

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... 2860
- Protocolo de acordo relativo ao acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Revisão global ..... 2891
- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços
- FETESE (pessoal de escritório) - Alteração salarial e outras - Retificação ..... 2939

### Decisões arbitrais:

...

## **Protocolo de acordo relativo ao acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Revisão global**

Protocolo de acordo relativo ao acordo de empresa celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as seguintes associações sindicais:

FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços e do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações.

SJ - Sindicato dos Jornalistas.

SMAV - Sindicato dos Meios Audiovisuais.

SPEue - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia.

STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação da FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, da FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, do SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, do SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e do STE - Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos.

USI - União dos Sindicatos Independentes, por si e em representação do SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal.

As partes outorgantes concluíram o processo de revisão global da regulamentação coletiva de trabalho que disciplina as relações laborais entre a RTP e trabalhadores ao seu serviço associados das associações sindicais outorgantes.

Para além disso, as partes reconhecem a necessidade de regular algumas matérias de especial importância e que, não integrando aquele instrumento, respeitam à situação e interesses dos trabalhadores e essenciais à sua aplicação.

Nestes termos, é acordado o seguinte:

### Artigo 1.º

É aprovado o texto integral do acordo de empresa (AE) em anexo.

### Artigo 2.º

O AE entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte à data da sua publicação.

### Artigo 3.º

A empresa compromete-se a desenvolver um modelo de

avaliação de desempenho transparente, rigoroso e equitativo, e a auscultar as associações sindicais na definição do modelo, sendo sempre concedida ao trabalhador a oportunidade de se pronunciar sobre a sua avaliação no decurso do respetivo processo.

### Artigo 4.º

Até ao final de 2015, a empresa compromete-se a analisar a forma como está a ser praticado o regime dos horários mistos, tendo em vista corrigir eventuais deficiências na sua aplicação e equacionar a sua eliminação.

### Artigo 5.º

Até Outubro de 2015, a empresa compromete-se a analisar a atribuição dos regimes de jornada contínua e de isenção de horário de trabalho, em especial nas áreas ligadas à produção/informação, emissão e/ou arquivo, com vista à aplicação desses regimes e a promover uma melhor gestão e organização dos tempos de trabalho.

### Artigo 6.º

Para efeitos da cláusula 39.<sup>a</sup>, a antiguidade conta-se desde o início da vigência dos acordos de empresa denunciados, identificados no número 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>

### Artigo 7.º

As partes comprometem-se a reunir no final do ano de 2016 para rever a percentagem prevista no número 1 da cláusula 62.<sup>a</sup>

### Artigo 8.º

As partes outorgantes reconhecem ainda a importância das políticas de ação social da empresa que esta se compromete a manter, nomeadamente, procurando atualizar tendo em consideração a inflação, a atualização do pessoal no ativo e o seu montante, o valor das pensões de reforma ou sobrevivência pagas pela empresa e os subsídios atribuídos aos trabalhadores com filhos e ou cônjuges deficientes.

### Artigo 9.º

A empresa reconhece a Casa de Pessoal da RTP como instituição abrangida no número 1 da cláusula 69.<sup>a</sup>

### Artigo 10.º

No âmbito da cláusula 73.<sup>a</sup>, as partes comprometem-se a iniciar as sessões do grupo de trabalho encarregado da preparação da revisão do modelo de carreiras, constante do anexo II, no dia 1 de outubro de 2015, estabelecendo-se nessa data a calendarização dos trabalhos.

### Artigo 11.º

A aplicação a todos os jornalistas o disposto no número 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>, número 3 da cláusula 16.<sup>a</sup> e do número 4 do artigo 1.º do anexo 1 B, tem como pressuposto a aplicação, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo de empresa, das matérias estabelecidas no acordo de revisão do AE celebrado em 2007 com o Sindicato dos Jornalistas.

Artigo 12.º

As partes comprometem-se a realizar reuniões bimensais de avaliação da aplicação das normas do acordo de empresa.

Artigo 13.º

A empresa providenciará pelo processo de registo e publicação do acordo de empresa junto das entidades competentes.

Lisboa, feito aos 16 dias do mês de julho de 2015.

**Acordo de empresa**

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, SA, doravante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, aos setores de atividade de rádio e televisão e de produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica, atual ou que venha a ser criada, de conteúdos audiovisuais e às categorias constantes do anexo I A.

3- O presente acordo abrange uma entidade empregadora, que tem ao seu serviço 1669 trabalhadores.

4- As partes comprometem-se a requerer a emissão de uma portaria de extensão do presente acordo de empresa, de forma a garantir a aplicação a todos os trabalhadores da empresa do mesmo instrumento de regulamentação coletiva.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente acordo tem a vigência de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes e da sua prorrogação por períodos de 12 meses.

2- A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de 12 meses.

3- A matéria relativa às carreiras e categorias profissionais poderá ser alterada antes do período definido no número 1.

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) Garantir uma política de igualdade de oportunidades entre géneros;

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

d) 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 efetivo das suas funções;

e) 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;

f) 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;

g) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção 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;

h) 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 efetiva de trabalho;

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

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

k) 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, qualifica-

ção profissional e função tipo/categoria, as funções que lhes 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 atos 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, direta ou indiretamente, 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 atos lesivos do direito ao bom nome e imagem da empresa ou daqueles com quem trabalham;

j) Frequentar e diligenciar obter aproveitamento nas ações 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.<sup>a</sup>

##### (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 atuem 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 atos 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 15.<sup>a</sup>;

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.<sup>a</sup>

##### (Direitos de autor)

No caso de criação de obra decorrente do exercício de funções no âmbito do contrato de trabalho, os respetivos direitos serão da titularidade da empresa, como obra de encomenda, sem prejuízo dos inerentes direitos morais, do disposto no estatuto do jornalista e demais legislação especial aplicável em cada caso, bem como sem prejuízo e dentro dos limites da lei das disposições constantes do contrato de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Admissão

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (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 da empresa outorgante.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (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) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) Cento e oitenta 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 efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Contrato a termo)

1- As disposições deste acordo de empresa serão integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com exceção 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 efetivo 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.<sup>a</sup>

###### (Funções tipo/categorias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo são integrados nas funções tipo/categorias e áreas de conhecimento constantes do anexo II A.

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 do anexo II A e integradas na tabela salarial de acordo com a avaliação das respetivas funções.

4- Em caso de divergência das associações sindicais representativas, o enquadramento efetuado nos termos do número anterior será objeto de decisão da comissão paritária.

###### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (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 de empresa, 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- Quem de forma sistemática, utilizar viatura da empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 kms de condução tem

direito a um abono correspondente ao valor fixado no número 1 da cláusula 49.<sup>a</sup> por quilómetro percorrido, exceto os trabalhadores que conduzam viaturas da empresa no âmbito do exercício da sua função tipo/categoria e dos que exerçam funções de cargo de estrutura.

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.<sup>a</sup>

###### (Evolução profissional)

1- A empresa compromete-se a promover a evolução profissional dos trabalhadores, enquanto fator indispensável à sua sustentabilidade e ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

2- A evolução profissional do trabalhador para um nível de desenvolvimento superior ou para outra categoria terá em consideração um conjunto de critérios base pré-definidos, designadamente: as habilitações académicas adequadas e/ou formação técnica especializada; a experiência profissional comprovada no desempenho das atividades; o reconhecimento do desempenho como consistente e significativo; e terá ainda em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da organização.

3- Sem prejuízo de, em qualquer momento, o trabalhador ter direito a solicitar a revisão da sua situação, o processo de evolução profissional deverá ser efetuado por proposta do responsável máximo da estrutura, integrando a análise de todos os critérios definidos no número anterior, que garantam a adequação do trabalhador às novas exigências profissionais.

4- O projeto de decisão será sempre comunicado previamente ao trabalhador, por forma a que este tenha oportunidade de se pronunciar, podendo anexar ao processo os documentos que achar pertinentes para contrapor ou sustentar a decisão.

5- A empresa assume ainda o compromisso de, assim que lhe seja legalmente possível, promover o rejuvenescimento do seu quadro de pessoal através da contratação de trabalhadores com as competências académicas e profissionais adequadas às necessidades e ao desenvolvimento da sua atividade, privilegiando, quando em igualdade de competências, os trabalhadores que já se encontrem a prestar serviço para a empresa em regimes de contratação a termo, estágios profissionais e prestação de serviços.

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Comissão de serviço)

1- Todos os cargos de direção 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 14.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1- 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 caráter de predominância e regularidade.

2- No caso do jornalista, considera-se local habitual de trabalho a área de intervenção atribuída ao estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito com caráter de predominância e regularidade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (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 atividade.

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 coletivos 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 coletivo, 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 16.<sup>a</sup>

##### (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- No caso do jornalista, para efeitos de deslocação em serviço, considera-se área de intervenção de cada estabelecimento a definida no regulamento constante do quadro C

do anexo I B.

4- O regime aplicável à deslocação em serviço é o previsto nas cláusulas 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup>

## SECÇÃO III

### Duração e organização da prestação de trabalho

#### SUBSECÇÃO I

##### Período normal de trabalho e horários de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- 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 diário pode ter a duração máxima de dez horas e o período semanal pode ter a duração máxima de cinquenta horas.

3- Nos regimes de horários por turnos e horários especiais, quando se aplica a semana de sete dias consecutivos de trabalho, a duração máxima do período normal de trabalho semanal é de 56 horas.

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Atribuição de dia de compensação de serviço)

1- O dia de compensação de serviço (DCS) resulta da redistribuição das horas do período normal de trabalho semanal, justificada pelas horas de trabalho diárias acumuladas ao longo do período de referência do regime de horário.

2- O dia de compensação de serviço:

a) Não é considerado dia de descanso semanal;

b) Confere direito ao subsídio de refeição;

c) Não pode ser marcado em dia feriado nem em dia de dispensa genérica;

d) Não é considerado dia de férias, pelo que em caso de coincidência com um período de férias, prevalece o DCS e o trabalhador mantém esse dia de férias no seu saldo.

3- O DCS deverá sempre ser planeado e, sempre que possível, gozado juntamente com os dias de descanso, obrigatório ou complementar, ou com qualquer período de férias.

4- No regime de turnos, se as partes acordarem a prestação de trabalho num DCS previamente marcado, o mesmo será remunerado com o acréscimo devido pelo trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho.

5- A aplicação do disposto nesta cláusula aos horários irregulares depende de acordo com o trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(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 e deste acordo, poderá adotar 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 noturno.

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 respetiva 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 objeto do regulamento constante do anexo I A.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Horário regular)**

1- 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 9h00 e as 21h00, e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.

2- Ao horário regular não se aplica o disposto no número 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(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 diário e o 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 22.<sup>a</sup>

**(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 respetivos sujeitos à sua variação regular;

b) Não podem ser prestados mais de sete dias consecutivos de trabalho, o que pressupõe o estabelecimento de períodos de trabalho não inferiores a três dias;

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 número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup>;

d) A mudança de escala de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo motivos ponderosos, nomeadamente férias e doença;

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Horário desfasado)**

1- O horário desfasado é aquele que é fixado semestralmente e afixado, em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido na cláusula 20.<sup>a</sup>, 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 24.<sup>a</sup>

**(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, poden-

do ser objeto 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 7h00 e as 23h00;

– Entre as 6h00 e as 24h00;

– Entre as 5h00 e a 1h00.

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.

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

6- Os horários irregulares serão preferencialmente praticados em regime de jornada contínua. Na impossibilidade de adoção deste regime o intervalo para descanso não deverá ser superior a uma hora.

7- Os horários irregulares referidos número 3 serão atribuídos, individualmente, por períodos de seis meses, sendo de três meses o prazo de referência para aplicação do disposto no número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> e apuramento do trabalho suplementar eventualmente realizado.

8- Nos horários irregulares deverá ser respeitada, em princípio, a rotatividade entre os trabalhadores, tendo em conta os interesses e as preferências manifestadas pelos mesmos.

9- Esta modalidade de horário só pode ser aplicada quando a natureza da atividade exercida o exija, designadamente no caso dos trabalhadores que exerçam funções em atividades ligadas à produção/informação, emissão e/ou arquivo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Horário misto)

1- 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 efetivo o disposto no número 4 da cláusula 19.<sup>a</sup>

2- As folgas e as escalas são fixadas mensalmente de acordo com as regras do tipo de horário (M1 ou M2) por forma a assegurar a rotatividade entre os diferentes tipos de horários irregulares.

3- Não sendo respeitada a rotatividade prevista no número anterior, o trabalhador terá direito a receber o subsídio mais elevado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Horário fixo noturno)

1- O horário fixo noturno é a modalidade de horário es-

pecial em que a totalidade do período de trabalho é fixada a título permanente ou temporário entre as 21h00 de um dia e as 9h00 do dia seguinte.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (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 atividades ligadas à produção/informação, emissão e/ou arquivo, mediante requerimento da empresa à Autoridade para as Condições de Trabalho, instruído com declaração escrita da concordância do trabalhador.

3- Nos horários de trabalho em que os trabalhadores estejam diretamente adstritos à produção/informação, emissão e/ou arquivo, 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 não se 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 28.<sup>a</sup>

##### (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 direção 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 número 1 não é aplicável aos trabalhadores que sejam indispensá-



veis em atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção/informação, emissão e/ou arquivo, sem prejuízo do descanso compensatório correspondente ao tempo em falta, a gozar por acordo com o trabalhador, exceto se o trabalhador tiver mais de 10 dias de compensação para gozar, caso em que a marcação pode ser feita pela empresa.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3 deverá haver um período mínimo de descanso de nove horas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (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 atividades ligadas à produção/informação, emissão e/ou arquivo.

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 número 5 da cláusula 17.<sup>a</sup>

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

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 30.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

Considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (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 número 5 da cláusula 17.<sup>a</sup>

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 32.<sup>a</sup>

##### (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 número 5.

2- Os períodos de descanso semanal devem corresponder a dias de calendário sem prejuízo do disposto na parte final do número 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 excecionais e por motivos ponderosos ser fracionado em dois períodos de doze horas contíguos ao descanso obrigatório.

4- Para os trabalhadores com horário especial e no regime de turnos, 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 objeto 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 objeto 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 33.<sup>a</sup>

##### (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, emissão e/ou arquivo, 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 números 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 número 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, respetivamente.

### SUBSECÇÃO III

#### Férias

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### (Direito a férias)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil de 23 dias úteis, sem prejuízo de regime legal mais favorável.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois

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.

6- O disposto no número 4 aplica-se também ao subsídio de Natal.

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### (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 respetivo 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 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 respetivo mapa, salvo alteração da respetiva 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. <sup>a</sup> quinzena	Cada dia 2. <sup>a</sup> quinzena
Janeiro	4	1
Fevereiro	1	1
Março	1	1
Abril	4	4
Maio	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. Para evitar situações de conflito na marcação de férias a chefia deverá disponibilizar aos trabalhadores o mapa de pontuações da respetiva estrutura organizativa;

b) O trabalhador que ingressar na empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu setor 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 36.<sup>a</sup>

##### (Acréscimo do período de férias)

1- A empresa pode reduzir o período mínimo previsto no número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup> a 14 dias de calendário 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 37.<sup>a</sup>

##### (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 38.<sup>a</sup>

##### (Remuneração mensal)

1- A remuneração mensal é constituída pela remuneração base, que inclui a remuneração de categoria, a remuneração de antiguidade 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 respetivo nível de desenvolvimento e nível salarial, para uma duração do trabalho em regime de tempo completo.

3- A remuneração de antiguidade é calculada nos termos da cláusula seguinte e depende da antiguidade do trabalhador na empresa.

4- O subsídio de integração é a componente remuneratória, que permite ajustar a aplicação da tabela a atualizações 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 respetiva.

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 número 1, salvo quando se disponha expressamente em contrário ou resulte de disposição legal imperativa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de antiguidade)

1- A remuneração de antiguidade 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 respetivo 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 remunerados pelo escalão A ou B acederão automaticamente, findo aquele período, ao escalão seguinte do respetivo nível de desenvolvimento.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (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 apenas nas seguintes situações:

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

volvimento;

b) Alteração de nível salarial com acordo escrito do trabalhador.

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

a) Mudança de nível salarial prevista no número 4 da cláusula 39.<sup>a</sup>;

b) Integração em nível salarial diferente, resultante de correção de enquadramento profissional;

c) O valor da atualização do subsídio de integração realizado na revisão salarial de 2009 não é passível de absorção futura pelo incremento da remuneração de categoria, qualquer que seja a origem desse incremento.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Cálculo do valor da remuneração horária)**

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

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

em que Rm é o valor da remuneração base mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>, 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- Sem prejuízo do disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>, o subsídio referido no número anterior é de 11,00 € 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 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup>

3- Para efeitos do número anterior, entende-se que a impossibilidade de utilização do restaurante/cafetaria se verifica em caso de indisponibilidade de uma refeição completa.

4- O valor previsto no número 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/cafeterias da empresa no local respetivo.

5- Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efetivo, entre a 1h00 e as 7h00 horas, têm direito a um complemento noturno de 45 % do valor do subsídio de refeição previsto no número 2.

6- O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(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, respetivamente.

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 noturno e está sujeito aos valores mínimo e máximo nos termos do regime remuneratório constante do anexo III B.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(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 nele estipulados.

2- O subsídio por horário especial não inclui a remuneração por trabalho noturno.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Remuneração por trabalho noturno)**

1- A remuneração por trabalho noturno 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 0h00 e as 6h00 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 fixado no número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- Sem prejuízo de regime legal mais favorável a prestação de trabalho suplementar confere direito a um acréscimo de remuneração nos termos que se encontram a ser praticados.

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 efetuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado;

b) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana, a efetuar 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 praticadas para o cálculo da remuneração por trabalho suplementar.

4- O disposto nas alíneas do número 2 é aplicável, com as



necessárias adaptações, ao gozo de descanso compensatório resultante da prestação de trabalho suplementar, excetuando o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5- Quando da prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador tem direito a receber, no mínimo, o correspondente a um período de 4 horas de trabalho, sem prejuízo do trabalho efetivamente prestado. 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 efetivamente prestado, não havendo direito à transferência do dia de descanso.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### (Disposição de salvaguarda)

Logo que cessem as restrições legais imperativas atualmente em vigor, as partes signatárias do presente acordo promoverão uma negociação com vista a fixar as percentagens relativas à remuneração do trabalho suplementar, ficando desde já fixados como valor mínimo a praticar desde a cessação das referidas restrições os seguintes acréscimos: dia normal - 1.<sup>a</sup> hora, 40 %, 2.<sup>a</sup> hora e seguintes, 60 %; dias de descanso e feriados - 75 %.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (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- Os trabalhadores sujeitos ao regime de isenção de horário com observância de um período semanal de trabalho alargado terão direito a um subsídio cujo valor será fixado proporcionalmente ao período de alargamento.

5- A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do número 2 inclui a remuneração por

trabalho noturno 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.

6- A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do número 2 inclui igualmente a remuneração especial por trabalho em dia feriado sempre que a remuneração base seja superior a 3000 €.

7- No caso de cessação, por iniciativa unilateral da empresa, o trabalhador tem direito a uma compensação, nos três anos seguintes, de montante correspondente respetivamente a 75 %, 50 % e 25 % do montante que auferia a título de subsídio de horário, para a remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do número 2, desde que tenha o referido regime há mais de cinco anos e que a média das horas prestadas para além do período normal de trabalho nos últimos cinco anos seja superior a 425 horas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (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.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Utilização de viatura própria e subsídio de condução)

1- O abono por condução referido no número 6 da cláusula 11.<sup>a</sup> é de 0,10 € por quilómetro percorrido.

2- O subsídio de utilização de viatura própria nas situações de trabalho noturno, a que se refere o número 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>, é de 0,25 € por quilómetro.

3- Os trabalhadores com funções de jornalista que, de forma sistemática, utilizarem viatura da empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 kms de condução, têm direito a um abono correspondente ao fixado no número 1.

4- A empresa pode desonerar-se da obrigação prevista no número anterior mediante a atribuição a cada trabalhador por ela abrangido de um subsídio mensal no montante de 75,00 €.

## SECÇÃO II

### Abonos por deslocação em serviço

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Tipos de deslocação em serviço)**

1- As deslocações em serviço classificam-se em deslocações nacionais, deslocações ao estrangeiro e deslocações especiais.

2- As deslocações nacionais 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 efetiva 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 51.<sup>a</sup>

**(Abonos por deslocação em serviço)**

1- Os trabalhadores em regime de deslocação em serviço têm direito ao pagamento das ajudas de custo previstas 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- O tempo gasto em deslocações é objeto de compensação nos termos fixados no regulamento a que se refere o número 1.

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

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

CAPÍTULO VI

**Disciplina no trabalho**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Poder disciplinar)**

1- A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pelo conselho de administração ou indiretamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(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 54.<sup>a</sup>

**(Proporcionalidade)**

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(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 número 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 53.<sup>a</sup> caso não proceda à apreciação das provas não documentais oferecidas pelo trabalhador.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Processo disciplinar)**

A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) da cláusula 53.<sup>a</sup> será precedida de processo disciplinar, nos termos previstos nos artigos 352.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Exercício da ação disciplinar)**

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

2- A infração 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 58.<sup>a</sup>

(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 59.<sup>a</sup>

(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 60.<sup>a</sup>

(Complemento do subsídio de doença)

1- Aos trabalhadores na situação de baixa por doença, comprovada pela Segurança Social, a empresa atribui, nos três primeiros dias, um complemento correspondente à sua remuneração líquida.

2- A empresa concede ao trabalhador até três dias por mês, em caso de doença comprovada pelos seus serviços clínicos.

3- A pedido do trabalhador, a empresa compromete-se a proceder a um adiantamento correspondente à sua remuneração líquida, desde que o mesmo faça prova de que não recebeu atempadamente o subsídio por doença. Este adiantamento será regularizado no processamento salarial do mês seguinte à sua atribuição.

4- Na impossibilidade da regularização referida nos termos do número anterior, a empresa procederá ao início do acerto do valor em dívida no regresso do trabalhador ao serviço.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

(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 62.<sup>a</sup>

(Seguro de reforma)

1- A empresa comparticipa entre 3 % e 6 % do montan-

te 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 da reforma, uma pensão mensal paga 14 vezes por ano 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 da reforma, cessando o direito à referida comparticipação 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 número 1, autorizando desde logo o desconto no respetivo salário do valor correspondente, caso em que o limite acima referido passa para 15 %.

4- A empresa garante igualmente uma apólice de risco para garantir o pagamento previsto nos números 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 contém as cláusulas de resgate ou transferência de reservas permitidas por lei, em caso de morte ou rescisão do contrato antes da idade de reforma.

6- A percentagem da contribuição será revista anualmente e poderá ser incrementada em função do enquadramento financeiro da empresa.

Cláusula 62.<sup>a</sup>-A

(Disposição transitória)

Sem prejuízo do disposto no número 6 da cláusula anterior, as partes acordam, a título excecional e transitório, que o valor estabelecido no seu número 1 é de 3 % a partir da data de publicação do presente acordo durante o ano de 2015 e durante o ano de 2016.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

(Seguro de acidentes pessoais)

1- A empresa garante um seguro de acidentes pessoais para todos os trabalhadores com objetivo de assegurar uma indemnização correspondente a trinta e seis meses de remuneração fixa, com o máximo de 135 000 €, em caso de morte ou incapacidade permanente e absoluta do trabalhador.

2- A empresa garante um seguro de acidentes pessoais pelo triplo do valor que resultar da aplicação do previsto no número anterior, com o máximo de 265 000 €, 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 direta com tensão da rede elétrica;

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 64.<sup>a</sup>

(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 % o valor das remunerações fixas suportadas.

3- A empresa poderá alterar a percentagem do desconto previsto no artigo 10.º do anexo I C sempre que o valor global adiantado ultrapasse em 1 % o valor das remunerações fixas suportadas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (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 atividade sindical

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade 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, enviada por correio eletrónico, fax ou outro meio idóneo, 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 67.<sup>a</sup>

##### (Direitos e condições para o exercício da atividade sindical)

1- 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 respetiva, para o efeito, comunicar por escrito à empresa os créditos a transferir com a antecedência mínima de 48 horas.

2- Os membros da direção bem como os delegados de associação sindical têm direito a um crédito adicional de dois dias por mês a distribuir entre os dirigentes e delegados da mesma associação sindical, para além do previsto na lei.

### CAPÍTULO X

#### Papel social da empresa

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Conciliação família e trabalho)

1- A RTP estabelece em toda a atividade interna uma polí-

tica de recursos humanos que promove a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como políticas de conciliação entre a família e o trabalho, incluindo em relatório anual a caracterização, por género, dos recursos humanos, designadamente matéria salarial.

2- Os trabalhadores com filhos, naturais e adotados, que se encontrem em frequência escolar até ao segundo ciclo, têm o direito a um crédito de horas equivalente a 3 dias de trabalho por ano para o acompanhamento do progresso escolar, para cada filho.

3- O crédito de horas referido no número anterior equivale a 6 dias no caso do menor a cargo ser portador de deficiência.

4- Nas situações em que os pais sejam ambos trabalhadores da RTP os créditos podem ser repartidos mas não são cumulativos.

5- A empresa manterá uma política de apoio financeiro a filhos e cônjuges portadores de deficiência, estipulada em normativos internos.

6- Sem prejuízo do estabelecido na lei, os trabalhadores que tenham de dar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau, têm direito a um crédito de horas equivalente a 1 dia por trimestre.

7- Os trabalhadores podem ausentar-se ao serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo estritamente necessário, para se deslocar a consultas ou tratamentos por prescrição médica para acompanhamento de filhos menores de 14 anos.

8- Sem prejuízo do serviço poderá ser concedida dispensa, correspondente a meio horário de trabalho, no dia do aniversário do trabalhador, bem como a duas horas no dia do aniversário dos filhos menores ou equiparados até aos 12 anos, inclusive. Esta dispensa só poderá ser gozada no próprio dia de aniversário, não podendo ser transferida para outro dia.

9- Sem prejuízo para o serviço, o trabalhador pode, com autorização prévia da chefia, ser dispensado de serviço até dois dias por ano, para tratar de assuntos de ordem familiar ou pessoal.

10- Os créditos de horas referidos nos números anteriores contam como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

11- Para efeitos dos números 2, 3, 5, 6 e 7 o trabalhador tem de fazer prova da situação escolar ou médica para filhos e cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau.

12- No âmbito da conciliação entre a vida profissional e familiar o trabalhador pode solicitar o regime previsto no número 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Voluntariado)

1- Os trabalhadores que exerçam trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos (ONG, IPSS e outras) com protocolos de colaboração com a RTP, têm direito a um crédito de horas equivalente a 3 dias por ano, desde que tal não prejudique o serviço a que estão adstritos, mediante parecer prévio da DRH e autorização do CA.

2- Para efeitos do número anterior o trabalhador entregará



declaração comprovativa passada pela instituição onde pres-  
tou voluntariado.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (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 efetivo das funções que lhe estão atribuídas no artigo 3.º do respetivo regulamento.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Revogação do direito anterior)

1- Considerando a situação da empresa e o objetivo de manter o seu nível de empregabilidade, bem como a eminente caducidade dos instrumentos de regulamentação coletiva denunciados, o presente acordo é tido como globalmente mais favorável, no entender das partes, do que os anteriores acordos e demais regulamentação celebrados entre as associações sindicais outorgantes e a Rádio e Televisão de Portugal, SA.

2- Em decorrência do referido no número anterior, mas sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte e dos efeitos expressamente salvaguardados neste acordo, ficam, conseqüentemente, revogadas as convenções coletivas de trabalho da Rádio e Televisão de Portugal, SA a seguir indicadas, sendo globalmente substituídas pelo presente acordo:

a) Acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2008, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Junho de 2009, que igualmente procedeu à republicação do texto consolidado;

b) Acordo de empresa 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, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2008, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Junho de 2009, que procedeu à republicação do texto consolidado;

c) Acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006 e alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2007.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Disposição transitória - Subsídio de refeição)

1- Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atualmente existentes para as situações em que o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente, os valores do subsídio de refeição previstos nos números 1 e 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> são reduzidos, respetivamente, para 7,00 € e 10,75 €.

2- O pagamento do complemento noturno previsto no número 5 da cláusula 42.<sup>a</sup> tem como referência os valores indicados no número anterior.

3- A pedido do trabalhador, o subsídio de refeição previsto no número 1 pode ser pago em dinheiro, nas seguintes situações:

a) Os dois membros do casal serem trabalhadores da empresa, caso em que um deles pode optar pelo pagamento em dinheiro;

b) Não existirem nas imediações do local de trabalho estabelecimentos que aceitem o pagamento através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Disposição transitória - Revisão do regime de carreiras)

1- A empresa e as associações sindicais signatárias comprometem-se a constituir um grupo de trabalho para preparar a revisão do modelo de carreiras constante do anexo II, a qual deverá estar concluída, o mais tardar, no final do ano civil subsequente ao da entrada em vigor do presente acordo.

2- Na revisão do número anterior será ainda incluída a análise das categorias de jornalista-realizador, responsável operacional, responsável técnico, coordenador técnico, constantes dos protocolos celebrados em 2006 com o SJ e o STT, bem como a categoria de assistente de operações e a situação dos trabalhadores abrangidos pelo número 4 do artigo 9.º do protocolo de 2006, constantes do acordo de empresa celebrado entre a RTP e o STT em 11 de Maio de 2009.

3- Juntamente com a revisão do modelo de carreiras poderão também ser revistas as cláusulas que disponham sobre matérias com ele conexas, designadamente, as cláusulas 12.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup>

4- Em sede de comissão paritária será analisada a redefinição das áreas de intervenção dos centros regionais por forma a serem corrigidas eventuais distorções no tratamento das deslocações em serviço.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>-A

##### (Disposição transitória - Tabela salarial)

Assim que possível as partes comprometem-se a retomar as negociações com vista à revisão da tabela salarial.

## ANEXO I A

### Regulamento de horários de trabalho

Regulamento de horários de trabalho, nos termos e para

os efeitos do disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e seguintes do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, 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- O limite máximo do período normal de trabalho semanal é de 36 ou 35 horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

2- Nos horários irregulares, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o período diário pode ter a duração máxima de dez horas e o período semanal pode ter a duração máxima de cinquenta horas.

3- Nos regimes de horários por turnos e horários especiais, quando se aplica a semana de sete dias consecutivos de trabalho, a duração máxima do período normal de trabalho semanal é de 56 horas.

4- As horas que não forem compensadas dentro do período de referência do respetivo horário serão pagas como trabalho suplementar, sendo as primeiras quinze remuneradas com o acréscimo correspondente à primeira hora de trabalho suplementar e as restantes com o acréscimo das horas seguintes.

#### 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:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) 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 diário e o 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 são os seguintes:

9h30 - 13h00

14h00 - 17h30

3- O intervalo de descanso previsto pode ser livremente al-

terado desde que tenha lugar no período compreendido entre as 12h30 e as 14h30.

#### 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 afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

3- O período normal de funcionamento dos serviços com horários flexíveis não pode iniciar-se antes das 8h00, nem terminar depois das 19h30.

4- São estabelecidos os seguintes períodos de presença obrigatória:

– Período da manhã 10h00 - 12h30

– Período da tarde 14h30 - 16h30

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 será reportada ao período normal de trabalho diário.

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 exceto se expressamente solicitado pela empresa.

10- A flexibilidade no cumprimento do horário não dispensa os trabalhadores do cumprimento do número de horas fixado no respetivo 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 22.<sup>a</sup> 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 permi-

ta, 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 não superior a 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 afetado 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 43.ª do acordo de empresa.

#### Artigo 15.º

1- O trabalhador que completar 15 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 do trabalho, 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 do trabalho.

#### 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, por iniciativa da empresa, dos regimes de horário por turnos e de horários irregulares, o trabalhador tem direito a uma compensação, nos três anos seguintes, de montante correspondente respetivamente a 75 %, 50 % e 25 % do montante que auferia a título de subsídio de horário.

#### Artigo 19.º

1- O horário desfasado é aquele em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido entre as 9h00 e as 21h00, 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 7h00 às 23h00: D1 e D4;

b) Das 6h00 às 24h00: D2 e D5;

c) Das 5h00 à 1h00: 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 24.ª do acordo de empresa.

2- A utilização de trabalhadores nesta modalidade de horário só é possível em atividades ligadas à produção/informação, emissão e/ou arquivo.

#### Artigo 21.º

1- O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de 7 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 7 dias (nos tipos I1, I2, I3 e M1);

b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de 12 horas e nunca para além das 17h00 do dia anterior àquele a que a alteração se reportar (nos tipos I4, I5, I6 e M2).

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

a) Das 7h00 às 23h00: I1 e I4;

b) Das 6h00 às 24h00: I2 e I5;

c) Das 5h00 à 1h00: 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 10,00 € por cada sábado ou domingo de trabalho, desde que o trabalhador preste pelo menos quatro horas de trabalho efetivo.

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 24.ª e 25.ª do acordo de empresa serão examinados anualmente pelos serviços de medicina do trabalho.

#### 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 números 5 e 6 da cláusula 32.ª a empresa mantém atualizado 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**

Regulamento de deslocações em serviço, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 50.ª e 51.ª do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, 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 número 2 da cláusula 16.ª do acordo de empresa.

4- No caso dos trabalhadores com funções de jornalista, não é considerada deslocação em serviço a que ocorre, para cada estabelecimento, dentro da área territorial definida no quadro C, anexo a este regulamento.

5- Considera-se pernoita o período compreendido entre a 1h00 e as 7h00.

#### 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 efetiva 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.

4- Nas situações de deslocação temporária e ou especial não se aplicam os limites previstos no número 2 da cláusula 17.ª nem o limite de dias consecutivos de trabalho.

5- Caso o período de deslocação tenha prejudicado um período de folgas coincidente com o sábado e domingo, estas deverão ser gozadas no primeiro sábado e domingo mais próximo disponível, subsequentes ao regresso, por forma a não pôr em causa o princípio previsto no número 4 da cláusula 32.ª.

6- A transformação de uma deslocação temporária em deslocação especial terá de ter o acordo do trabalhador. Caso o trabalhador não dê o seu acordo e na impossibilidade da sua substituição, manter-se-á o regime da deslocação temporária.

#### Artigo 3.º

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

2- Se o período de deslocação, nomeadamente o dia da partida, coincidir com o dia de descanso semanal ou complementar, a aceitação do serviço pelo trabalhador implica a aceitação da transferência dos dias de descanso prejudicados para, salvo motivos ponderosos, os dias seguintes ao do regresso.

3- O disposto no número anterior aplica-se exclusivamente às deslocações temporárias com estadia superior a três dias.

#### Artigo 4.º

As deslocações em serviço dão lugar a uma compensação e a ajudas de custo nos termos dos artigos seguintes.

#### Artigo 5.º

1- Nas deslocações diárias e temporárias o trabalhador tem direito a um acréscimo de:

a) 2,50 € por hora completa ou fração proporcional nas deslocações nacionais;

b) 4,00 € por hora completa ou fração proporcional nas deslocações ao estrangeiro.

2- Para efeitos do número anterior é considerado o tempo de trabalho efetivo e o tempo de viagem que ocorra antes e durante a prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho suplementar até 12 horas por dia está incluída nos acréscimos previstos no número 1.

4- Para além do limite das 12 horas o trabalho é remunerado com o acréscimo devido pela prestação de trabalho suplementar.

5- O trabalhador tem direito a gozar os dias de descanso semanal que não tiver gozado durante a deslocação nos dez dias imediatos ao do seu regresso.



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 número 2 da cláusula 45.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, número 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 de 0,10 € por quilómetro percorrido.

4- Não se aplica o disposto no número anterior aos trabalhadores abrangidos pelo regime do número 4 da cláusula 49.ª

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 de o 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.

3- Nas deslocações temporárias o trabalhador está sujeito ao limite máximo de doze horas/dia.

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 atualizados 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 respetiva, no caso

de o 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 em serviço o valor correspondente às ajudas de custo a que presumidamente tenham 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 respetivo 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 número 3 do artigo 2.º deste anexo, o acréscimo por hora completa ou fração proporcional a aplicar não pode ser inferior a 3 euros nas deslocações nacionais.

Quadro A

**Deslocações em serviço dentro do território nacional**

		Observações
Diária completa	25,10 €	Sem alojamento
Frações Almoço	12,55 €	Partida antes das 13h00
Jantar	12,55 €	Chegada depois das 20h00

Quadro B

**Deslocações em serviço ao estrangeiro**

		Observações
Diária completa	44,68 €	Sem alojamento
Frações Almoço	22,34 €	Partida antes das 13h00
Jantar	22,34 €	Chegada depois das 20h00

## Quadro C

## Área de intervenção de cada estabelecimento

Viana do Castelo	Bragança	Viseu	Guarda	Lisboa	Évora
Melgaço	Bragança	Lamego	Vila Nova de Foz Côa	Tomar	Portalegre
Monção	Vimioso	Penedono	Figueira de Castelo Rodrigo	Torres Novas	Crato
Valença	Miranda do Douro	Tarouca	Meda	Entroncamento	Alter do Chão
Vila Nova da Cerveira	Vinhais	Castro Daire	Trancoso	Vila Nova da Barquinha	Ponte de Sôr
Caminha	Macedo de Cavaleiros	Vila Nova de Paiva	Pinhel	Constancia	Campo Maior
Paredes de Coura	Mogadouro	Moimenta da Beira	Almeida	Abrantes	Arronches
Arcos de Valdevez	Mirandela	Sernancelhe	Guarda	Nazaré	Monforte
Ponte de Lima	Alfândega da Fé	Aguiar da Beira	Fornos de Algodres	Alcobaça	Fronteira
Viana do Castelo	Vila Flor	Gouveia	Celorico da Beira	Porto de Mós	Avis
Ponte da Barca	Carrazeda de Ansiães	Seia	Manteigas	Alcanena	Mora
Vila Verde	Torre de Moncorvo	Sátão	Belmonte	Peniche	Vendas Novas
Amares	Freixo de Espada à Cinta	Penalva do Castelo	Sabugal	Óbidos	Montemor-o-Novo
Esposende	Valpaços	Mangualde	<u>Covilhã</u>	Caldas da Rainha	Arraiolos
Terras do Bouro	Chaves	Viseu	<u>Penamacor</u>	Rio Maior	Sousel
Vieira do Minho	Montalegre	Nelas	<u>Fundão</u>	Santarém	Estremoz
Póvoa de Lanhoso	Boticas	Carregal do Sal	<u>Gouveia</u>	Golegã	Elvas
Braga	<b>Vila Real</b>	São Pedro do Sul	<u>Seia</u>	Chamusca	Borba
Barcelos	<u>Valpaços</u>	Oliveira de Frades	<b>Castelo Branco</b>	Alpiarça	Vila Viçosa
<b>Porto</b>	<u>Chaves</u>	Vouzela	Covilhã	Almeirim	Alandroal
<u>Esposende</u>	<u>Montalegre</u>	Tondela	Penamacor	Cartaxo	Redondo
<u>Vieira do Minho</u>	<u>Boticas</u>	Mortágua	Fundão	Azambuja	Évora
<u>Póvoa de Lanhoso</u>	<u>Cabeceiras de Basto</u>	Santa Comba Dão	Idanha a Nova	Cadaval	Viana do Alentejo
<u>Braga</u>	Vila Pouca de Aguiar	<b>Coimbra</b>	Castelo Branco	Bombarral	Portel
<u>Barcelos</u>	Murca	<u>Tondela</u>	Oleiros	Lourinhã	Reguengos de Monsaraz
Cabeceiras de Basto	Alijó	<u>Mortágua</u>	Sertã	Torres Vedras	Mourão
Fafe	Ribeira de Pena	<u>Santa Comba Dão</u>	Ferreira do Zêzere	Alenquer	Barrancos
Guimarães	Mondim de Basto	Tábua	Vila de Rei	Salvaterra de Magos	Moura
Vila Nova de Famalicão	Vila Real	Oliveira do Hospital	Proença a Nova	Coruche	Vidigueira
Póvoa de Varzim	Sabrosa	<u>Albergaria-a-Velha</u>	Vila Velha de Rodão	Benavente	Cuba
Celorico de Basto	São João da Pesqueira	<u>Aveiro</u>	Nisa	Sobral de Monte Agraço	Alvito
Vizela	Santa Marta de Penaguião	<u>Ílhavo</u>	Mação	Arruda dos Vinhos	Ferreira do Alentejo
Felgueiras	Peso da Régua	<u>Águeda</u>	Sardoal	Mafra	Aljustrel
Paços de Ferreira	Armamar	Oliveira do Bairro	Gavião	Vila Franca de Xira	Beja
Santo Tirso	Tabuaço	Anadia	Castelo de Vide	Loures	Serpa
Trofa	<u>Lamego</u>	Vagos	Marvão	Odivelas	Castro Verde
Vila do Conde		Mira	<u>Abrantes</u>	Sintra	Mértola
Maia		Figueira da Foz	<u>Constância</u>	Oeiras	<b>Faro</b>

Matosinhos		Montemor o Velho		Cascais	Odemira
Lousada		Cantanhede		Lisboa	Ourique
Amarante		Mealhada		Amadora	Almodovar
Valongo		Penacova		Almada	Alcoutim
Paredes		Coimbra		Palmela	Aljezur
Gondomar		Condeixa a Nova		Sesimbra	Monchique
Porto		Vila Nova de Poiares		Setúbal	Silves
Penafiel		Lousã		Seixal	Loulé
Marco de Canaveses		Miranda do Corvo		Moita	São Brás de Alportel
Baião		Penela		Barreiro	Tavira
Mesão Frio		Ansião		Alcochete	Castro Marim
Resende		Arganil		Montijo	Vila Real de Santo António
Cinfães		Pampilhosa da Serra		Álcacer do Sal	Olhão
Vila Nova de Gaia		Castanheira de Pêra		Grândola	Faro
Castelo de Paiva		Soure		Santiago do Cacém	Albufeira
Santa Maria da Feira		Figueiro dos Vinhos		Sines	Lagoa
Espinho		Góis			Portimão
Arouca		Pedrogão Grande			Lagos
São João da Madeira		Alvaiázere			Vila do Bispo
Oliveira de Azeméis		Ourém			<b>Castro Verde</b>
Ovar		Pombal			<b>Mértola</b>
Vale de Cambra		Batalha			
Estarreja		Marinha Grande			
Murtosa		Leiria			
Sever do Vouga					
Albergaria-a-Velha					
Aveiro					
Ilhavo					
Águeda					

Nota:

- A área de intervenção do Centro Regional da Madeira corresponde à área da respetiva Região Autónoma.
- As áreas de intervenção das ilhas do Centro Regional dos Açores são as seguintes:

São Miguel	Terceira	Faial
São Miguel	Terceira	Faial
Santa Maria	São Jorge	Pico
<b>Flores</b>	Graciosa	Flores
<b>Corvo</b>	<b>Pico</b>	Corvo
		<b>São Jorge</b>

– Os concelhos sublinhados constituem a 2.ª opção de intervenção para as respetivas áreas e a 1.ª opção para as áreas a que pertencem (não sublinhadas), não sendo considerado para as duas áreas deslocação em serviço a realização de trabalho nesses concelhos.

ANEXO IC

**Plano de prestação de cuidados de saúde**

Plano de prestação de cuidados de saúde, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 63.<sup>a</sup> do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes.

Artigo 1.º

**Objeto**

A empresa mantém em vigor um sistema de prestação de cuidados de saúde de natureza complementar aos regimes de segurança social aplicáveis aos seus trabalhadores.

Artigo 2.º

**Beneficiários diretos**

São considerados beneficiários diretos do plano de saúde da empresa:

- a) Os trabalhadores da empresa;
- b) Os reformados da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, SA, da Radiotelevisão Portuguesa - SPT, SA, e da RTP - Meios de Produção, SA, que adquiriram esta qualidade até 31 de Dezembro de 2004.

Artigo 3.º

**Beneficiários indiretos**

São considerados beneficiários indiretos do plano de saúde da empresa:

- a) Os cônjuges ou quem viva em união de facto com os beneficiários diretos 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 plano;
- b) Em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar dos cuidados de saúde previstos neste plano;
- c) Os pensionistas de sobrevivência;
- d) Os filhos, os filhos dos beneficiários indiretos previstos na alínea a) ou os menores à guarda dos beneficiários até aos 18 anos ou até perfazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem a estudar, em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;
- e) Excecionam-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**

1- Os trabalhadores do quadro da Casa do Pessoal da RTP e das Associações de Reformados da RTP e de Aposentados e Reformados da RDP beneficiam do regime especial para o plano de saúde.

2- Os cônjuges ou quem viva em união de facto não abrangidos pela alínea a) do artigo 3.º, terão acesso à assistência

médica e de enfermagem garantida pela empresa nos seus serviços clínicos.

Artigo 5.º

**Início do direito aos benefícios**

1- O beneficiário direto deve indicar à empresa os beneficiários indiretos que se encontram nas situações descritas no artigo 3.º;

2- O beneficiário direto deve comunicar qualquer alteração da situação que deu origem ao benefício, no prazo de 60 dias.

Artigo 6.º

**Extensão do direito**

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

- a) Exercício de funções do trabalhador noutra entidade ao abrigo de requisição, cedência ou de comissão de serviço;
- b) Pré-reforma do trabalhador.

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 assegurará a prestação de assistência médica em clínica geral, pediatria e ginecologia/obstetrícia e de consultas de psicologia clínica e serviços de enfermagem nos postos clínicos onde estão a ser praticados.

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

**Procedimento geral - Rede convencionada seguradora**

1- A gestão do plano de saúde dos trabalhadores da RTP é da responsabilidade da entidade seguradora, e tem como missão garantir os benefícios em termos de cuidados de saúde da rede de prestadores convencionados e de acordo com regras definidas pela empresa.

2- Os beneficiários podem recorrer aos atos médicos prestados por terceiras entidades, incluídas na rede convencionada da seguradora, apresentando o cartão de beneficiário.

3- No procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a seguradora, que a paga na totalidade. O débito correspondente ao trabalhador será posteriormente descontado no vencimento mensal, de acordo com as regras definidas no artigo seguinte.



4- No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a seguradora, efetua o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entrega a documentação respetiva na seguradora para comparticipação, respeitando o prazo de 120 dias após realização do ato médico.

#### Artigo 10.º

##### Reembolso de despesas médicas

1- As despesas médicas efetuadas pelos beneficiários do plano de saúde, na rede convencionada do seguro de saúde, subscrito pela empresa, serão asseguradas por esta a título de adiantamento.

2- Para efeito de reembolso dos adiantamentos relativos a despesas médicas, o desconto mensal a efetuar aos beneficiários será calculado com base num plano de pagamento, decorrente da dívida global dos atos médicos de cada beneficiário, com prestações constantes correspondentes a 5,5 % do vencimento de referência.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o vencimento de referência (VR) integra a totalidade das rubricas salariais fixas, com exceção do abono para falhas e do subsídio de transporte.

4- Quando o valor total da dívida atingir o limite máximo de 5000,00 €, a empresa deixará de proceder aos adiantamentos previstos no número 1 do presente artigo, pelo que os beneficiários manterão o direito a usufruir de valores convencionados e das comparticipações, mediante o pagamento direto no ato de realização.

5- Mantêm-se em vigor as regras relativas aos reembolsos nas dívidas constituídas anteriormente a este AE, passando a aplicar-se, no entanto, o mesmo limite máximo de 5000,00 €.

#### Artigo 11.º

##### Comparticipação nas consultas

As consultas, independentemente de serem pagas através da seguradora, nos termos do número 2 do artigo 9.º, ou diretamente pelo beneficiário, nos termos do número 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela seguradora nos termos seguintes:

- |                   |          |
|-------------------|----------|
| a) Clínica geral  | 12,50 €; |
| b) Especialidades | 15,00 €. |

#### Artigo 12.º

##### Comparticipação em estomatologia e ortodôncia

No tratamento de estomatologia e ortodôncia, a seguradora comparticipa, por cada ano, até ao máximo de 1000,00 € por beneficiário e beneficiário indireto, e 1500,00 € quando ambos os cônjuges/união de facto forem trabalhadores da empresa, nos termos seguintes:

- |                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| Consultas e tratamentos efetuados | 60 %. |
|-----------------------------------|-------|

#### Artigo 13.º

##### Comparticipação em optometria

1- Em optometria a seguradora comparticipa em 60 % das despesas efetuadas até aos seguintes valores:

- |  |           |
|--|-----------|
| a) Par de lentes                                   | 125,00 €; |
| b) Ortóteses                                       | 50,00 €;  |
| c) Par de lentes progressivas e lentes de contacto | 215,00 €. |

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

3- A empresa comparticipa em 100 %, relativamente às alíneas a) e c) do número 1 desde que os serviços clínicos da empresa e os serviços de medicina ocupacional confirmem a relação causa efeito entre a atividade profissional e a evolução negativa da visão do trabalhador.

#### Artigo 14.º

##### Comparticipação em fisioterapia

1- Os tratamentos de fisioterapia de recuperação, que não inclui a ginástica de manutenção, são comparticipados em 60 % do respetivo encargo e até ao limite máximo anual de 600,00 €.

2- A comparticipação a que se refere o número anterior só pode ter lugar após validação por médico da seguradora, da seguinte documentação:

- Prescrição médica;
- Descrição dos tratamentos a efetuar;
- Orçamento dos mesmos.

3- Excecionam-se do limite referido no número 1 os tratamentos de fisioterapia decorrentes de acidente que estejam eventualmente cobertos por seguro específico.

#### Artigo 15.º

##### Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico

Os exames auxiliares de diagnóstico são comparticipados até 60 % do custo respetivo desde que seja entregue prescrição médica.

#### Artigo 16.º

##### Comparticipação em internamentos e intervenções cirúrgicas

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

- Diária até 75,00 €/dia;
- Parto normal até 1500,00 € (incluindo internamento);
- Parto por cesariana até 2000,00 € (incluindo internamento);
- Cirurgia e outros custos decorrentes da intervenção -

75 % do custo total sem inclusão da alínea *a*), até ao limite de 7500,00 €.

2- A empresa apenas comparticipa em duas intervenções por ano civil, no caso de beneficiários indiretos.

3- Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

4- Os beneficiários do plano de saúde podem beneficiar de um seguro complementar para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias, que cubra o diferencial entre os 7500,00 € até 35 000,00 €, mediante uma comparticipação do trabalhador de 1,00 €/mês por pessoa segura, a descontar no vencimento mensal.

5- Ainda que não beneficiários do plano de saúde, os cônjuges/união de facto e membros do agregado familiar dos trabalhadores beneficiários, poderão beneficiar do seguro de saúde para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias entre os 7500,00 € e os 35 000,00 €, suportando os custos do seguro por pessoa segura (22,00 €/ano).

6- Os internamentos em psiquiatria, adição e quimioterapia são abrangidos pelas regras das comparticipações nos termos do número 1 do presente artigo.

#### Artigo 17.º

##### Regularidade de procedimentos

Quaisquer omissões ou declarações que tenham por objetivo a obtenção de benefícios indevidos são passíveis de constituir infração disciplinar, sem prejuízo de outras medidas que ao caso couberem.

#### Artigo 18.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 inspeções que entenda adequadas, com o objetivo de verificar a correta utilização do presente plano de saúde.

#### ANEXO ID

### Regulamento da comissão paritária

Regulamento da comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 70.<sup>a</sup> do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 1.º

A comissão paritária é constituída por cinco membros designados pela empresa e por cinco representantes indicados pelas associações sindicais outorgantes do acordo de empresa.

#### Artigo 2.º

1- Compete à comissão paritária a interpretação das nor-

mas 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 objeto 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 convocatória enviada por correio electrónico, fax ou outro meio idóneo.

6- A notificação deve indicar o objeto 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 quarenta e oito horas subsequentes à designação do árbitro presidente ou da decisão dos árbitros que a dispensar.

Artigo 10.º

1- Nas quarenta e oito 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 respetivos documentos sobre cada uma das matérias objeto da arbitragem.

2- As partes devem apresentar a posição e respetivos 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 quarenta e oito horas, pelo árbitro presidente que fixará prazo, entre cinco e vinte dias, para que esta se pronuncie.

Artigo 12.º

Os árbitros poderão ouvir as partes em arbitragem após a receção 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 objeto da arbitragem.

Artigo 14.º

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

2- 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 trinta 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 objeto 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 receção do laudo dos árbitros.

2- As decisões da comissão paritária serão notificadas às partes.

ANEXO IIA

**Modelo de carreiras**

I- Enquadramento do modelo de carreiras

O modelo de carreiras é um instrumento de gestão que visa enquadrar o conjunto de carreiras profissionais na perspetiva de uma maior adequação à forma como a atividade é desenvolvida, à evolução do setor 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 afetos 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 modelo de carreiras desenvolvido assenta nos seguintes conceitos:

Área de conhecimento:

Conjunto de funções tipo/categorias que assentam em atividades cuja natureza do trabalho e/ou complexidade e/ou nível de conhecimentos são similares.

Função tipo/categoria:

Conjunto de atividades, de conteúdo, âmbito de intervenção e impacto na organização afins. No âmbito da mesma função tipo/categoria, cada colaborador poderá ser chamado a exercer atividades 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 sub-funções a que possa ser reconhecida a natureza de especialidade, tal não inibe o exercício de atividades de outra especialidade, sendo também fator de qualificação no nível de desenvolvimento/carreira o seu exercício.

Nível de desenvolvimento/carreira:

O desenvolvimento preconizado para as diferentes funções tipo/categorias reflete 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 atividades descritas nos níveis de desenvolvimento inferiores.

Formação e conhecimentos:

Como componente do perfil da função, tem como objetivo identificar a formação e conhecimentos que o trabalhador deve possuir para desempenhar corretamente a função tipo/categoria no respetivo 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 infraestruturas e apoio aos serviços

Enquadra atividades multidisciplinares de serviço geral que asseguram o normal funcionamento da empresa (apoio aos serviços administrativos, serviços sociais, ...), bem como atividades técnico-funcionais de suporte à manutenção das infraestruturas (edifícios, estúdios, ...).

2- Artes visuais

Enquadra atividades relativas à conceção da envolvente visual dos programas.

3- Manutenção técnica

Enquadra atividades relativas à manutenção e à operação dos meios técnicos (equipamentos e infraestruturas) que asseguram a difusão das emissões.

4- Sistemas de informação e multimédia

Enquadra atividades relativas à utilização e atualização de tecnologias de informação e à operacionalização das plataformas multimédia.

5- Operação e sistemas

Enquadra atividades operacionais necessárias à produção e à emissão de rádio e televisão.

6- Produção de programas

Enquadra atividades técnicas e criativas inerentes à produção de programas.

7- Jornalismo

Enquadra atividades relativas à pesquisa, recolha e tratamento de informação e respetiva divulgação de peças/programas de carácter informativo.

8- Documentação e arquivo

Enquadra atividades relativas à seleção, tratamento, difusão, conservação e arquivo de documentos escritos/audiovisuais cuja utilização é transversal à empresa.

9- Administrativa e similares

Enquadra atividades de cariz administrativo e de secretariado transversais à empresa.

10- Especialista

Enquadra atividades técnicas de estudo, análise, planeamento e desenvolvimento de projetos, bem como atividades técnicas de planeamento e execução de trabalhos altamente especializados.

11- Gestão

Enquadra atividades técnicas orientadas para a análise e desenvolvimento de soluções/novas soluções que asseguram a concretização dos objetivos da empresa.



## III- Descrição e caracterização das funções tipo/Categorias e respetivos níveis de desenvolvimento

Função tipo/categoria	Assistente de manutenção de infraestruturas	Área de conhecimento:	Manutenção de infraestruturas e apoio aos serviços
Âmbito funcional:	Realiza trabalhos diversos com vista à manutenção das infraestruturas 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 infraestruturas Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalhos simples e rotineiros de construção, reparação e restauro de infraestruturas, 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 infraestruturas Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as atividades inerentes à boa conservação das infraestruturas. Aplica conhecimentos inerentes à sua área de especialidade. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou Curso Tecnológico de Artes e Ofícios.
Assistente de manutenção de infraestruturas Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das atividades inerentes à manutenção das infraestruturas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade 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 infraestruturas 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 atividade 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 atividades complementares necessárias à conceção da envolvente visual dos programas. Assegura a execução dos trabalhos de acordo com os objetivos da conceção.	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 projetos.	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 atividades complementares à implementação dos projetos, previamente concebidos, para os programas. Aplica conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar adereços e efeitos da envolvente visual dos programas. Pode coordenar a atividade 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 atividades complementares inerentes à conceção, planeamento e implementação dos projetos, previamente concebidos, para os programas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade 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	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 12.º 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 atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Tecnológico de Artes e Ofícios ou 12.º 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 atividades 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 projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Tecnológico de Artes e Ofícios ou 12.º 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 conceção 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 12.º 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 atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º 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 efetuar o planeamento e a elaboração de animações de genéricos e grafismo necessários à produção dos programas. Poderá também efetuar a conceção de «story boards», páginas web, design gráfico de comunicação e desenhos de cenários. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a conceção 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 objetivos 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 projetos e para assegurar o controlo orçamental e de meios. Sob orientação pode estudar e conceber cenários simples. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (Curso Geral de Artes Visuais).
Técnico de cenografia Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho criativo, segundo objetivos definidos, consubstanciado no estudo e conceção de projetos 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 projeto. Pode coordenar equipas de trabalho.	Curso Tecnológico de Design ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º 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, conceção e implementação de projetos para espaços cénicos de eventos especiais e de programas de grande projeção 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/Arquitetura ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria	Eletricista	Área de conhecimento:	Manutenção técnica
Âmbito funcional:	Instala, conserva e repara os circuitos elétricos e outra aparelhagem ou equipamento elétrico e electrónico associado, cumprindo com a regulamentação em vigor.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Eletricista Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na montagem, conservação e reparação das instalações elétricas, 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.
Eletricista 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 atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Eletricidade e Energia ou Curso Tecnológico de Eletrotécnica/Eletrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Eletricista Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico consubstanciado na coordenação de trabalhos de montagem, alteração, conservação e reparação de instalações elétricas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem efetuar com autonomia a conceção, reparação e fiscalização de instalações elétricas. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Eletricidade e Energia ou Curso Tecnológico de Eletrotécnica/Eletrónica. 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/receção 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 efetuar 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 Eletrotécnica/Eletrónica ou Curso Profissional de Eletrónica e Automação ou 12.º 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 atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Tecnológico de Eletrotécnica/Eletrónica ou Curso Profissional de Eletrónica e Automação ou 12.º 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 efetuado 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 Eletrónica e Telecomunicações ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria	Técnico de eletrónica	Área de conhecimento:	Manutenção técnica
Âmbito funcional:	Instala, ensaia, repara e promove a operacionalização dos equipamentos de natureza eletrónica, nas suas partes elétricas, eletrónicas, óticas, mecânicas ou outras.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de eletrónica Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na montagem, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos eletrónicos 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 Eletrotécnica/Eletrónica ou Curso Profissional de Eletrónica e Automação ou 12.º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de eletrónica Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico consubstanciado na conceção de equipamentos eletrónicos ou instalações simples. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem efetuar com autonomia a análise de esquemas e outras especificações técnicas e a elaboração de relatórios. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação, que executam a instalação, manutenção e reparação de equipamentos, eletrónicos ou de outras bases tecnológicas, e dos meios de transmissão.	Formação superior em Eletrónica e Telecomunicações ou formação superior equivalente.
Técnico de eletrónica Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e complexo, sob supervisão de quadros superiores, de pesquisa, desenvolvimento e implementação de projetos 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 Eletrónica 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, efetuando nomeadamente a inserção/atualização 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 12.º 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 conceção 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 atividade de trabalhadores de menor qualificação.	12.º 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 seleção 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 respetivos periféricos. Procede à resolução lógica de problemas aplicativos e desenvolve projetos 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 efetuar o suporte informático a todas as áreas da empresa, nomeadamente, na manutenção, instalação, configuração e atualização de equipamentos informáticos e de sistemas de redes e operativos. Possui conhecimentos técnicos para acionar, 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 12.º 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, conceção, 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 atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Ciências Informáticas ou Curso Tecnológico de Informática ou 12.º 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 projetos 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 deteção 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 atividade 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 atividades inerentes ao apoio às operações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade 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, efetuar 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 seleção 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 Eletrotécnica/Electrónico ou 12.º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias ou Curso Geral de Artes do Espetáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de imagem Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico consubstanciado na conceção, planeamento e implementação das operações necessárias à produção de programas, espetáculos 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 atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Eletrotécnica/Electrónico ou 12.º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias ou Curso Geral de Artes do Espetáculo). 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 efetuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Eletrotécnica/Electrónico ou 12.º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias ou Curso Geral de Artes do Espetáculo). 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 efetuar a captação, a comutação, o tratamento técnico, o registo e edição e a reprodução de sinais de vídeo e áudio. Pode efetuar 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 12.º 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 atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º 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 atividades técnicas e operacionais. Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem atuar com autonomia e efetuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º 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/receção de sinais de áudio e procede ao respetivo 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 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo). 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 projeção, e pode colaborar na apreciação do desempenho e funcionalidade de novas unidades a instalar. 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 receção e transmissão dos sinais de áudio. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de som Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico de acordo com os objetivos dos programas sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética do som e das atividades técnicas e operacionais. Possui conhecimentos técnicos para assegurar o cumprimento das normas e especificações da empresa. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo). 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 projetos de iluminação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Eletrotécnica/Electrónico ou 12.º ano (Curso Geral de Ciências e Tecnologias ou Curso Geral de Artes do Espetáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de iluminação Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e criativo consubstanciado na conceção, planeamento e implementação dos projetos 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 atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnol. de Electrot./Electrónico ou 12.º ano (C. Geral de Ciências e Tecnologias ou C. Geral Artes do Espetáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de iluminação Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e criativo de conceção e elaboração do desenho de luz e das respetivas 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 otimização 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 12.º ano (C. Geral de Ciências e Tecnologias ou C. Geral Artes do Espetáculo). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria	Editor de imagem	Área de conhecimento:	Operação e sistemas
Âmbito funcional:	Planeia, concebe e executa as ações 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, receção 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 Eletrotécnica/Electrónico ou 12.º 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 diretrizes genéricas traçadas pelo jornalista, produtor ou realizador. Possui conhecimentos técnico-funcionais para atuar com autonomia e assegurar o controle de qualidade dos sinais de vídeo e áudio, procedendo à sua regulação e valorização. Efetua a conceção de grafismos e efeitos especiais a utilizar nos programas (informáticos e/ou lúdicos). Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou Curso Tecnológico de Eletrotécnica/Electrónico ou 12.º 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 conceção de operações de edição. Possui domínio de conhecimentos técnicos para assumir a direção da edição. Colabora com áreas afins na otimização 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 Eletrotécnica/Electrónico ou 12.º 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 receção 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, efetuar o planeamento, a análise, a comutação, o encaminhamento/endereçamento, a transmissão ou receção de sinais de vídeo e áudio, independentemente da sua origem. Garante a análise da qualidade técnica dos sinais rececionados 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 receção da informação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º 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 atividades 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 otimização dos processos de trabalho. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º 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 diretamente a produção, a realização, as equipas redatoriais 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 projetos 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 atualizada que permita a execução dos planos operacionais.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo). Formação profissional adequada.
Assistente de programas/informação Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico-funcional com o objetivo 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 otimização dos processos de produção e assegurar, quando necessário, as tarefas de ligação com entidades externas no âmbito da produção. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo). Formação profissional adequada.

Assistente de programas/ informação Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico com o objetivo de implementar metodologias de planeamento, coordenação e acompanhamento de produção de conteúdos. Possui conhecimentos técnicos para, com base em diretivas superiores, recomendar e elaborar dossiers informativos sobre os mais diversos temas. Colabora ativamente 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 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo). 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 receção 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 desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado na elaboração do plano diário para transmissão e receção de programas e notícias. Assegura a afetação 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 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de planeamento e gestão de meios Nível 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 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de planeamento e gestão de meios Nível desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico de gestão de meios operacionais de produção com o objetivo 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 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo - 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 12.º ano (Curso Geral de línguas e Literaturas). Formação profissional adequada.
Locutor/Apresentador Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico de apresentação e condução de espetáculos 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 12.º 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 interação com entidades externas no âmbito da produção. Deve colaborar na otimização 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:	Concebe, elabora e apresenta propostas de promoção de programas. Organiza e coordena os meios necessários à concretização dos projetos de promoção. 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 promoção de programas Nível de desenvolvimento I	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. Possui conhecimentos técnico-funcionais de produção e realização que lhe permitem assegurar as operações artísticas e técnicas envolvidas na execução dos programas de promoções.	12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo) ou Curso Profissional de Audiovisuais e Produção dos Media. Formação profissional na área da publicidade.
Técnico de promoção de programas Nível de desenvolvimento II	Executa trabalho técnico, com forte componente criativa, consubstanciado na definição da forma e conteúdo das promoções dos programas. 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.	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	Executa trabalho técnico e criativo envolvendo a execução de spots de divulgação e promoção dos programas e serviços da empresa. Possui conhecimentos técnicos para a conceção, coordenação e supervisão de promoções de grande projeção para a empresa.	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:	Concebe e assegura a ilustração sonora de textos e programas. Assegura a harmonização técnica e estética dos conteúdos sonoros. Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2

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

Função tipo/categoria	Técnico de gestão de emissão	Área de conhecimento:	Produção de programas
Âmbito funcional:	Opera diferentes tecnologias e sistemas audiovisuais. Estuda e planeia os alinhamentos finais da emissão de acordo com os mapas diários de programação e é o responsável pela condução das emissões.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de gestão de emissão Nível de desenvolvimento I	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. 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. Procede à transferência de fluxos de conteúdos entre servidores na aquisição, registo, arquivo e reprodução de informação. Elabora relatórios técnicos.	Cursos Profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de gestão de emissão Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico de planeamento e controlo de qualidade das atividades operacionais de todos os canais. Gere os espaços de memória em servidor. 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. 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. Pode coordenar equipas de trabalho por delegação de competências.	Cursos Profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de gestão de emissão Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico consubstanciado na definição das prioridades e fluxos de trabalho mediante necessidades de emissão com recurso a otimização dos meios existentes. É responsável pelo planeamento e execução de tarefas de elevada responsabilidade, por delegação de competências. Possui domínio de conhecimentos técnicos para, em conformidade com as linhas orientadoras traçadas pela Direção de Programas, tomar as medidas adequadas perante alterações e anomalias, assegurando as estratégias próprias definidas para cada uma das Emissões. Coordena toda a atividade técnico-operacional inerente ao bom funcionamento do Centro de Produção de Emissão. Coordena equipas de trabalho.	Cursos Profissionais de Audiovisuais e Produção dos Media ou 12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo - 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 objetivos 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.	12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo) 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 projeção para a empresa. Colabora na otimização 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 projetos especiais na área da produção/realização de grande projeção 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 projetos 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 ações 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.	12.º ano (Curso Geral de Artes do Espetáculo) 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 projetos 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 projeção para a empresa. Colabora na otimização 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 projetos/eventos de elevada complexidade e grande projeção para a empresa. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projetos 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, seleciona 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 seleção 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 direto ou em diferido para a redação, via videofone ou outro meio que tenha à disposição. Por norma, trabalha em equipa com outro jornalista.	12.º 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 excecionais, trabalhando autonomamente, elaborar a notícia, captar, editar e fazer o seu envio para a redação. Possui bons conhecimentos sobre assuntos da atualidade de forma a poder dar o adequado enfoque ao trabalho que realiza.	12.º 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 diretos (duplex). Pode coordenar a atividade 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 direção, 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 - Redator	Área de conhecimento:	Jornalismo
Âmbito funcional:	Pesquisa, recolhe, seleciona e trata informação sobre factos, acontecimentos e conhecimentos, dando-lhes forma objetiva, com vista à sua divulgação. É o responsável pela conceção e elaboração de notícias e comentários, planificação e direção de reportagens e entrevistas, nos aspetos editoriais e redatoriais de conteúdo e de forma. Efetua a apresentação de blocos e/ou programas de carácter informativo. Pode efetuar 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 - Redator Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico, segundo metodologias definidas, com o objetivo de obter e tratar matérias informativas, podendo proceder à apresentação de pequenos blocos informativos de menor responsabilidade. Possui conhecimentos técnicos para a recolha, seleção e tratamento de informação através de observação direta, 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 - Redator 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, seleção e tratamento informativo. Pode efetuar 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 - Redator 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 - Redator Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direção, 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.
Jornalista - Redator 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 projetos especiais na área de informação de grande projeção 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 respetivos 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 respetivas, efetuando nomeadamente a receção, 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 12.º ano. Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

Função tipo/categoria	Documentalista	Área de conhecimento:	Documentação e arquivo
Âmbito funcional:	Procede à avaliação, seleção, 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 respetivos arquivos ou ficheiros e na elaboração de registos informáticos nas bases de dados respetivas. 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 atividade 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 seleção e de eliminação de documentos, que permitam constituir e organizar fundos, conservá-los e torná-los acessíveis, mantendo-os atualizados. 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, proteção, conservação e restauro dos suportes documentais. Analisa e interpreta as necessidades atuais e potenciais dos utilizadores com o objetivo 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 efetuar operações inerentes ao movimento de caixa, nomeadamente pagamentos e recebimentos.	Curso Tecnológico de Administração ou Curso Profissional de Secretariado e Trabalhos Administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na ótica 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 efetuar 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 atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso Tecnológico de Administração ou Curso Profissional de Secretariado e Trabalhos Administrativos ou 12.º ano (Curso Geral de Ciências Socio-económicas ou Línguas e Literaturas). Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.
Técnico administrativo Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e variado orientado para a organização de métodos administrativos, podendo também realizar ações 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 ótica 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 afetação de meios. Possui conhecimentos técnico-funcionais para o estudo e conceção 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 ótica do utilizador.

Função tipo/categoria	Especialista	Área de conhecimento:	Especialista
Âmbito funcional:	Executa tarefas da sua área de conhecimento ou atividade 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 atividades da sua área de atuação, 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 atividade da empresa. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior (relativo à sua área de atuação). Assinalável currículo com 5 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.
Especialista Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado no desempenho de funções de colaboração em projetos na sua área de atuação. Possui conhecimentos técnicos para efetuar o desenvolvimento de trabalhos específicos. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior (relativo à sua área de atuação). Assinalável currículo com 10 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.
Especialista Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenho de projetos específicos na sua área de atuação. Possui conhecimentos técnicos avançados para elaborar o planeamento e efetuar a coordenação de planos de implementação de projetos. Pode coordenar equipas de trabalho envolvendo a respetiva coordenação de meios.	Formação superior e/ou Pós-graduação (relativa à sua área de atuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.
Especialista Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenvolvimento de projetos de natureza estratégica ou de elevada complexidade orientados para a consecução dos objetivos da empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos para o planeamento e implementação de projetos e normas técnicas. Pode coordenar equipas de projetos.	Formação superior e/ou Pós-graduação (relativa à sua área de atuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.

Função tipo/categoria	Quadro	Área de conhecimento:	Gestão
Âmbito funcional:	Orienta as atividades 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 atividade.	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 atividades específicas do seu sector. Possui conhecimentos técnico-funcionais inerentes a um determinado domínio de conhecimento científico-tecnológico.	Formação superior (relativa à sua área de atuação).
Quadro Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado na análise, seleção e implementação de soluções/metodologias com vista à realização das atividades 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 atuação).
Quadro Nível de desenvolvimento III	Realiza um trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e coordenação de atividades/ projetos. Possui domínio de conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem conceber novas soluções e abordagens com vista à concretização dos objetivos definidos para a área. Pode coordenar equipas e projetos, abrangendo a respetiva coordenação de meios humanos e técnicos.	Formação superior e/ou Pós-graduação (relativa à sua área de atuação).

Função tipo/categoria	Quadro superior	Área de conhecimento:	Gestão
Âmbito funcional:	Estuda, analisa e realiza projetos de índole estratégica com elevado grau de complexidade. Orienta atividades 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 atividades de gestão ou de direção, 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 atividade 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 objetivos definidos para a empresa. Pode gerir os meios da sua área e definir, acompanhar e controlar o respetivo orçamento. Promove a imagem da empresa e pode representá-lo quando solicitado.	Formação superior na área de atividade 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 atividade 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 atividade 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 infraestruturas	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.	Eletricista	ND1/ND2/ND3
		3.2.	Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3
		3.3.	Técnico de eletrónica	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
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 - Redator	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





## ANEXO III B

## Regime remuneratório de horários de trabalho

Regimes	Horas	Feriado	Noct.	Suplem.	Sab/Dom	Alt. Folg.	Subs.	Min.	Máx.		
Horários especiais	D1	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	Não	1,25 %	15,38	<b>31,50</b>	
	D2	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	Não	2,5 %	30,75	<b>63,00</b>	
	D3	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	Não	5,0 %	61,50	<b>126,00</b>	
	D4	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	2,5 %	30,75	<b>63,00</b>	
	D5	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	5,0 %	61,50	<b>126,00</b>	
	D6	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	7,5 %	92,25	<b>189,00</b>	
	I1	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	5,0 %	61,50	<b>126,00</b>	
	I2	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	<b>7,5 %</b>	<b>92,25</b>	<b>189,00</b>	M1
	I3	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	10,0 %	123,00	<b>252,00</b>	
	I4	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	1/mês	10,0 %	123,00	<b>252,00</b>	
	I5	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	1/mês	<b>12,5 %</b>	<b>153,75</b>	<b>315,00</b>	M2
	I6	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	1/mês	15,0 %	184,50	<b>378,00</b>	
N	21/09	INCL.	N/INCL.	N/INCL.	INCL.	Não	25,0 %	N.A.	N.A.		
Turnos	T1	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	7,5 %	92,25	<b>189,00</b>	
	T2	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	12,5 %	153,75	<b>315,00</b>	
	TR	00/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	20,0 %	246,00	<b>504,00</b>	
Isenção	B	00/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	1/mês	10,0 %	N.A.	N.A.	
	C	00/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	1/mês	>10 % e <22,5 %	N.A.	N.A.	
	A	00/24	INCL.>3 000 €	INCL.	INCL.	INCL.	Livre	22,5 %	N.A.	N.A.	

Lisboa, feito aos 16 dias do mês de julho de 2015.

P'la Rádio e Televisão de Portugal, SA:

*Gonçalo Trigo de Moraes de Albuquerque Reis*, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

*Cristina Alexandra Rodrigues da Cruz Vaz Tomé*, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

*Nuno Artur Neves Melo da Silva*, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

P'la FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

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

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

P'la FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente da mesa do conselho geral, na qualidade de mandatário.

P'lo SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Paulo Alexandre Pinheiro Mendes*, na qualidade de membro da direção.

*Paulo Nuno dos Santos Martins*, na qualidade de delegado sindical e mandatário.

P'lo SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de mandatário.

*Maria Alexandra Colles Gonçalves da Silva Fraga*, na qualidade de mandatária.

P'lo SJ - Sindicato dos Jornalistas:

*Isabel Magalhães*, membro da direção, na qualidade de mandatária.

*Isabel Moreira*, membro da direção, na qualidade de mandatária.

*Ana Luísa Rodrigues*, delegada sindical da RTP, SA, na qualidade de mandatária.

P'lo SMAV - Sindicato dos Meios Audiovisuais:

*Clarisse Manuela Alexandre dos Santos*, na qualidade de secretária geral.

*César António Duarte Mendes*, na qualidade de tesoureiro.

*Edgar Manuel Rodrigues Canelas*, na qualidade de mandatário.

P'lo SPEue - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia :

*José de Lima Barbosa*, na qualidade de presidente da direção nacional.

*Joaquim Vieira Soares*, na qualidade de diretor.

P'lo STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

*Rogério Rodrigues Martins*, presidente da mesa da assembleia geral, na qualidade de mandatário.

*Nuno Martins Rodrigues*, presidente do sindicato e membro da comissão executiva da direção, na qualidade de mandatário.

*João Carlos Martins Sustelo*, membro da comissão executiva da direção, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

*Oswaldo José Silva Costa Simões*, de membro da direção, na qualidade de mandatário.

FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços da Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

*Rogério Rodrigues Martins*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*João Carlos Martins Sustelo*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*Oswaldo José Silva Costa Simões*, na qualidade de mandatário.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, por si e em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

*Rogério Rodrigues Martins*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*João Carlos Martins Sustelo*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*Oswaldo José Silva Costa Simões*, na qualidade de mandatário.

SQTD Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

*Rogério Rodrigues Martins*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*João Carlos Martins Sustelo*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*Oswaldo José Silva Costa Simões*, na qualidade de mandatário.

SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

*Rogério Rodrigues Martins*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*João Carlos Martins Sustelo*, na qualidade de mandatário.

## ANEXO II

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*Oswaldo José Silva Costa Simões*, na qualidade de mandatário.

STE - Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos.

*Rogério Rodrigues Martins*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*João Carlos Martins Sustelo*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*Oswaldo José Silva Costa Simões*, na qualidade de mandatário.

P<sup>l</sup>a USI - União dos Sindicatos Independentes, por si e em representação do SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, presidente do conselho de disciplina, na qualidade de mandatário.

*Susana de Faria*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 16 de setembro de 2015, a fl. 179 do livro n.º 11, com o n.º 114/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Remunerações mínimas**

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (Euros)
I	(...)	(...)
II	(...)	(...)
III	(...)	(...)
IV	(...)	(...)
V	(...)	(...)
VI	(...)	(...)
VII	(...)	(...)
VIII	(...)	(...)
IX	(...)	(...)
X	(...)	(...)
XI	(...)	(...)
XII	(...)	(...)
XIII	Paquete de 15 anos Praticante do 2.º ano	525,94 €
XIV	(...)	(...)

Deve ler-se:

## ANEXO II

**Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritório) - Alteração salarial e outras - Retificação**

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2015, o anexo II do contrato coletivo em epígrafe, procede-se à sua retificação.

Assim, na página 2654, onde se lê:

**Remunerações mínimas**

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (Euros)
I	(...)	(...)
II	(...)	(...)
III	(...)	(...)
IV	(...)	(...)
V	(...)	(...)
VI	(...)	(...)
VII	(...)	(...)
VIII	(...)	(...)
IX	(...)	(...)
X	(...)	(...)
XI	(...)	(...)
XII	(...)	(...)
XIII	Praticante do 2.º ano	525,94 €
XIV	(...)	(...)