conhecimentos técnicos na montagem dos programas, com recurso aos sistemas técnicos disponíveis, nomeadamente, sistemas de edição de áudio digital assistidos por computador.</p>	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo). Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.
Sonorizador Nível de Desenvolvimento II	<p>Realiza um trabalho criativo de pesquisa, planeamento e concepção de ilustrações sonoras.</p> <p>Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem exercer com autonomia as suas tarefas de concepção e montagem de acordo com a orientação global do programa.</p> <p>Pode assumir a coordenação de equipas e dos meios técnicos disponíveis, designadamente técnicas multimédia de edição de áudio digital assistidas por computador.</p>	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo). Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Técnico de Gestão de Emissão	Área de Conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito Funcional:	<p>Opera diferentes tecnologias e sistemas audiovisuais.</p> <p>Estuda e planeia os alinhamentos finais da emissão de acordo com os mapas diários de programação e é o responsável pela condução das emissões.</p>	Níveis de Desenvolvimento:	<p>ND1</p> <p>ND2</p> <p>ND3</p>

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico de Gestão de Emissão Nível de Desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação de todos os equipamentos inerentes à régie de emissão, cumprindo os alinhamentos e dando forma final às emissões, garantindo-lhes coerência e continuidade, de acordo com as normas técnicas e de programação.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar as medidas operacionais adequadas perante alterações ou anomalias, face nomeadamente a uma listagem de promoções e acertos, assegurando, desta forma, a condução da emissão.</p> <p>Procede à transferência de fluxos de conteúdos entre servidores na aquisição, registo, arquivo e reprodução de informação.</p> <p>Elabora relatórios técnicos.</p>	Cursos Profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo – preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de Gestão de Emissão Nível de Desenvolvimento II	<p>Realiza trabalho técnico de planeamento e controlo de qualidade das actividades operacionais de todos os canais.</p> <p>Gere os espaços de memória em servidor.</p> <p>Possui conhecimentos específicos para proceder à identificação e análise de anomalias, bem como apresentar soluções e sugestões para melhorar o desempenho funcional da régie de emissão.</p> <p>Na régie de uma só emissão é o responsável pelo planeamento, elaboração e execução de tarefas de elevada responsabilidade, podendo, nomeadamente, tomar as medidas adequadas por forma a assegurar as estratégias próprias definidas para a emissão.</p> <p>Pode coordenar equipas de trabalho por delegação de competências.</p>	Cursos Profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo – preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de Gestão de Emissão Nível de Desenvolvimento III	<p>Realiza trabalho técnico consubstanciado na definição das prioridades e fluxos de trabalho mediante necessidades de emissão com recurso a optimização dos meios existentes.</p> <p>É responsável pelo planeamento e execução de tarefas de elevada responsabilidade, por delegação de competências.</p> <p>Possui domínio de conhecimentos técnicos para, em conformidade com as linhas orientadoras traçadas pela Direcção de Programas, tomar as medidas adequadas perante alterações e anomalias, assegurando as estratégias próprias definidas para cada uma das Emissões.</p> <p>Coordena toda a actividade técnico-operacional inerente ao bom funcionamento do Centro de Produção de Emissão.</p> <p>Coordena equipas de trabalho.</p>	Cursos Profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo – preferencial). Formação profissional adequada.

Função Tipo / Categoria	Produtor	Área de Conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito Funcional:	Planeia, organiza e coordena os meios necessários à produção de programas, sendo responsável pela gestão e controlo do orçamento do programa e/ou pela qualidade da produção. Pode apresentar propostas de programas de rádio e/ou televisão.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Produtor Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico de planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais, técnicos e financeiros necessários à produção de programas de rádio e/ou televisão. Possui conhecimentos técnico-funcionais de gestão e de análise que lhe permitem alcançar os objectivos da produção e gerir os procedimentos necessários à implementação do processo produtivo nas fases de pré-produção, produção e pós-produção de programas. Colabora com Produtores de maior qualificação no desenvolvimento das condições necessárias à produção de programas.	12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo) ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media.
Produtor Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico com vista à resolução de problemas complexos decorrentes da produção de programas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem planear e acompanhar todo o processo da produção de programas de maior complexidade, gerindo e controlando os recursos humanos, técnicos e financeiros necessários à sua concretização.	Formação superior em Produção ou formação superior equivalente.
Produtor Nível de Desenvolvimento III	Realiza um trabalho especializado de coordenação e gestão de equipas de produção, controlando a formatação dos programas e gestão dos diferentes recursos técnicos e financeiros. Possui um domínio de conhecimentos para assegurar a produção de eventos de maior complexidade e projecção para a Empresa. Colabora na optimização dos processos de trabalho e assegura as tarefas de ligação com diferentes entidades no âmbito da produção/realização.	Formação superior em Produção ou Mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.
Produtor Nível de Desenvolvimento IV	Realiza um trabalho especializado e complexo consubstanciado na coordenação de equipas de produção/realização e na gestão dos recursos técnicos e financeiros. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área da produção/realização de grande projecção para a Empresa.	Formação superior em Produção ou Mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função Tipo / Categoria	Realizador	Área de Conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito Funcional:	Concebe, elabora e apresenta propostas de programas de rádio e/ou televisão. Dirige e coordena os trabalhos necessários à concretização dos programas e/ou é o responsável pela qualidade da realização.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Realizador Nível de Desenvolvimento I	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na definição da forma e conteúdo dos projectos de programas através da elaboração de um guião técnico. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem fazer a adaptação e tratamento dos conteúdos a transmitir, e apresentar programas e/ou acções especiais. Coordena o trabalho da equipa assegurando integralmente a execução das operações artísticas e técnicas envolvidas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis. Colabora com Realizadores de maior qualificação no desenvolvimento das condições necessárias à realização dos programas.	12º ano (Curso Geral de Artes do Espectáculo) ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media.
Realizador Nível de Desenvolvimento II	Executa trabalho técnico e criativo com vista à resolução de problemas complexos decorrentes da realização dos programas. Possui conhecimentos técnicos para a coordenar e supervisionar a realização dos programas nas diferentes fases da sua implementação. Assegura o controlo e coordenação dos recursos técnicos e humanos envolvidos no processo de realização.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou formação superior equivalente.
Realizador Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado no âmbito da realização de projectos de maior complexidade e é responsável pela gestão das equipas no processo produtivo. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a realização de eventos de maior projecção para a Empresa. Colabora na optimização dos processos de trabalho e assegura as tarefas de ligação com diferentes entidades no âmbito da produção/realização.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou Mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.
Realizador Nível de Desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na realização de projectos/eventos de elevada complexidade e grande projecção para a Empresa. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área da produção/realização.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou Mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função Tipo / Categoria	Jornalista – Repórter	Área de Conhecimento:	Jornalismo
Âmbito Funcional:	Pesquisa, recolhe, selecciona e trata informação sobre factos e acontecimentos. É o jornalista que faz do “discurso visual” o seu principal instrumento de trabalho.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Jornalista– Repórter Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico de selecção e captação de imagens e sons, de factos e/ou acontecimentos relevantes. Possui conhecimentos técnicos-funcionais para o manuseamento de equipamento, fazendo a cobertura de reportagens jornalísticas através de uma câmara, ilustrando a notícia com imagens, podendo, designadamente, editar e enviar as imagens em directo ou em diferido para a redacção, via videofone ou outro meio que tenha à disposição. Por norma, trabalha em equipa com outro jornalista.	12º ano e/ou Curso Profissional de Jornalismo e/ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media. Formação profissional adequada. Carteira Profissional de Jornalista.
Jornalista– Repórter Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico, envolvendo a resolução de problemas complexos no tratamento de matérias informativas. Possui conhecimentos técnicos para em circunstâncias excepcionais, trabalhando autonomamente, elaborar a notícia, captar, editar e fazer o seu envio para a redacção. Possui bons conhecimentos sobre assuntos da actualidade de forma a poder dar o adequado enfoque ao trabalho que realiza.	12º ano e/ou Curso Profissional de Jornalismo e/ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media. Formação profissional adequada. Carteira Profissional de Jornalista.
Jornalista– Repórter Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado consubstanciado na investigação e desenvolvimento de temas para reportagem e na planificação e tratamento de matérias informativas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem assegurar a cobertura de acontecimentos particularmente sensíveis, nacionais e internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Elabora pequenas entrevistas e directos (duplex). Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior em Jornalismo e/ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Carteira Profissional de Jornalista.
Jornalista– Repórter Nível de Desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direcção, execução e apresentação de reportagens, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem proceder ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo e/ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Carteira Profissional de Jornalista.

Função Tipo / Categoria	Jornalista - Redactor	Área de Conhecimento:	Jornalismo
Âmbito Funcional:	Pesquisa, recolhe, selecciona e trata informação sobre factos, acontecimentos e conhecimentos, dando-lhes forma objectiva, com vista à sua divulgação. É o responsável pela concepção e elaboração de notícias e comentários, planificação e direcção de reportagens e entrevistas, nos aspectos editoriais e redactoriais de conteúdo e de forma. Efectua a apresentação de blocos e/ou programas de carácter informativo. Pode efectuar a edição do próprio material informativo, utilizando de forma autónoma os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4 ND5

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Jornalista - Redactor Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico, segundo metodologias definidas, com o objectivo de obter e tratar matérias informativas, podendo proceder à apresentação de pequeno blocos informativos de menor responsabilidade. Possui conhecimentos técnicos para a recolha, selecção e tratamento de informação através de observação directa, entrevista, inquérito ou outros meios. Regista os factos observados e elabora notícias e reportagens sobre os mesmos dando-lhes a forma adequada ao meio de rádio e/ou televisão.	Formação superior em Jornalismo e/ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira Profissional de Jornalista.
Jornalista - Redactor Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico numa ou várias áreas específicas de conhecimento, envolvendo a resolução de problemas complexos no âmbito da pesquisa de fontes, selecção e tratamento informativo. Pode efectuar a apresentação de blocos informativos de pequena complexidade. Possui conhecimentos técnicos para a investigação aprofundada de temas para reportagem, debate, documentário, entrevista ou qualquer tipo de programa de informação, através de fontes, instituições ou <i>experts</i> , com vista à realização de trabalhos jornalísticos mais elaborados. Elabora <i>dossiers</i> temáticos e propõe temas.	Formação superior em Jornalismo e/ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira Profissional de Jornalista.
Jornalista - Redactor Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado consubstanciado no desempenho de qualquer tarefa no domínio de informação. Possui domínio de conhecimentos técnicos para o desenvolvimento e apresentação de programas informativos, mesas redondas e moderação de debates sobre temas particularmente sensíveis, nacionais ou internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Pode dedicar-se ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo e/ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira Profissional de Jornalista.
Jornalista - Redactor Nível de Desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direcção, execução e apresentação de programas de informação, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui domínio de conhecimentos técnicos para definição do conteúdo de programas informativos, a nível de imagem, texto e forma de apresentação. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo e/ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente e/ou Mestrado em Comunicação e Jornalismo. Carteira Profissional de Jornalista.

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Jornalista - Redactor Nível de Desenvolvimento V	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na planificação, gestão e apresentação de programas de informação. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área de informação de grande projecção para a Empresa. Pode coordenar equipas das diversas áreas de informação	Formação superior em Jornalismo e/ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente e/ou Mestrado em Comunicação e Jornalismo. Carteira Profissional de Jornalista.

Função Tipo / Categoria	Assistente de Documentalista	Área de Conhecimento:	Documentação e Arquivo
Âmbito Funcional:	Executa tarefas de apoio relativas à documentação e arquivo dos suportes de registo de documentos escritos e audiovisuais. Executa tarefas de índole administrativa.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Assistente de Documentalista Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na identificação, conferência, registo, transporte e arquivo de documentos escritos e audiovisuais. Aplica conhecimentos simples na arrumação, movimentação, etiquetagem e no apoio à conservação dos respectivos arquivos ou ficheiros. Sob orientação dá resposta às solicitações internas e externas.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de Documentalista Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho diversificado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado no controlo, quer físico quer informático, da movimentação dos documentos escritos e audiovisuais. Aplica conhecimentos específicos no apoio técnico à documentação e colabora na elaboração dos registos informáticos das bases de dados respectivas, efectuando nomeadamente a recepção, registo, catalogação e devolução dos suportes de documentos oriundos do interior e exterior da Empresa. Dá resposta às solicitações internas e externas.	Curso Tecnológico de Administração ou Curso Profissional de Secretariado e Trabalhos Administrativos ou 12º ano. Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Função Tipo / Categoria	Documentalista	Área de Conhecimento:	Documentação e Arquivo
Âmbito Funcional:	Procede à avaliação, selecção, classificação, descrição e indexação de documentos audiovisuais e escritos no âmbito das Ciências Documentais e em conformidade com as Normas Arquivísticas Internacionais. Assegura a conservação e a eficiente reutilização dos documentos. Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Documentalista Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho diversificado, na área de documentação e arquivo, sujeito a normas ou métodos, assegurando, nomeadamente, a organização, tratamento e divulgação de todo o tipo de documentos. Aplica conhecimentos específicos na classificação e conservação dos respectivos arquivos ou ficheiros e na elaboração de registos informáticos nas bases de dados respectivas. Tem autonomia para dar resposta às solicitações internas e externas.	Curso Profissional de Biblioteconomia, Arquivo e Documentação ou curso equivalente. Formação profissional adequada.
Documentalista Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico, com autonomia, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado na elaboração de sínteses, descrições cronológicas, visionamentos e alinhamentos cronológicos, biografias e dossiers temáticos, com recurso à informação e tecnologias disponíveis. Possui conhecimentos técnico-funcionais para a pesquisa, eliminação, difusão e restituição de todo o tipo de documentos solicitados pelo utilizador. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior e curso de especialização em Ciências Documentais.
Documentalista Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico consubstanciado na definição e elaboração de critérios de avaliação, de selecção e de eliminação de documentos, que permitam constituir e organizar fundos, conservá-los e torná-los acessíveis, mantendo-os actualizados. Pode gerir a informação, criando e explorando os instrumentos de acesso, distribuição e partilha de recursos informativos. Possui conhecimentos técnico que lhe permitem definir e controlar a aplicação dos métodos e técnicas de armazenagem, protecção, conservação e restauro dos suportes documentais. Analisa e interpreta as necessidades actuais e potenciais dos utilizadores com o objectivo de promover a qualidade da informação. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior e curso de especialização em Ciências Documentais.

Função Tipo / Categoria	Técnico Administrativo	Área de Conhecimento:	Administrativa e Similares
Âmbito Funcional:	Executa funções de natureza administrativa, assegurando o registo, planeamento e tratamento de informação, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Técnico Administrativo Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro de natureza administrativa, sujeito a normas e métodos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Aplica conhecimentos simples para assegurar o tratamento de documentos, o atendimento de entidades externas/ internas e/ou assegurar a agenda de trabalho dos superiores hierárquicos e/ou efectuar operações inerentes ao movimento de caixa, nomeadamente pagamentos e recebimentos.	Curso Tecnológico de Administração ou Curso Profissional de Secretariado e Trabalhos Administrativos ou 12º ano. Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico Administrativo Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho diversificado de natureza técnico-administrativa, sujeito a planos estabelecidos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Possui conhecimentos específicos para efectuar a pesquisa, análise e tratamento de informação, a elaboração de documentos, o relacionamento com entidades externas/internas e/ou a gestão de tesouraria e/ou a tradução de documentos. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Tecnológico de Administração ou Curso Profissional de Secretariado e Trabalhos Administrativos ou 12º ano (Curso Geral de Ciências Sócio-Económicas ou Línguas e Literaturas). Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico Administrativo Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e variado orientado para a organização de métodos administrativos, podendo também realizar acções de divulgação e promoção de imagem da Empresa. Possui conhecimentos técnico-funcionais para a implementação de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em Secretariado/Administração/ Relações Públicas. Bons conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico Administrativo Nível de Desenvolvimento IV	Realiza trabalho técnico consubstanciado na supervisão e planeamento de métodos e circuitos administrativos e no planeamento da afectação de meios. Possui conhecimentos técnico-funcionais para o estudo e concepção de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Secretariado/Administração/ Relações Públicas. Bons conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Função Tipo / Categoria	Especialista	Área de Conhecimento:	Especialista
Âmbito Funcional:	Executa tarefas da sua área de conhecimento ou actividade da Empresa, incluindo as que exigem elevado grau de especialização ou preparação específica.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Especialista Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico, sujeito a planos, consubstanciado na execução de actividades da sua área de actuação, incluindo tarefas que impõem elevado grau de especialização. Possui conhecimentos técnico-funcionais para colaborar no desenvolvimento de trabalhos específicos, dentro de uma das áreas de actividade da Empresa. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior (relativo à sua área de actuação). Assinalável currículo com 5 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.
Especialista Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado no desempenho de funções de colaboração em projectos na sua área de actuação. Possui conhecimentos técnicos para efectuar o desenvolvimento de trabalhos específicos. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior (relativo à sua área de actuação). Assinalável currículo com 10 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.
Especialista Nível de Desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenho de projectos específicos na sua área de actuação. Possui conhecimentos técnicos avançados para elaborar o planeamento e efectuar a coordenação de planos de implementação de projectos. Pode coordenar equipas de trabalho envolvendo a respectiva coordenação de meios.	Formação superior e/ou Pós-graduação (relativa à sua área de actuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.
Especialista Nível de Desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenvolvimento de projectos de natureza estratégica ou de elevada complexidade orientados para a consecução dos objectivos da Empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos para o planeamento e implementação de projectos e normas técnicas. Pode coordenar equipas de projectos.	Formação superior e/ou Pós-graduação (relativa à sua área de actuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.

Função Tipo / Categoria	Quadro	Área de Conhecimento:	Gestão
Âmbito Funcional:	Orienta as actividades de gestão com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua formação ou experiência profissional. Pode dedicar-se a tarefas de planeamento, organização e/ou coordenação numa área de actividade.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Quadro Nível de Desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico consubstanciado na participação de actividades específicas do seu sector. Possui conhecimentos técnico-funcionais inerentes a um determinado domínio de conhecimento científico-tecnológico.	Formação superior (relativa à sua área de actuação).
Quadro Nível de Desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado na análise, selecção e implementação de soluções/metodologias com vista à realização das actividades definidas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar com iniciativa e autonomia análises, pareceres e relatórios. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior (relativa à sua área de actuação).
Quadro Nível de Desenvolvimento III	Realiza um trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e coordenação de actividades/projectos. Possui domínio de conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem conceber novas soluções e abordagens com vista à concretização dos objectivos definidos para a área. Pode coordenar equipas e projectos, abrangendo a respectiva coordenação de meios humanos e técnicos.	Formação superior e/ou Pós-graduação (relativa à sua área de actuação).

Função Tipo / Categoria	Quadro Superior	Área de Conhecimento:	Gestão
Âmbito Funcional:	Estuda, analisa e realiza projectos de índole estratégica com elevado grau de complexidade. Orienta actividades de gestão com relevância estratégica com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua licenciatura/formação superior.	Níveis de Desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de Desenvolvimento	Descrição	Formação e Conhecimentos
Quadro Superior Nível de Desenvolvimento I	Realiza um trabalho orientado para a consecução de políticas da sua área, envolvendo a realização de actividades de gestão ou de direcção, e/ou assessoria ou consultadoria para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem planear, definir e desenvolver estudos, pareceres e relatórios de carácter estratégico. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior na área de actividade complementada com curso de pós-graduação.
Quadro Superior Nível de Desenvolvimento II	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia da Empresa para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem elaborar propostas de carácter estratégico com vista à concretização dos objectivos definidos para a Empresa. Pode gerir os meios da sua área e definir, acompanhar e controlar o respectivo orçamento. Promove a imagem da Empresa e pode representá-lo quando solicitado.	Formação superior na área de actividade complementada com curso de pós-graduação.
Quadro Superior Nível de Desenvolvimento III	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia de médio e longo prazo, com vista a orientar a actividade da Empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos de uma área de negócio ou instrumental ou de suporte que lhe permite prestar aconselhamento ao Conselho de Administração nos processos de tomada de decisão. Pode assegurar a representatividade e a gestão de empresas do Grupo ou do próprio Grupo.	Formação superior na área de actividade complementada com mestrado e/ou MBA.

ANEXO II-B

Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
1	Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1	Assistente de manutenção de infra-estruturas	ND1/ND2/ND3
		1.2	Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3
2	Artes visuais	2.1	Assistente de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.2	Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.3	Técnico de grafismo	ND1/ND2/ND3
		2.4	Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3
3	Manutenção técnica	3.1	Electricista	ND1/ND2/ND3
		3.2	Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3
		3.3	Técnico de electrónica	ND1/ND2/ND3
4	Sistemas de informação e multimédia	4.1	Técnico de plataformas multimédia	ND1/ND2/ND3
		4.2	Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
5	Operação e sistemas	5.1	Assistente de operações	ND1/ND2/ND3
		5.2	Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.3	Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3
		5.4	Técnico de som	ND1/ND2/ND3
		5.5	Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3
		5.6	Editor de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.7	Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2
6	Produção de programas	6.1	Assistente de programas/informação	ND1/ND2/ND3
		6.2	Técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND2/ND3
		6.3	Locutor/apresentador	ND1/ND2/ND3
		6.4	Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3
		6.5	Sonorizador	ND1/ND2
		6.6	Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3
		6.7	Produtor	ND1/ND2/ND3/ND4
		6.8	Realizador	ND1/ND2/ND3/ND4
7	Jornalismo	7.1	Jornalista-repórter	ND1/ND2/ND3/ND4
		7.2	Jornalista-redactor	ND1/ND2/ND3/ND4/ND5
8	Documentação e arquivo	8.1	Assistente de documentalista	ND1/ND2
		8.2	Documentalista	ND1/ND2/ND3
9	Administrativa e similares	9.1	Técnico administrativo	ND1/ND2/ND3/ND4
10	Especialista	10.1	Especialista	ND1/ND2/ND3/ND4
11	Gestão	11.1	Quadro	ND1/ND2/ND3
		11.2	Quadro superior	ND1/ND2/ND3
			Responsável operacional	ND1/ND2
			Responsável técnico	ND1/ND2
			Coordenador técnico	ND1/ND2

I — Actualização salarial 2007

As partes acordam em manter a tabela salarial constante do anexo III-A, que se anexa, procedendo ao aumento da remuneração fixa mensal dos trabalhadores de acordo com as regras a seguir indicadas:

1 — Estabelecer um aumento mínimo por trabalhador de 1,25 % de remuneração fixa mensal com um valor absoluto não inferior aos valores abaixo indicados, que inclui os seguintes incrementos remuneratórios — remuneração de antiguidade, subsídio de refeição, eliminação do subsídio de integração negativo e ou correcção para 97,5 % da remuneração de categoria para os trabalhadores que em 2006 a auferem a 95 %:

Níveis 1 a 22 — € 560/ano;
Níveis 23 a 35 — € 525/ano;
Níveis 36 a 54 — € 490/ano.

2 — Este princípio não é aplicável a remunerações superiores a € 6000, a coordenadores de níveis A e B nomeados nos termos das ordens de serviço que regulamentam as funções de coordenação e chefia funcional e aos trabalhadores que se encontrem abrangidos pela ordem de serviço que regulamenta a política de recursos humanos para titulares de cargos de estrutura.

3 — Durante o ano de 2007, da eventual reclassificação por força da reanálise de funções já exercidas em data anterior a Janeiro de 2007, não pode resultar um valor inferior ao que resultaria da aplicação das regras de aumento mínimo acordadas para a presente revisão salarial como se o trabalhador já titulasse essa categoria.

4 — Os aumentos decorrentes do n.º 1 produzirão os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

II — Actualização salarial 2008

1 — Actualizar os valores de todos os níveis da tabela salarial, em 2,1 %, com arredondamento para o euro superior, constantes do anexo III-A, conforme anexo.

2 — Proceder à absorção parcial do subsídio de integração, nos seguintes termos:

Para os trabalhadores que actualmente auferem remunerações iguais ou superiores a € 6000, bem como para os trabalhadores abrangidos pela ordem de serviço que regulamenta a política de recursos humanos para titulares de cargos de estrutura, o aumento de remuneração de categoria resultante da revisão do presente acordo para o ano de 2008 absorverá o subsídio de integração, até ao limite máximo de 50 % do valor do aumento.

3 — A actualização salarial produz efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

III — Actualização salarial 2009

As partes acordam em proceder à actualização salarial de 2009 nos seguintes termos:

1 — A actualização terá lugar através de um aumento do subsídio de integração, nos montantes mensais a seguir discriminados:

a) Nível 1 a 22 (inclusive) — € 28;
b) Nível 23 a 35 (inclusive) — € 25;
c) Nível 36 a 54 (inclusive) — € 10.

2 — O valor da actualização do subsídio de integração de 2009 não é passível de absorção futura pelo incremento da remuneração de categoria, qualquer que seja a origem desse incremento.

3 — O aumento do subsídio de integração agora acordado não será atribuído aos trabalhadores que em Janeiro de 2009 tenham auferido um rendimento fixo mensal igual ou superior a € 4000.

4 — Para efeitos do número anterior, considera-se que o rendimento fixo mensal inclui as seguintes prestações: remuneração de categoria, remuneração de senioridade e subsídio de integração; subsídios de horários, estrutura, coordenação, apresentação e quaisquer outras prestações mensais fixas conexas com o exercício de funções ou com características particulares da prestação de trabalho; os subsídios de refeição e de transporte.

ANEXO III-B**Regime remuneratório de horários de trabalho**

Regimes		Horas	Feriado	Noct.	Suplem.	Sáb./ dom. (euros)	Alt. folg.	Subs. (percentagem)	Min.	Máx.		
Horários especiais . . .	D1	7/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	Não	1,25	15,38	31,50		
	D2	6/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	Não	2,5	30,75	63		
	D3	5/1	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	Não	5	61,50	126		
	D4	7/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	Não	2,5	30,75	63		
	D5	6/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	Não	5	61,50	126		
	D6	5/1	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	Não	7,5	92,25	189		
	I1	7/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	Não	5	61,50	126	M1	
	I2	6/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	Não	7,5	92,25	189		
	I3	5/1	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	Não	10	123	252		
		I4	7/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	1/mês	10	123	252	M2
		I5	6/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	1/mês	12,5	153,75	315	
		I6	5/1	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	1/mês	15	184,50	378	
		N	21/9	INCL.	N/INCL.	N/INCL.	INCL.	Não	25	N. A.	N. A.	
	Turnos	T1	7/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	Não	7,5	92,25	189	
		T2	5/1	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	Não	12,5	153,75	315	
		TR	0/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	Não	20	246	504	
Isenção	B	0/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	1/mês	10	N. A.	N. A.		
	C	0/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10/dia	1/mês	(*)	N. A.	N. A.		
	A	0/24	INCL. > € 3 000	INCL.	INCL.	INCL.	Livre	22,5	N. A.	N. A.		

(*) O valor será fixado tendo em conta o período de alargamento.

ANEXO

1 — Subsídio de refeição (AE 2009) — a Empresa garante aos trabalhadores a manutenção dos preços nas cantinas e restaurantes durante o ano de 2009.

2 — Outras questões (AE 2009):

2.1 — A Empresa em conjunto com os Sindicatos compromete-se a analisar durante 2009 as questões prementes relativas a polivalência, reajustes de enquadramentos e pagamentos em atraso.

2.2 — Os Sindicatos e a Empresa acordam em iniciar a discussão de uma revisão do plano de carreiras, tendo em vista a revisão global do acordo de empresa a realizar no início de 2010.

3 — Protocolo de acordo (2006) — relativo ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. G. P. S., S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, a USI — União dos Sindicatos Independentes, o SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações, a CG-SI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, a FENSIQ — Confederação Nacional de Quadros e outros, o SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, o SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia, o SERS — Sindicato dos Engenheiros e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

As partes outorgantes concluíram o processo de revisão do acordo colectivo de trabalho, que regula as relações laborais entre as empresas associadas do Grupo RTP e os trabalhadores ao seu serviço.

As partes reconhecem, porém, a necessidade de regular algumas matérias de especial importância e que, não integrando aquele instrumento, respeitam à situação e interesses dos trabalhadores, que importa acautelar, e essenciais à sua aplicação.

Nestes termos, é acordado o seguinte:

Artigo 1.º

É aprovado o texto integral do acordo colectivo de trabalho (ACT) em anexo.

Artigo 2.º

1 — O ACT entrará em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação.

2 — Serão devidos retroactivos desde o dia 1 de Janeiro de 2006 e o dia da entrada em vigor do ACT, correspondentes ao valor da diferença entre a remuneração base auferida e a que resultar da aplicação da presente revisão.

Artigo 3.º

1 — Da aplicação da nova tabela salarial não pode resultar um aumento, anual, da remuneração base auferida por força da aplicação da tabela salarial anexa ao acordo colectivo de trabalho outorgado em 17 de Fevereiro de 2005, superior a 5 % nem inferior a 2 % (incluído já o decorrente do aumento de antiguidade).

2 — O disposto no número anterior será efectivado mediante a correcção necessária do subsídio de integração.

3 — O disposto no presente artigo não prejudica os efeitos decorrentes da mudança de categoria ou alterações de nível salarial ou de desenvolvimento.

Artigo 4.º

Os trabalhadores ainda não abrangidos pelo ACT outorgado em 17 de Fevereiro de 2005 que venham a aderir ao acordo objecto de revisão, serão integrados directamente na tabela salarial constante da actual revisão nos termos seguintes:

1 — Procede-se à integração de todos os trabalhadores em função da categoria e grau actuais e a tabela de reenquadramento nas novas categorias e níveis de desenvolvimento, anexa a este protocolo.

2 — Considerando que a remuneração base futura passa a integrar a soma do vencimento de categoria com o que resultar da respectiva antiguidade, a integração processar-se-á no nível salarial que apresente menor desvio (por excesso ou por defeito), conforme fórmula a seguir indicada:

AE:

Valor de tabela salarial + adiantamento (*)

(Valor de tabela salarial + diuturnidades + adiantamento) × 1,0286 (**)

(*) RTP SGPS, RTP-SPT, RTP-MP.

(**) RDP.

ACT:

Remuneração de categoria + $(RC \times 0,005 \times N)$ (*)
[Remuneração de categoria + $(RC \times 0,005 \times N)$] × 0,95 (**)

(*) Horário de trabalho semanal de 36 horas.

(**) Categorias da RDP com horário de trabalho semanal de 38 horas na RTP.

RC = remuneração de categoria;

N = número de anos de antiguidade completos.

3 — Serão igualmente integrados no cálculo da remuneração ajustada os subsídios auferidos pelos trabalhadores nos termos constantes do despacho n.º 4/2000 da RTP, relativas à consolidação do subsídio de estrutura, do n.º 5 da *Ordem de Serviço*, n.º 5/2001 da RTP e dos decorrentes da cláusula 49.ª do AE/RTP e das cláusulas 35.ª e 36.ª do AE/RDP.

4 — Foi considerada uma redução do horário na Televisão para as categorias que praticam o horário de 40 horas para 38 horas em 2006, 37 em 2007 e 36 em 2008; assim, o salário dos trabalhadores da Rádio de idênticas categorias deverá ser multiplicado pelos coeficientes 0,95 em 2006, 0,975 em 2007 e 1 a partir de 2008.

5 — No caso do salário actual (remuneração base + diuturnidades + adiantamento em vigor em 2004, quando existam) do trabalhador ser superior ao que resultar da aplicação da tabela proposta e regras de integração, o trabalhador manterá o direito à retribuição já auferida até que o diferencial seja absorvido por revisões salariais ou reclassificação

ou promoção posterior. O valor do diferencial apurado constituirá o subsídio de integração que fará parte da remuneração base para todos os efeitos legais.

6 — Os trabalhadores com cargos de estrutura ou que auferam subsídios por funções especiais ou IHT de valor superior ao que resultar das regras do ACT não serão objecto de aumento salarial, devendo ser reduzido o subsídio de estrutura, de funções especiais ou que exceda a IHT normal, do montante correspondente ao acréscimo de remuneração base que resultar da integração na nova tabela.

7 — Para além dos subsídios referidos no n.º 3 do artigo 4.º, integram a remuneração de exercício as prestações auferidas a título de apresentação, polivalência (desde que não coberta pelo disposto na cláusula 11.º do ACT), mobilidade, adaptabilidade ou outras razões nos termos e pelo prazo que foram atribuídas.

8 — A partir de 1 de Janeiro de 2007, e nos termos de regulamento próprio, qualquer trabalhador ou a Empresa terão o direito de submeter a análise por uma Comissão Arbitral, instituída nos termos do artigo 4.º do regulamento da Comissão Paritária (anexo I-D do ACT), a adequação das funções efectivamente exercidas ao enquadramento na categoria e nível de desenvolvimento em que se encontram.

Artigo 5.º

Aos trabalhadores ainda não abrangidos pelo ACT e que venham a ser incluídos no seu âmbito de aplicação por força da adesão a qualquer dos sindicatos outorgantes, ser-lhes-ão aplicáveis as regras decorrentes do protocolo outorgado em 17 de Fevereiro de 2005, complementadas pelo disposto no artigo 3.º

Artigo 6.º

1 — Os trabalhadores que à data em que, por qualquer motivo ou circunstância, passarem a ser abrangidos pelo ACT, auferam o subsídio especial de transporte no valor de € 120,70, com excepção dos que o auferem a título precário por se encontrarem afectos ao programa *Bom Dia Portugal*, podem optar entre:

a) Manter o direito a receber este subsídio, que fará parte da remuneração do exercício, sendo-lhes inaplicável o disposto na cláusula 43.ª, n.º 2, do ACT;

b) Proceder à sua integração progressiva na remuneração base, por força e à medida das actualizações salariais, incluindo a que decorrer da sua integração.

2 — No caso dos trabalhadores optarem pela alínea b) do número anterior, cessa o direito ao subsídio previsto na cláusula 43.ª, n.º 2, se o montante ainda não integrado for de valor superior ao que resulte da aplicação da referida disposição.

Artigo 7.º

O trabalhador com a categoria de vigilante de emissores tem direito a carreira profissional, sendo a sua remuneração actualizada em função do respectivo horário de trabalho, nos termos e de acordo com a actualização média determinada para a categoria de assistente de operações.

Artigo 8.º

1 — Uma vez apurada a conta de exploração de 2005, se o custo anual do regime de coberturas não ultrapassar 2 % do valor das remunerações fixas suportadas a Empresa estará disponível para rever o valor das participações nas consultas.

2 — Se no final do ano de 2006 o regime de coberturas ultrapassar 2 % do valor das remunerações fixas suportadas pela Empresa as partes acordam em rever o regime estabelecido no artigo 16.º, reduzindo-se a percentagem de participação pela Empresa ou estipulando-se os exames auxiliares de diagnóstico que serão participados.

Artigo 9.º

É estabelecido um período de 90 dias para a negociação de matérias regulamentares referentes a acessos e enquadramentos que venham a ser considerados necessários por qualquer das partes outorgantes.

Artigo 10.º

As partes outorgantes comprometem-se a realizar reuniões periódicas de controlo de execução e aplicação das normas deste ACT.

Artigo 11.º

As Empresas providenciarão pelo processo de registo e publicação do ACT junto das entidades competentes.

Anexo ao protocolo

Reenquadramento de subfamílias e funções

Os trabalhadores titulares das subfamílias profissionais da RTP ou das funções da RDP são enquadradas nas novas funções tipo/categorias, nos termos constantes do seguinte quadro:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Novas funções tipo/categorias	
1 Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.	Carpinteiro	Artífice	1.1	Assistente de manutenção de infra-estruturas.
	Pedreiro			
	Pintor			
	Motorista	Fiel de armazém	1.2	Assistente de apoio aos serviços.
	Auxiliar de serviços	Motorista		
	Mecânico de auto	Motorista coordenador de tráfego		
		Auxiliar de serviços		
		Auxiliar de cozinha/refeitório		
		Trabalhador de limpeza		
		Cozinheiro		
		Telefonista		
		Encarregado de refeitório/bares		
		Recepcionista		

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Novas funções tipo/categorias	
2 Artes visuais	Assistente de camarins Assistente de adereços Aderecista		2.1	Assistente de artes visuais.
	Perfilista		2.2	Técnico de artes visuais.
	Desenhador gráfico Editor gráfico Planificador gráfico Webdesigner		2.3	Técnico de grafismo.
	Assistente de cenografia		2.4	Técnico de cenografia.
3 Manutenção técnica	Electricista	Electricista	3.1	Electricista.
	Mecânico de antenas	Mecânico de antena	3.2	Técnico de comunicações.
	Técnico de electrónica Mecânico de precisão	Técnico de electrónica	3.3	Técnico de electrónica.
4 Sistemas de informação e multimédia.	Operador multimédia Produtor de conteúdos multimédia Fotógrafo		4.1	Técnico de plataformas multimédia.
	Analista de informática Operador de informática Administrador de sistemas	Coordenador de projectos informáticos. Analista programador de informática. Gestor de sistemas informáticos Operador de sistemas informáticos.	4.2	Técnico de sistemas de informação.
5 Operação e sistemas	Assistente de operações		5.1	Assistente de operações.
	Operador de imagem Operador de tratamento de imagem		5.2	Técnico de imagem.
	Operador — aprendizagem Operador TV		5.3	Técnico de sistemas audiovisuais.
	Operador de áudio	Técnico de som	5.4	Técnico de som.
	Operador de iluminação		5.5	Técnico de iluminação.
	Editor Operador de registo e edição Operador de montagem de filmes		5.6	Editor de imagem.
	Operador de centro de comutações e coordenação técnica.		5.7	Técnico de gestão de sistemas.
6 Produção de programas	Assistente de programas/realização Assistente de informação Secretário de programas/annotador Técnico de organização e planeamento.	Secretário de produção/realização. Assistente de produção/realização. Secretário de redacção Assistente de continuidade Assistente musical	6.1	Assistente de programas/informação.
	Técnico de organização e planeamento.		6.2	Técnico de planeamento e gestão de meios.
	Apresentador Locutor	Locutor Tradutor-locutor	6.3	Locutor/apresentador.
			6.4	Técnico de promoção de programas.
		Sonorizador	6.5	Sonorizador.
	Operador continuidade Operador de continuidade e supervisão de emissão. Regente de emissão		6.6	Técnico de gestão de emissão.
	Produtor	Produtor Produtor multimédia	6.7	Produtor.
	Realizador Realizador/produtor	Realizador Gestor de programas	6.8	Realizador.
7 Jornalismo			7.1	Jornalista-repórter.
	Jornalista	Jornalista	7.2	Jornalista-redactor.

Áreas de conhecimento		Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Novas funções tipo/categorias	
8	Documentação e arquivo	Arquivista	Assistente de documentalista . . .	8.1	Assistente de documentalista.
		Documentalista	Documentalista	8.2	Documentalista.
9	Administrativa e similares.	Operador litógrafo	Técnico administrativo.	9.1	Técnico administrativo.
		Técnico administrativo.	Tesoureiro.		
10	Especialista	Secretário	Secretário	10.1	Especialista.
		Técnico de organização e planeamento	Assistente de relações públicas		
11	Gestão	Operador de laboratório cinematográfico.	Supervisor	11.1	Quadro.
		Técnico de enfermagem/enfermeiro	Desenhador	11.2	Quadro superior.
		Técnico superior/engenheiro técnico	Enfermeiro		
		Técnico superior/licenciado	Engenheiro técnico.		
		Consultor	Técnico superior.		
			Consultor jurídico		
			Engenheiro		
			Assessor		
		Técnico (*).	Técnico (*).		

(*) O técnico será enquadrado na nova função tipo/categoria de acordo com as funções que estiver efectivamente a exercer.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, S. A.:

Carla Maria de Castro Chousal, vogal do conselho de administração.

Maria Teresa Prata Macias Marques Pignatelli, vogal do conselho de administração.

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

João Carlos Bastos Pinto Figueiredo, secretário-geral.

Luís Miguel Marques da Silva Montes, secretário nacional.

Clarisse Manuela Alexandre Santos, mandatária.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Luís António Pires Baptista, mandatário.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes, por si e em representação do seguinte Sindicato:

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

Victor Manuel Martins, vice-coordenador da USI.

João Manuel Ferreira, assessor.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro, mandatária.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

José de Lima Barbosa, presidente da direcção nacional.

Alfredo de Pina Gomes de Pinho, vice-presidente da direcção nacional.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Teresa Beatriz Abreu, mandatária.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, mandatário.

José Carlos Figueiredo Silva Nazaré, mandatário.

Paulo Jorge Carreiro Sobreiro, mandatário.

Pela FESIC — Federação Sindical das Comunicações:

Antonino Manuel Henriques Simões, mandatário.

Sónia Paula Rocha Santana, mandatária.

Marta Alexandra Soares Botelho, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos seguintes Sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
Sindicato dos Economistas;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

António Francisco Salgueiro, mandatário.

Declaração

A FESIC — Federação Sindical das Comunicações declara que na assinatura do AE da RTP o faz em sua representação e em representação do SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações.

Lisboa, 26 de Maio de 2009. — Pelo Secretariado Nacional: *Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, vice-secretário-geral — *Eurico Domingos Pereira Lourenço*, secretário nacional executivo.

Depositado em 9 de Julho de 2009, a fl. 50 do livro n.º 11, com o n.º 160/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa e outros — Constituição da Comissão Paritária.

Em cumprimento do estipulado na cláusula 134.º do AE acima mencionado, publicado no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa:

Membros efectivos:

Jorge Rodrigues Simão, consultor jurídico.
Gabriela Bravo, directora de unidade.
Rodrigo Amaral, consultor jurídico.

Membros suplentes:

Paulo Alves, director de unidade.
Luís Araújo, director de unidade.
Maria João Diniz, director de unidade.

Em representação das associações sindicais outorgantes:

Membros efectivos:

António Joaquim Fonseca da Silva Quitério, membro da direcção do SPLG.
Cristina Alexandra da Graça de Abreu Freire, membro da direcção do SFP.
António Jorge de Jesus Caetano, membro da direcção nacional do SINTTAV.

Membros suplentes:

Maria da Conceição Assis Pacheco, membro dos corpos gerentes do SCTS.
Maria Manuela Madruga Antunes Oliveira Castelbranco, membro da direcção do SNP.
Graça Maria Cabral Sousa Morgado Santos, membro da direcção do SPLG.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...