



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:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) - Eleição 2941

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER - Retificação 2943

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Universidade do Porto (CT-UP) - Alteração 2943

II – Eleições:

- British Council - Representação Permanente em Portugal - Eleição 2944

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Roca Torneiras, SA - Convocatória 2944

II – Eleição de representantes:

- Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo - Eleição 2945

- CSM Iberia, SA - Eleição 2945

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.msess.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação 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

Contrato colectivo 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 - com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2012, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2012.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2012, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 46214, 46211, 46240, 46350, 46441, 46494, 46493, 47112, 47191, 47210, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47410, 47482, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47593, 47610, 47630, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47740, 47750, 47781,

47782, 47770, 47650, 47640, 47761, 47420, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, 47990, 95230, 95210, 95250, 77310, 77320, 77330, 77390, 77210, 62020, 62030, 58110, 58120, 58130, 63120, 95110, 62090, 59130, 92000, 96021, 96022, 96030, 93130) filiadas na ACISTDS - Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta convenção colectiva de trabalho e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.ª desta CCT, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4760 empresas e 6520 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- As tabelas salariais constantes no anexo III-A produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2015.

2- O prazo de vigência deste contrato colectivo de trabalho é de 12 meses.

3- A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4- A outra parte deverá responder por escrito no prazo de trinta dias a contar da data da recepção da denúncia.

5- Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

6- Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele cuja revisão se pretende efectuar.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.ª

(Comunicação à empresa)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que

integram comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 5.ª

(Comissões sindicais, intersindicais de empresas e delegados sindicais)

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das diversas comissões sindicais da empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa ou na área geográfica e são eleitos pelos trabalhadores.

4- As comissões sindicais, intersindicais (CSIE) e os delegados sindicais têm competência para intervir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções sindicais;

b) Obter directamente esclarecimentos sobre toda e qualquer matéria de interesse para os trabalhadores;

c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, sempre que requerido pelo arguido ou pela entidade patronal;

d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

f) Fiscalizar os descontos para a Previdência e se são efectuados os respectivos envios, quando houver indícios de irregularidades.

Cláusula 6.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais, ou em instituições de previdência, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, sem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem de um crédito mensal para o exercício das suas funções de seis dias.

3- Para o exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito mensal de dez horas, ou doze horas tratando-se de delegados que façam parte de uma intersindical.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras galias.

5- Todos os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência, bem como os referidos nos números 2 e 3, poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração sem prejuízo no regime previsto no número 4.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, pelo telefone ou qualquer outro meio e confirmado por escrito nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 7.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja requerido pelos delegados sindicais da empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cento e cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Os delegados sindicais têm direito de fixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

d) Reconhecer o direito de os corpos gerentes dos sindicatos, por si ou por associados credenciados, poderem verificar dentro da empresa a execução do cumprimento do presente CCTV, sempre que acompanhados por um agente da IT;

e) Permitir que os corpos gerentes do sindicato, por si ou por associados credenciados para os representar possam, no exercício das suas funções sindicais, contactar com os trabalhadores e ou entidade patronal ou seu directo representante durante a hora de trabalho e dentro das instalações da empresa, em condições a acordar de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 8.^a

(Reuniões da CSE ou CIE ou DS com a direcção da empresa)

1- As comissões sindicais, intersindicais e os delegados sindicais serão recebidos pela administração, gerência ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com aviso prévio; em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3- As resoluções tomadas nas reuniões entre a CSE, CIE

ou delegados sindicais e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento serão transmitidas aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados em local reservado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 9.^a

(Formalidades)

Todos os problemas tratados entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local reservado dentro da empresa e determinado por acordo entre a entidade patronal e a CSE, CIE ou delegados sindicais.

Cláusula 10.^a

(Reuniões de trabalhadores)

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE, CIE, pelos delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

2- Nas empresas a laborar por turnos, o período mencionado no número anterior será de quinze horas por turno.

3- Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa, se as instalações o permitirem.

4- Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomados em reuniões de CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuam, devendo afixar as respectivas convocatórias.

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 11.^a

(Classificação profissional)

De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados dentro das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 12.^a

(Condições de admissão e promoções obrigatórias)

1- As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de tra-

balho são as seguintes:

Grupo A - Trabalhadores caixeiros

a) Só poderão ser admitidos para exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade igual ou superior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória, consoante a idade;

b) Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a caixeiro-ajudante;

d) O praticante de caixeiro, após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá, obrigatoriamente a caixeiro ajudante;

e) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro;

f) Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria;

g) Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria;

h) Para efeitos das alíneas f) e g) deste grupo, a contagem de tempo de serviço terá início a partir de 1 de Setembro de 1973, ou à data da admissão em caso de se ter verificado posteriormente àquela data;

i) Os caixas de balcão que, após 1 de Outubro de 1987, completarem três anos na categoria passam à categoria de caixa de balcão com mais de três anos.

Grupo B - Trabalhadores de escritório

a) Para os trabalhadores de escritório são habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente;

b) Os estagiários logo que completarem três anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários;

c) Os terceiros-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem três anos na referida classe;

d) Os segundos-escriturários, serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem três anos na referida classe;

e) Os dactilógrafos logo que completarem dois anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

f) Na promoção às categorias superiores a primeiro-escriturário ter-se-á em atenção a competência e antiguidade dos trabalhadores;

g) Para os efeitos das alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço já prestado na respectiva categoria ou classe ao serviço da mesma entidade patronal, devendo a promoção para a categoria ou classe imediatamente superior ser coincidente com a entrada em vigor do presente CCT;

h) Nas empresas com mais de oito trabalhadores de escritório serão classificados pelo menos como primeiros-escriturários os profissionais que sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou chefe de contabilidade auxiliem este, nomeadamente na classificação de documentos e

confecção de mapas contabilísticos;

i) O número total de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total de escriturários, salvo nas empresas onde exista apenas um escriturário, caso em que poderá haver um trabalhador classificado como estagiário. Para este efeito só podem ser considerados os trabalhadores da referida categoria;

j) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores, em que será permitida a existência de um dactilógrafo;

l) O número de chefes de secção não será nunca inferior a 15 % da totalidade dos escriturários e equiparados, estagiários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado existente;

Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas que tenham, pelo menos, seis elementos ao seu serviço abrangidos por este grupo; havendo mais de dois chefes de secção, haverá obrigatoriamente, pelo menos, um trabalhador com a categoria superior e esta.

m) O paquete, após três anos de permanência na categoria, ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a contínuo.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de 1 ano de aprendizagem se forem admitidos com 16 anos;

c) Serão promovidos após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

d) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

e) Os pré-oficiais, após dois períodos de 12 meses de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais;

f) Os trabalhadores electricistas, diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros de electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico-electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período;

g) Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1.º período.

Grupo D - Rodoviários

As habilitações literárias exigidas por lei e carta de condução profissional, relativamente aos motoristas.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos

16 aos 17 anos, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

c) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção desde que seja certificado nos termos do número 2 desta cláusula;

d) Os praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões;

e) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular reconhecidos como tal;

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

g) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção dos praticantes de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo;

h) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe e dois anos na 3.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

i) Os trabalhadores habilitados com o curso industrial completo na respectiva especialidade serão automaticamente promovidos à 2.ª classe se encontrarem na 3.ª classe, estando classificados na 2.ª classe bastar-lhes-ão dois anos para promoção obrigatória à 1.ª classe;

j) Para efeitos do disposto nas alíneas h) e i) deste grupo, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa;

l) O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída;

m) Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental;

n) Os resultados da inspecção referida no número anterior, serão registados e assinados pelo médico em ficha própria;

o) As empresas, quando solicitadas, darão obrigatoriamente conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao sindicato, o qual os poderá mandar repetir a expensas da empresa, sempre que haja motivo fundamentado;

p) Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem, podendo haver sempre um;

q) As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes;

r) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e

de um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou;

s) O acesso à categoria de escolhedor-classificador de sucatas faz-se somente com dois anos como praticantes.

Grupo F - Trabalhadores de costura

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) O oficial é promovido à categoria de oficial especializado logo que complete três anos na referida classe;

c) O estagiário é promovido à categoria de costureira ou bordadora logo que complete dois anos na referida classe.

Grupo G - Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

1- 16 anos para pacote;

2- 18 anos para trabalhadores de limpeza e contínuos;

3- 18 anos para porteiro, guarda ou vigilante.

b) O pacote após três anos de permanência na categoria, ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá automaticamente à categoria de contínuo.

Grupo H - Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos com as habilitações mínimas legais;

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo;

c) Os aprendizes admitidos com menos de 17 anos serão promovidos à categoria imediata após três anos de aprendizagem;

d) Aos trabalhadores admitidos com mais de 17 anos será reduzido o tempo de aprendizagem para dois anos;

e) Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem;

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

g) O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo nos termos da alínea b) do número 2 desta cláusula;

h) Em qualquer categoria o número de aprendizes ou praticantes não pode ser superior ao dos oficiais;

i) Em cada empresa o número de aprendizes e praticantes não pode ser superior ao dos oficiais;

j) As categorias de 3.ª classe mantêm-se até doze meses depois da entrada em vigor do presente contrato desde que os trabalhadores não tenham completado ou venham a completar, entretanto, três anos de permanência na categoria em qualquer dos casos anteriores serão automaticamente promovidos à 2.ª classe;

l) Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior;

m) Para efeitos do disposto nas alíneas j) e l), conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe independentemente da empresa onde tenha sido exercido a profissão nos termos da alínea b) do número 2 desta cláusula;

n) É obrigatória a existência de um encarregado geral nas empresas em que existam, pelo menos, dois encarregados de secção.

Grupo I - Trabalhadores da indústria hoteleira

1- Os requisitos de admissão são os legalmente obrigatórios. § único. As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2- Admissão - 16 anos.

3- Como aprendiz de empregado de mesa, snack balcão ou cozinheiro só podem ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos.

4- Os trabalhadores que ingressem nas profissões com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a estagiário de empregado de mesa, balcão, snack ou cozinheiro, respectivamente.

5- a) O aprendiz, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade ascenderá automaticamente a estagiário da respectiva categoria;

b) O aprendiz poderá, para efeitos de ascender antecipadamente a estagiário, submeter-se a exame e obter classificação positiva nos termos regulamentares da profissão.

6- a) Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário ascenderá a empregado de mesa, balcão, snack ou cozinheiro de 3.ª;

b) Poderá ascender antecipadamente desde que se submeta a exame e obtenha classificação positiva, nos termos regulamentares.

7- Os empregados de mesa, balcão, snack ou cozinheiro de 3.ª ascenderão a 2.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

8- Os empregados de mesa, balcão, snack ou cozinheiro de 2.ª, ascenderão a 1.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

9- Para efeitos desta cláusula, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de Abril de 1976.

Nota - Os estabelecimentos hoteleiros e similares abrangidos por este CCTV são unicamente os que sejam com-

plementares ou integrem estabelecimentos de comércio de retalho, nos termos do âmbito definido no clausulado base em vigor.

Grupo J - Cobradores

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Admissão - 18 anos de idade;

c) O cobrador de 2.ª após três anos de permanência na categoria será automaticamente promovido a cobrador de 1.ª

Grupo L - Técnicos de desenho

1- Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea e):

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);

b) Curso complementar técnico (mecanotecnia, electrotecnia radiotécnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);

c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil, de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil, das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;

e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou a frequência dos cursos complementares indicados na alínea b).

2- Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número 1 anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD, pelo período máximo de dois anos divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada um e findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante TD de II escalão (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão II (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do número 1, passarão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão auto-

maticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3- Acessos:

a) Para os trabalhadores referidos na alínea d) do número 2 e decorridos que sejam três anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos referidos, ascenderão a tirocinantes TD de escala II (2.º ano);

b) Para os trabalhadores com as profissões constantes deste contrato e não indicadas nas alíneas e pontos anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias;

c) Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

2- a) A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina desempenhar dentro do quadro da empresa;

b) O trabalhador poderá opor-se a que a sua classificação seja diversa daquela que lhe pertencia em anterior colocação, desde que devidamente comprovada por documento passado pelo sindicato e exibido à entidade patronal antes da admissão;

c) A admissão dos trabalhadores em regime de trabalho eventual e a celebração de contratos a prazo ficam sujeitos ao regime fixado na lei imperativamente; se a lei for revogada regular-se-ão pela redacção inicial do CCTV.

Grupo M - Trabalhadores de informática

a) As habilitações mínimas exigíveis para a admissão serão o curso geral dos liceus ou o curso geral de comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daquelas ou cursos equivalentes;

b) O ingresso nas profissões de operador mecanográfico, operador de computador, operador de informática, programador informático, preparador informático de dados, perfurador-verificador, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade poderá ser precedido de estágio;

c) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio este não poderá exceder 1 ano;

d) O estágio para operador de informática, operador de computador e programador de informática terá a duração máxima de 2 anos excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de 4 meses;

e) O estágio para operador mecanográfico, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de 4 meses;

f) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;

g) O operador de informática de 2.ª, o operador de computador de 2.ª, o operador de posto de dados de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, o perfurador-verificador

de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior, logo que completem 3 anos de serviço naquelas categorias.

Grupo N - Trabalhadores relojoeiros

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) Como praticantes de relojoeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a ajudantes de relojoeiro;

d) O praticante de relojoeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a ajudante de relojoeiro;

e) Após dois anos de permanência na categoria, o ajudante de relojoeiro ascenderá a oficial de relojoeiro de 3.ª;

f) Os oficiais de relojoeiro de 3.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

g) Os oficiais de relojoeiro de 2.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

h) Para efeitos deste grupo, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de Abril de 1976.

Grupo O - Trabalhadores de serviços pessoais - penteado e estética

1- São condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais;

b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar verificada em prévio exame médico, às expensas da entidade empregadora.

2- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

3- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou ainda a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

4- Os trabalhadores da empresa, têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso desde que satisfaçam os requisitos necessários.

5- O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a um ano nem superior a três anos previamente autorizado pelo sindicato.

6- Nos casos em que a aprendizagem ou a profissão de barbeiro e cabeleireiro tinha sido realizada ou exercida sem dependência da autorização ou título profissional a entidade estatal com competência poderá autorizar ouvido o sindicato:

a) A admissão ao exame profissional de ajudante de cabeleireiro ou meio oficial de barbeiro de indivíduos maiores de 21 anos;

b) O ingresso em categorias superiores mediante aprovação no exame correspondente;

c) O ingresso na profissão com a dispensa da realização do estágio de aprendizagem a que se refere o número 3;

d) A admissão ao exame profissional referido no anterior número 6 alínea a) desta cláusula, aos maiores de 21 anos impossibilitados definitivamente de fazerem a escolaridade obrigatória por falta de capacidade ou condições de saúde comprovadas por atestado médico passado pelo subdelegado de saúde.

7- Quanto a aprendizagem nas categorias de posticeiro, manicura, pedicura, calista, esteticista e massagista de estética, a autorização a que se reporta o número cinco desta cláusula, apenas será concedida desde que os estágios se realizem sob orientação efectiva de um profissional de respectiva especialidade.

8- Acesso às categorias de oficial de barbeiro, praticante de cabeleireiro e oficial posticeiro, apenas é permitido aos profissionais das categorias inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e aprovação no exame respectivo.

9- Sem prejuízo de só poderem ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos em certificado profissional, o ingresso na profissão de barbeiro e de cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

10- A admissão ou promoções para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente e em casos de promoção terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento

1.º Aos profissionais constantes do número 1 que auferiram retribuições mistas com parte certa e parte variável esta será calculada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Grupo P - Trabalhadores agências funerárias

a) Só poderão ser admitidos para exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória;

b) Após dois anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá a empregado de agência funerária de 3.ª;

c) Os empregados de agência funerária de 3.ª ascenderão a empregados de agência funerária de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

d) Os empregados de agência funerária de 2.ª ascenderão a empregados de agência funerária de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

Cláusula 13.ª

(Período experimental)

1- A admissão de trabalhador será feita, a título experimental, pelo período máximo de 60 dias. Nas micro-empresas, esse período é de 90 dias.

§ único. Considera-se micro-empresas, aquela que tenha até 10 trabalhadores, e um volume anual de negócios até 2 milhões de euros.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se

efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

3- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, o que deve constar em documento escrito.

Cláusula 14.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar obrigatória e inequivocamente de documento escrito, cuja cópia deverá ser entregue ao trabalhador.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço após a data da apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato respectivo, salvo o disposto no número seguinte.

3- Exceptua-se do disposto no número anterior a hipótese de o trabalhador substituído se apresentar antes do termo do prazo do contrato do trabalhador substituído, caso em que este só se tornará efectivo se após o termo do prazo fixado no seu contrato escrito continuar ao serviço.

Cláusula 15.ª

(Contrato a termo)

Poderão ser celebrados contratos de trabalho a termo certo ou incerto para a satisfação de necessidades transitórias das empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades:

a) Os contratos a termo certo ou incerto, são nos termos da lei, celebrados por escrito e deverão conter a menção expressa para a sua celebração, e estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado;

b) A entidade patronal, caso pretenda denunciar o contrato para o termo do prazo comunicará ao trabalhador, por escrito, até 15 dias antes do prazo expirar a vontade de o não renovar;

c) O trabalhador poderá denunciar o contrato para o termo do prazo desde que o comunique, por escrito, à entidade patronal até 8 dias de antecedência em relação ao termo do prazo;

d) O trabalhador poderá denunciar o contrato no último dia do prazo, por qualquer forma;

e) É permitida a denúncia por parte do trabalhador do contrato a termo, mesmo antes do seu termo, desde que tal seja feita por escrita e com antecedência mínima de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até 12 meses ou mais de 12 meses.

Cláusula 16.ª

(Relações nominais)

As entidades patronais elaboração, anualmente, o relatório único, da actividade laboral e social da empresa, relativo ao ano anterior, sendo remetido às entidades competentes, nos termos da lei.

Cláusula 17.^a

(Quadros de pessoal)

1- Sempre que as entidades patronais, constituídas em nome individual ou em qualquer tipo de sociedade, exerçam com efectividade funções na empresa, apenas poderão exercer uma das seguintes categorias:

Gerente, gerente comercial, encarregado geral, encarregado-electricista, caixeiro-encarregado e guarda-livros, sempre que devidamente habilitados para o exercício destas funções.

2- Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector(a) de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, será a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

3- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas.

4- Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privadas de caixa de balcão, pode essa função ser cometida a qualquer empregado qualificado com categoria não inferior a terceiro-caixeiro. Entende-se por privado o trabalhador que exerce as funções a tempo inteiro.

5- Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

Operador-adjunto - Caixeiro-ajudante.

Operador de 2.^a - Terceiro-caixeiro.

Operador de 1.^a - Segundo-caixeiro.

Operador especializado - Primeiro-caixeiro.

Operador-encarregado. Caixeiro chefe de secção. Encarregado de loja - Caixeiro encarregado.

6- A classificação por categorias é feita tendo por base o quadro de densidades anexo II.

7- As entidades poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior. Caso não existam empregados poderá haver um só praticante.

8- Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, não é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros. Porém, quando as entidades patronais chefiam efectivamente os escritórios, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

9- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com mais de três trabalhadores caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção, salvo se a entidade patronal desempenhar efectivamente a função de caixeiro-encarregado na mesma secção, ao abrigo do disposto no número 1 desta cláusula.

10- Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas onde trabalhem mais do que três trabalhadores caixeiros, um será obrigatoriamente caixeiro-encarregado, a menos que estas funções sejam efectivamente exercidas pela entidade patro-

nal, de harmonia com o número 1 desta cláusula.

11- Para efeitos dos dois números anteriores, entende-se por «secção diferenciada» uma fracção orgânica e funcionalmente autónoma das outras que integram cada estabelecimento, qualquer que seja a sua localização.

CAPÍTULO IV

Retribuições

Cláusula 18.^a

(Retribuições mínimas fixas)

1- As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas deverá ser alvo do acordo entre a empresa e o trabalhador.

3- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço:

Diária completa 6,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Dormida e pequeno-almoço, 3,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Almoço ou jantar, 1,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor.

Em alternativa, poderão ser as despesas pagas contra a apresentação de documentos.

4- Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5- À entidade patronais fica reservado o direito de substituir o regime fixado no número anterior, mediante a utilização de veículos próprios da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

6- Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos minimercados e supermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores com responsabilidade de caixa será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 21,00 €.

7- As sobras de caixa reverterão a favor da firma, não dando lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de qualquer valor.

Cláusula 19.^a

(Incapacidade económica e financeira das empresas)

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que requeiram e relativamente às quais se prove a impossibilidade económico-financeira do seu cumprimento.

O processo de isenção, a apresentar ao sindicato respectivo, será organizado nos termos seguintes:

a) Relatório sobre a situação económico-financeira e último relatório e contas, documento equivalente, ou apanhado de receitas e despesas do último ano;

b) Opinião escrita dos trabalhadores da empresa, devida-

mente assinada, ou declaração da sua recusa, assinada pela entidade patronal;

c) Os sindicatos poderão encetar as diligências que julguem convenientes para se pronunciarem, incluído peritagem económico-financeira às contas da empresa, devendo, no entanto, pronunciar-se no prazo de um mês, contado a partir do momento de recepção do relatório;

d) A empresa enviará cópia do requerimento à associação patronal respectiva;

e) As partes podem acordar prazos inferiores à vigência do contrato, para a sua não aplicação, sempre que o julguem conveniente;

f) Terminados os prazos referidos na alínea e) a empresa cumprirá o contrato na íntegra ou voltará a requerer a isenção, que correrá todos os trâmites acordados na presente cláusula;

g) Enquanto durar a isenção do cumprimento do presente contrato, os trabalhadores e os sindicatos poderão propor as medidas que entenderem convenientes com vista à recuperação das empresas;

h) No caso do sindicato respectivo não se pronunciar no prazo de trinta dias, considera-se como tacitamente concedida a isenção;

i) No caso de ser recusada a isenção, o processo poderá ser enviado, em recurso, através da associação patronal respectiva à comissão permanente interministerial, criada pelo Decreto-Lei n.º 822/76, de 12 de Novembro;

j) No caso de recusa do sindicato, e antes da interposição do recurso, a entidade patronal poderá requerer a intervenção da associação patronal respectiva no intuito de se achar uma solução conciliatória para o problema;

l) Durante o tempo em que o processo estiver pendente serão pagos os salários do contrato, podendo baixar para os limites requeridos a partir do momento em que a isenção seja dada.

Cláusula 20.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 21.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 43.^a durar mais de cento e oito dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído, finda a substituição, quando este regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

1- Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste con-

trato será acrescida uma diuturnidade de 3 euros por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

2- Para efeitos de diuturnidade, a contagem de tempo terá início a partir de 1 de Dezembro de 1970, no que se refere aos trabalhadores caixeiros, serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares e empregados de escritório, e para as restantes profissões a partir de 1 de Abril de 1976.

3- Para os cobradores a contagem de tempo terá início em 1 de Setembro de 1974, salvaguardando-se os trabalhadores que já adquiriram direito a diuturnidades, mantendo-se neste caso o disposto no número 1.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores rodoviários.

5- O disposto no número 2 desta cláusula só tem início a partir de 1 de Setembro de 1977 para os trabalhadores de costura.

6- Para os técnicos de desenho a contagem de tempo terá início em 1 de Fevereiro de 1980.

7- A partir de 1 de Outubro de 1987, por passarem a ter acesso obrigatório, deixam de ter diuturnidades os trabalhadores classificados como caixas de balcão; o tempo de serviço para aquisição das diuturnidades dos caixas de balcão com mais de três anos começa a contar-se em 1 de Outubro de 1987.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de Natal)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal será composto pela parte fixa, mais a média da parte variável dos últimos doze meses.

3- O valor do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, desde que o período de ausência seja superior a 60 dias, num ano.

4- O subsídio estipulado nesta cláusula será pago até 15 de Dezembro, salvo nos casos de incorporação militar ou da cessação do contrato em que o respectivo pagamento se efectuará até à data da verificação dos mesmos.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais:

a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para

os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;

b) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;

c) Oito horas por dia e quarenta por semana nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo;

d) Oito horas por dia e trinta e nove horas por semana para os trabalhadores de escritório;

e) Oito horas por dia e trinta e sete horas e meia por semana para os trabalhadores técnicos de desenho.

2- Relativamente aos diversos horários previstos no número anterior, o descanso semanal será de:

a) Um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13 horas e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea a) do número anterior; ficando o gozo do outro meio-dia a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal;

b) Dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro dia rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea b) do número anterior;

c) Dois dias completos e consecutivos, organizados de forma rotativa e coincidindo com o sábado e o domingo pelo menos uma vez por mês;

d) Dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores de escritório e técnicos de desenho.

3- Os trabalhadores que trabalhem nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo têm direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor do salário mínimo da respectiva categoria.

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário inicialmente acordado devendo existir acordo entre as partes nesse sentido. Nos sectores do comércio e serviços, as empresas poderão ajustar os horários aos ciclos sazonais.

5- Nas antevésperas de Natal e Ano Novo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, caso em que aos profissionais ao serviço será atribuída uma retribuição em horas extraordinárias nos termos deste contrato.

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

7- O intervalo para almoço será compreendido obrigatoriamente, entre as 12 e as 16 horas.

8- Os trabalhadores cujo horário obedeça ao sistema previsto na alínea a) do número 1 desta cláusula prestarão, no mês de Dezembro, trabalho ao sábado à tarde, sem observância do condicionalismo previsto nesta cláusula, mas tendo como compensação os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço; caso estes dias coincidam com feriados ou dias de descanso semanal, a compensação terá lugar nos dias úteis imediatos.

9- A compensação nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro far-se-á, para os trabalhadores de escritório, por acordo entre as entidades patronais e os profissionais ao seu serviço, den-

tro dos meses de Setembro a Dezembro.

10- O disposto nesta cláusula não prejudica regimes mais favoráveis decorrentes de disposição legal ou de convenção entre entidades patronais e respectivos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

(Estabelecimentos interiores e lugares dos mercados municipais)

1- Para trabalhadores dos lugares dos mercados municipais e dos estabelecimentos comerciais com porta aberta apenas para o interior dos mercados, o seu dia de descanso semanal obrigatório será coincidente com o dia de encerramento semanal do respectivo mercado.

2- O dia de descanso terá de coincidir, pelo menos, de cinco em cinco semanas com o domingo, excepto se o dia de encerramento for ao domingo.

3- Ao descanso semanal complementar dos trabalhadores a que se refere esta cláusula serão aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no número 2 da cláusula 24.^a

Cláusula 26.^a

(Tabacarias, floristas, casas de venda de artigos de turismo, frangos assados e agências funerárias)

1- Nestes estabelecimentos os trabalhadores poderão praticar horários de trabalho diferentes dos estabelecidos para o restante comércio; sempre que isso se verifique:

a) Serão praticados um dia e meio de descanso semanal, sendo um dia considerado obrigatório e meio-dia complementar;

b) De cinco em cinco semanas o dia de descanso obrigatório deverá coincidir com o domingo.

Cláusula 27.^a

(Prestação de trabalho em dias de mercado local)

1- Nas localidades onde é habitual a realização de mercados mensais ou anuais é facultativa a prestação de trabalho nos domingos e feriados coincidentes com o mercado, mediante:

a) O pagamento da remuneração normal do dia de trabalho, acrescido de 100 %;

b) A concessão do dia de descanso no dia imediato ao dia de trabalho.

Cláusula 28.^a

(Horário de trabalho de Maio a Setembro na Costa da Caparica e Trafaria)

1- Nos meses de Maio a Setembro, inclusive, os trabalhadores das localidades da Costa da Caparica e Trafaria poderão prestar trabalho ao sábado todo o dia.

2- O descanso complementar será obrigatoriamente gozado no primeiro período de trabalho de segunda-feira.

Cláusula 29.^a

(Trabalho por turnos)

1- Deverão ser organizados horários por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Os turnos serão obrigatoriamente rotativos quando algum deles se iniciar três horas ou mais depois do início do anterior.

3- Para as empresas que pratiquem horários por turnos rotativos, define-se como horário normal aquele que tem início às 9 horas e termina às 18 ou 19 horas, conforme seja praticado um período de uma ou duas horas de intervalo para almoço.

4- Os trabalhadores que pratiquem horários por turnos rotativos têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

5- O subsídio de trabalho por turno rotativo diurno é de 5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por mês. Os trabalhadores que apenas pratiquem o horário normal não têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

6- O subsídio para turnos rotativos que terminem depois das 21 horas ou tenham início antes das 7 horas da manhã é de 8,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

7- A obrigação da rotação dos turnos deixará de vigorar se o trabalhador individualmente dela prescindir.

8- O regime fixado nesta cláusula aplica-se, nos seus precisos termos, aos horários desfasados ou como tal designados.

Cláusula 30.^a

(Mapas de horários de trabalho)

1- Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2- Os mapas de horário de trabalho deverão ser presentes, para parecer, aos representantes dos trabalhadores, não existindo representantes institucionalizados, nos termos da lei, deverão ser consultados os trabalhadores da respectiva empresa.

3- Os horários deverão ser elaborados individualmente por estabelecimento.

4- Os horários de trabalho deverão estar afixados no interior do estabelecimento e em local visível aos trabalhadores respectivos.

Cláusula 31.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado antes e depois do período normal diário, nos dias de descanso semanal, feriados, meios-dias e dias de descanso complementar, ressalvando-se as situações previstas no número 3 da cláusula 24.^a

2- Como princípio não deve ser prestado trabalho suplementar, no entanto, só poderá vir a ser prestado pelo trabalhador, quando a empresa tenha que fazer face a acréscimo eventual e transitório dos níveis de trabalho e que por isso não se justifiquem novas contratações.

3- Em princípio, só com acordo do trabalhador a empresa poderá levar a efeito o trabalho suplementar, salvo em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir riscos ou prejuízos graves da empresa.

Consideram-se casos de força maior: calamidades, incêndio; inundações; furto ou roubo e acidente.

Consideram-se riscos ou prejuízos graves para a empresa,

carregar e descarregar mercadorias, atendimento de clientes sob a hora de encerramento, tarefas de balanço urgentes.

4- O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do início e após o seu termo, respectivamente.

Cláusula 32.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1-

a) O trabalho suplementar em dia normal dá direito a remuneração especial que será igual à remuneração normal acrescida de 100 %;

b) O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52} = \text{Vencimento/hora}$$

3- O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 33.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será pago com um acréscimo sobre a remuneração normal de 50 %.

3- Aos trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2011, o trabalho nocturno é considerado entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte, sendo remunerada a primeira hora com acréscimo de 25 % e as restantes com acréscimo de 50 %.

Cláusula 34.^a

(Trabalho em dias de descanso e feriados)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório será pago com o acréscimo a que se refere a alínea b) número 1 da cláusula 32.^a e confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado num dos 3 dias seguintes.

2- Os trabalhadores que prestam trabalho normal em dias feriado, em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, têm direito remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

3- Os trabalhadores que prestam trabalho em dias feriado, em empresas que estão encerradas nesses dias, têm direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

Cláusula 35.^a

(Duração das férias)

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias re-

muneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço salvo o disposto na cláusula 41.ª deste CCTV.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído.

4- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, 22 dias úteis de férias, para este efeito, são dias úteis todos os dias da semana de segunda a sexta-feira, inclusive, com excepção dos que forem feriados. Os trabalhadores que gozem integralmente, o seu período de férias nos meses de Janeiro a Abril, Setembro ou Outubro terão direito a gozar mais um dia útil de férias sem prejuízo do possível acréscimo do período de férias referido na lei.

7- a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro, no entanto deve dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a 30 dias.

b) Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

c) Na fixação do período de férias pela entidade patronal esta observará o seguinte critério; dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador contará num esquema de escala rotativa anual.

8- As empresas deverão organizar e afixar em local visível para os trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano, o mapa de férias do respectivo pessoal.

9- Quando a entidade patronal não der cumprimento a este prazo, o trabalhador pode comunicar por escrito, a esta até 30 de Abril, o período em que vai gozar férias.

Caso a entidade patronal não apresente o período de férias ao trabalhador em questão no prazo de 10 dias após a sua comunicação, considera-se aceite o período solicitado pelo trabalhador.

10- Não se aplica a parte final do número anterior sempre que exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinem o adiamento das férias.

Cláusula 36.ª

(Subsídio de férias)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período contado nos termos dos números 5 e 6 da cláusula 35.ª, acrescentado dos dias de descanso semanal e obrigatório e feriados intercorrentes e imediatos.

2- Para os trabalhadores com retribuição mista o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média de parte variável dos últimos doze meses.

3- O subsídio é pago, por regra, de forma integral, havendo acordo o mesmo pode ser repartido de forma proporcional ao gozo das férias.

4- Cessando o contrato de trabalho no ano subsequente ao da admissão ou não tendo o contrato de trabalho durado um ano, o trabalhador apenas gozará ou receberá, a título de férias e subsídio de férias, o proporcional à duração do vínculo.

CAPÍTULO VI

Feriados, faltas e férias

Cláusula 37.ª

(Descanso semanal e feriados)

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato colectivo de trabalho, designadamente o da alínea c) do número 2 da cláusula 24.ª e das cláusulas 25.ª e 27.ª, no caso da alínea c) do número 2 da cláusula 24.ª, o 1.º dia de descanso será considerado equivalente ao domingo.

2- São considerados dias de descanso complementar:

a) O meio-dia de descanso de sábado no caso da alínea a) do número 2 da cláusula 24.ª;

b) O outro dia de descanso atribuído no caso da alínea b) do número 2 da cláusula 24.ª;

c) O 2.º dos dois dias de descanso previstos na alínea c) do número 2 da cláusula 24.ª

3- São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

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

E além destes o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

4- Os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro não são considerados feriados, mas os trabalhadores estão dispensados de trabalhar nesses dias para a compensação prevista nos termos do número 8 da cláusula 24.ª

Cláusula 38.ª

(Definição de faltas)

1- Por falta considera-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3-

a) As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca com a antecedência mínima de 5 dias;

b) As faltas imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas no prazo de 2 dias, salvo quando tal for manifestamente impossível.

Cláusula 39.^a

(Tipo faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

a) as dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) as motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) as motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) as motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) as motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) as de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;

h) as de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) as autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) as que por lei sejam como tal consideradas, designadamente em matéria de maternidade e paternidade;

k) as dadas por doação de sangue, pelo período estritamente necessário ao efeito.

3- São consideradas injustificadas quaisquer faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 40.^a

(Consequência das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas a que se refere as alíneas da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto as previstas na alínea a) quando o trabalhador receba alguma prestação de segurança social, e as da alínea g) que não serão pagas obrigatoriamente para além do que exceda os períodos a que se referem os números 2 e 3 da cláusula 6.^a

2- As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem

diminuição do período de férias e outras regalias, salvo estipulação escrita em contrário.

Cláusula 41.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o trabalhador assim o preferir, ao desconto no período de férias imediato.

2- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 39.^a, quando não se prove a verdade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos deste contrato.

4- Para efeito de desconto dos períodos de faltas ao trabalho valerá a seguinte fórmula:

Ordenado mensal : 8

30

Cláusula 42.^a

(Dispensas)

1- Os pedidos de dispensa deverão ser formulados por escrito e com a antecedência mínima de 5 dias.

2- A dispensa ou tomada de conhecimento da entidade patronal deverá ser feita por escrito e devolvida ao trabalhador (impresso modelo anexo V).

3- A entidade patronal tem de comunicar a sua decisão ao trabalhador até ao dia anterior em relação ao pedido de dispensa. Na ausência de resposta de entidade patronal, considera-se a aceitação do pedido de dispensa.

Cláusula 43.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que resultem da afectiva prestação de trabalho, mantendo o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade, retribuições e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe esteja sendo atribuídas.

2- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 44.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 45.^a

(Justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por escrito, à outra os factos que deram origem à justa causa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá instaurar o respectivo processo disciplinar.

3- O trabalhador que se despeça com justa causa por facto imputável à entidade patronal, devidamente provado, tem direito a exigir da empresa uma indemnização nos termos estabelecidos na cláusula 46.^a

4- Considera-se nomeadamente, justa causa para rescisão do contrato:

4.1- Por parte da entidade patronal:

a) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;

b) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;

c) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;

d) A lesão culposa de interesse patrimoniais sérios da entidade patronal;

e) A ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos;

f) A conduta intencional do trabalhador, de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

4.2- Por parte dos trabalhadores:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos na cláusula 51.^a;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 46.^a;

e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;

g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos;

h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar a trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 46.^a

(Despedimento)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.^a

3- A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no número 1 desta cláusula dá direito a reintegração

do trabalhador na empresa com todas as regalias adquiridas, podendo, porém, o trabalhador optar por uma indemnização no valor de um mês de retribuição por cada ano completo de serviço no mínimo de três meses.

4- No caso de ser feita impugnação judicial das conclusões do processo disciplinar, por parte do trabalhador, o mesmo manterá o direito a todas as retribuições e direitos emergentes do presente contrato até decisão judicial.

5- Não se provando a justa causa alegada e se a entidade patronal se opuser por qualquer meio à continuação do contrato de trabalho com todos os direitos e regalias do trabalhador, este terá direito a receber 40 dias de indemnização por cada ano de antiguidade. No caso de ano incompleto será calculado proporcionalmente.

6- Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei lhes confere, reservando-se estes ou os organismos que os representam o direito de poder vir a investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

Cláusula 47.^a

(Exercício do poder disciplinar)

1- Os factos que consubstanciam justa causa terão de ser apurados mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas, se as houver, e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 90 dias, salvo se no interesse fundamentado por escrito das partes se tornar necessária a prorrogação por mais trinta dias.

3- Terão de ser asseguradas aos trabalhadores, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção;

b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da comunicação da acusação;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei, sendo entregues a este cópias dos respectivos depoimentos.

4- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador se for caso disso.

5- No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

Cláusula 48.^a

(Denúncia unilateral pelo trabalhador)

O trabalhador que se despeça sem justa causa deverá conceder à entidade patronal um aviso prévio ou indemniza-

ção igual a metade daquele a que a entidade patronal estaria obrigada, nunca excedendo em qualquer dos casos um mês.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 49.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, salvo os casos previstos neste CCT;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo mútuo acordo escrito;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no respeitante à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Não levantar obstáculos no exercício de funções dos trabalhadores que sejam delegados ou dirigentes sindicais de organizações sindicais, ou instituições de segurança social;

j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho; à entidade patronal serão comunicados pelo empregado logo que possível os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do empregado.

Cláusula 50.^a

(Deveres dos profissionais)

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar,

por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, salvo se autorizado por escrito;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

e) Zelar pelo bem estado e conservação do material e utensílios que lhes tenham sido confiados;

f) Usar de urbanidade nas relações com a entidade patronal e o público;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores;

h) Informar com verdade, isenção de espírito e justiça a respeito dos seus colaboradores;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por motivo de férias, por causas fortuitas ou de força maior;

m) Guardar segredo profissional e, simultaneamente, zelar pelos interesses do consumidor, recusando toda e qualquer colaboração na prática de delitos antieconómicos, em cujo esclarecimento tem o dever de participar;

n) Dar conhecimento à empresa de todos os seus elementos de identificação e residência e actualizá-los, quando for caso disso, fornecendo-lhe também todos os elementos necessários para legalização perante entidades oficiais e sindicais.

Cláusula 51.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, desde que essa transferência cause prejuízos devidamente comprovados;

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

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;

g) Divulgar os elementos a que se refere a alínea *n)* da cláusula 50.^a

2- Se a transferência a que se refere a alínea *d)* desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie as despesas dela re-

sultantes, reservando-se contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula 46.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

Cláusula 52.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações de transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

4- Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista elidir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorra para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias ao cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato relativamente ao transmitente, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 53.^a

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto na cláusula 46.^a, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Deslocações

Cláusula 54.^a

(Trabalho fora do local habitual - Princípio geral)

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

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

Cláusula 55.^a

(Pequenas deslocações)

1- Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam dentro dos limites do horário normal a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho.

2- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local de trabalho definido nos termos do número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 56.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições conforma estipula o número 3 da cláusula 18.^a

Cláusula 57.^a

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não definidas na cláusula 55.^a

Cláusula 58.^a

(Deveres gerais da empresa nas grandes deslocações)

1- São de conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vacinas, etc.

2- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 59.^a

(Grandes deslocações no continente)

1- As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a 1 euro;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo de deslocação, nos termos do número 3 da cláusula 18.^a;
- d) A uma licença suplementar, com a retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias de deslocação;
- e) Ao pagamento do tempo de trajecto terrestre ou aéreo e espera, fora do horário normal de trabalho, como trabalho suplementar;
- f) Ao pagamento do período do trajecto e dos transportes,

quando o trabalhador pretenda gozar o seu período de descanso semanal na sua residência.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3- O tempo gasto em transporte conta-se para todos os efeitos como tempo de deslocação.

Cláusula 60.^a

(Deslocação para as ilhas adjacentes e estrangeiro)

1- As grandes deslocações para as ilhas adjacentes ou estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) O vencimento mensal idêntico ao praticado no local habitual de trabalho;

b) A um subsídio de deslocação correspondente a 3,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por dia;

c) A uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias de deslocação seguidos ou interpolados.

2- O tempo gasto no transporte conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

SECÇÃO II

Protecção na parentalidade

Cláusula 61.^a

(Licenças de parentalidade)

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade referida na alínea anterior.

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

d) O período de licença por interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do

filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

I- Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

II- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 61.^a-A

(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

3- A mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5- As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 61.^a-B

(Adopção)

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2- Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Cláusula 62.^a

(Protecção em caso de despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

SECÇÃO III

Cláusula 63.^a

(Direitos especiais dos menores)

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas;

b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

SECÇÃO IV

Cláusula 64.^a

(Trabalhadores-estudantes)

Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2- Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora diária durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4- O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de trinta dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.

5- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.

6- As faculdades citadas nos números 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

7- A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, desde que obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos durante mais um ano permanecerá na empresa, podendo aquele desobrigar-se, restituindo a soma das importâncias despendidas.

CAPÍTULO X

Cláusula 65.^a

(Complemento de pensão por acidente de trabalho)

1- Em caso de incapacidade, parcial ou absoluta, para o

trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante cento e oitenta dias por ano.

CAPÍTULO XI

Cláusula 66.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal obriga-se:

1- A proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2- Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

3- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene e segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa, particularmente a uma comissão específica eleita entre os delegados sindicais.

4- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 67.^a

(Sanitários e vestiários)

O estabelecimento com mais de vinte e cinco trabalhadores é obrigado a dispor de sanitários e vestiários, separados para homens e mulheres, para uso exclusivo dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 68.^a

(Trabalho com câmara frigoríficas de congelação e produtos tóxicos)

1- Mediante prescrição médica, os trabalhadores são dispensados provisória ou indefinidamente de trabalhar com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos.

2- A empresa colocará o trabalhador noutra posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, sem prejuízo da retribuição, antiguidade e demais regalias adquiridas.

3- A empresa poderá submeter o trabalhador a junta médica, sem prejuízo do cumprimento da prescrição do médico até ao conhecimento do resultado da junta.

CAPÍTULO XII

Cláusula 69.^a

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de 50 % da retribuição, durante um período de um, três, seis, nove e doze dias, respectivamente;
- d) Suspensão do trabalho com perda total da retribuição, durante um período de um, três, seis, nove e doze dias, respectivamente;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3- Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

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

5- Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas, pode o trabalhador visado reclamar para as comissões de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

(Quotização)

A pedido expresso do trabalhador, a empresa obriga-se a proceder à dedução, do valor da quota sindical na retribuição do trabalhadores e a remeter à associação sindical em que aquele se encontra inscrito, até ao dia 15 do mês seguinte.

Cláusula 71.^a

(Direitos adquiridos)

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para os trabalhadores quaisquer prejuízos, designadamente baixa de categorias ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

2- Não obstante o disposto no número anterior, as classificações profissionais e condições de acesso e densidade que no CCT estão acordadas serão automaticamente substituídas pelas que futuramente venham a ser fixadas em contrato vertical celebrado a nível nacional, mesmo que impliquem

diferentes equiparações ressalvado sempre o montante da retribuição que não poderá sofrer prejuízo.

Cláusula 72.^a

(Comissões paritárias)

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por quatro representantes dos sindicatos e quatro representantes das associações patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento e a remuneração mínima, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação do contrato.

5- Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos da fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, passando a partir de então a fazer parte integrante do presente contrato.

ANEXOS

- I- Definição de categorias.
- II- Quadro de densidades.
- III- Quadro de vencimentos.
- IV- Documento de dispensa ou tomada de conhecimento.

ANEXO I

Definição de categorias

Grupo A - Caixeiros

Praticante - É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente - É o trabalhador com mais de 18 anos a que não se exige formação especial e que trata da limpeza, faz o transporte de mercadorias e embalagens e outros serviços semelhantes.

Rotulador ou etiquetador - É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Caixeiro ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Embalador - É o trabalhador que no comércio retalhista ou nos supermercados tem como função específica a embalagem de mercadorias para venda ao público.

Operador de máquinas de embalar - É o trabalhador que

alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de várias naturezas em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheque.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com cliente em local de venda e se informa do género de produtos que deseja, enuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; pode denominar-se terceiro caixeiro, segundo caixeiro ou primeiro caixeiro.

Operador de supermercados - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódico. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adscrição a cada uma das funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Propagandista - É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais e comerciais, exposições ou domicílio.

Conferente - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, transmite encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro de praça - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, como o caixeiro-viajante, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da empresa e concelhos limítrofes.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais ou vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica, recebe encomendas, elabora notas de encomendas, e transmite-as para execução.

Prospecor de vendas - É o trabalhador que verifica as

possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade. Estuda os meios mais eficazes de publicidade.

Expositor - É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras, desde que ocupe mais de 30 % de tempo nesta categoria.

Caixeiro encarregado - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção de estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionandos pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Encarregado de loja - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza o dirige o estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações as que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Encarregado de portaria - É o trabalhador que superintende as entradas e saídas de mercadorias no armazém, confere e assina os respectivos documentos, guias, facturas, requisições, etc., preenche os livros de movimento diário; é responsável pela arrumação das mercadorias e pelo funcionamento do armazém, podendo superintender ainda na atribuição de preços e marcação das mercadorias.

Comprador - É o trabalhador que, predominantemente, contacta e selecciona fornecedores, averigua as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, higiene e conservação, prazos e condições de entrega, preços e modos de pagamento e formaliza a compra de acordo com as orientações recebidas, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes. Para e no desempenho das suas funções pode conduzir viaturas.

Encarregado de caixa - É o trabalhador que no super-

mercado ou hipermercado dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente-loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneio, nomeadamente para trocos e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitado.

Operador fiscal de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado e sob orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura da parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Resumindo, este trabalhador controla toda a secção da frente-loja, recepção de volumes e vasilhame. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

Operador fiscal de marcação - É o trabalhador que nos armazéns dos supermercados e hipermercados, sob a orientação do superior hierárquico, confere a mercadoria chegada separando-a e dando-lhe o preço, depois de consultar os livros de código; seguidamente distribui o material pelo pessoal adstrito ao referido armazém para a respectiva marcação.

Operador encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento (supermercado) se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Operador ajudante - É o trabalhador que num supermercado, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de 2.^a

Grupo B - Trabalhadores de escritório

Chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviço ou apenas dois ou mais chefes de secção.

Chefe de serviços - É o trabalhador que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviço, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.

Chefe de contabilidade - É o trabalhador que dirige e secção de contabilidade, quando esta constitui um departamento principal de serviços.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria no escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica todos os totais indicados pelas diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositadas nos bancos, toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas executar outras tarefas relacionadas com as alterações financeiras.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

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

Escriturário - É o trabalhador do serviço geral, ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das outras categorias deste grupo.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa e estrangeira - É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos, pode, por vezes, utilizar máquina de estenotipia, dactilografar papeis, matrizes (stencil), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa - É o trabalhador que tem ao seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os empregados de um ou outro sexo que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que colabora com o guarda-livros, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão distribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

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

Operador mecanográfico - É o trabalhador que abatece e opera com as máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, e prepara a máquina para traba-

lho a realizar mediante programa que lhe é fornecido. Assegura o fornecimento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador - É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de máquinas de contabilidade - É o trabalhador que trabalha com máquinas de escritório a fim de registar operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos, por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com operações de contabilidade.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para exercer essa função.

Dactilografo - É o trabalhador que escreve à máquina em papel ou noutras matérias, dactilografa cartas, notas ou textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicados por outro modo; efectua à máquina cópias, de documentos existentes; imprime por vezes papeis, matrizes (stencils) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópias de correspondência e serviço telefónico.

Correlativos

Telefonista - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

Encarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e pré-oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais e pré-oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2- O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional.

3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão por impossibilidade de interrupção de energia, não poderá trabalhar sem estar acompanhado por outro trabalhador.

Grupo D - Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que arruma a carga no veículo e auxilia o motorista nas manobras e na manutenção do mesmo, faz a entrega da mercadoria no destino.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados de sucata.

Montador ajustador de máquinas - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Mecânico de frio ou ar condicionado - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmica e ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

Mecânico de máquinas de escritório - É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, copas e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Maçariqueiro - É o trabalhador que corta metais por

meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Escolhedor classificador de sucata - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

Nota - Relativa aos maçariqueiros e escolhedores de sucata a atribuição destas categorias não prejudica o exercício de funções diversas quando necessário para o bom funcionamento da empresa.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação das peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Pintor de metalurgia - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Ferramenteiro - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação, controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Condutor-manobrador - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumações de materiais ou produtos.

Apontador - É o trabalhador que procede à escolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Encarregado de metalúrgicos - É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros trabalhadores da mesma profissão.

Praticante - É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico; tem acesso a praticante.

Grupo F - Trabalhadores de costura

Mestre ou mestra - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

Oficial especializado - É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

Oficial - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no máximo de três anos.

Costureira - É a trabalhadora que cose manualmente ou

à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Bordadora - É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

Estagiário/a - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos.

Grupo G - Trabalhadores de serviços de portaria vigilância, limpeza e actividades similares

Paquete - É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada.

Guarda ou vigilante - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos guardas, porteiros ou vigilantes no estabelecimento comercial.

Grupo H - Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos.

Colador de espumas para estofos ou colchões - É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas, tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Cortador/a de tecidos para colchões - é o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador/a de tecidos para estofos - É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro/a de colchoeiro - É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

Costureiro/a controlador/a - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

Costureiro/a de decoração - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manualmente como à máquina, em cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro/a de estofador - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para mapeles, sofás, etc.

Dourador de ouro fino - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis ou arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas - É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e

outros, rematando com vários pontos.

Entalhador - É o trabalhador que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

Envernizador - É o trabalhador que manual ou mecanicamente aplica verniz, cera e tapa-poros sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz e cera e tapa-poros.

Estofador - É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro - É o trabalhador que fabrica, monta transformadora, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador - É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.

Pintor de móveis - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar, pinta também letras e traços.

Polidor manual - É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada da cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca, dissolvidas em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça ou móvel e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e lixa e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça ou móvel.

Assentador ou aplicador de revestimentos - É o trabalhador que assenta ou aplica revestimentos diversos, tais como papel, alcatifa e equiparados; também executa, nomeadamente, a regularização de pavimentos e trabalhos de preparação das superfícies que não pertençam, aquela ou estes, a outras categorias.

Pintor - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e roscones.

Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Praticante - É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem ou sendo dispensado dela, faz tirocínio para qualquer das profissões deste grupo.

Aprendiz - É o trabalhador, admitido com menos de 18 anos, que aprende qualquer profissão das que permitam o regime de aprendizagem e coadjuva o oficial que o orienta.

Encarregado de secção - É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado geral - É o trabalhador que tem sob a sua orientação todo o pessoal da empresa.

Decorador - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, escritórios, andares modelo, lojas, stands de vendas, montras etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo croquis ou maquetas), executa com o pormenor necessário esboços de disposição de mobiliário, carpetes, cortinas, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, etc.

Pode elaborar cadernos de encargos e comprar material de decoração e consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgue necessárias.

Montador de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina no local móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

Dourador de ouro de imitação - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

Servente ou trabalhador indiferenciado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras oficinas, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença.

Grupo I - Trabalhadores da indústria hotelaria

Encarregado - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços de hotelaria ou similares não autonomizados do conjunto de um estabelecimento comercial, nomeadamente pastelaria, confeitaria, casa de chá, café, cervejaria, casa de pasto e similares; efectua e supervisa a aquisição, guarda em perfeita conservação dos víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços dos pratos de cozinha, bebidas e artigos de cafetaria; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; pode admitir, suspender e despedir pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços; prepara e colabora na realização periódica de inventários das existenciais de víveres e bebidas e dos utensílios afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento, instalações e mão-de-obra postos à sua disposição; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

Empregado de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

Chefe de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeiteiro nas suas faltas, ou impedimentos.

Cozinheiro - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, escolhendo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão - É o trabalhador que serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo necessárias.

Auxiliar de cozinha - É o trabalhador, maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres copos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparadores ou mesas de serviço com material, louças, roupas e condimentos, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções fornecedoras, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara os meses para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração e um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e procede à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

1- Aprendiz é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2- Estagiário é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para empregado ou cozinheiro de terceira.

Grupo J - Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Grupo L - Técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor orçamentista coordenador - É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Medidor orçamentista - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Tirocinante - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso

nas categorias respectivas.

Grupo M - Trabalhadores de informática

Operador informática - É o trabalhador que desempenha as funções, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stoks dos suportes magnéticos de informação.

Preparador informático de dados - É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros e serem utilizados na operação computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

Operador de posto de dados - É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático - É o trabalhador que executa as seguintes funções; estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contem e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamentos da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos da exploração.

Operador de computador - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados,

se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo: operador de consola ou operador de periféricos.

Analista informático - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e específica das necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e específica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controla dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

Monitor de informática - É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

Estagiário - É o trabalhador que estagia para uma das profissões deste grupo de profissionais.

Nota - As categorias de operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e operador mecanográfico, cujas definições de funções se encontram no grupo B «trabalhadores de escritório», transitam para este grupo.

Grupo N - Trabalhadores relojoeiros

1- Praticante é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2- Ajudante é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para oficial.

3- Relojoeiro reparador é o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças no mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio

de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estagnidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

Grupo O - Trabalhadores de serviços pessoais - penteado e estética

1- Barbeiros (cabeleireiros de homens):

a) *Cabeleireiro completo de homens* - o trabalhador que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem;

b) *Oficial* - o trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabelo e coloração de cabelo;

c) *Meio-oficial* - o trabalhador que executa o corte de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob orientação de um profissional mais qualificado;

d) *Praticante* - o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de homens;

e) *Aprendiz* - o trabalhador que estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais qualificado.

2- Cabeleireiro de senhoras:

a) *Cabeleireiro completo* - o trabalhador que para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de postíços;

b) *Oficial especializado* - o trabalhador que executa as funções das categorias seguintes, faz também ondulações a ferro, penteados de noite caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico;

c) *Praticante* - o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de senhoras;

d) *Ajudante* - o trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais mais qualificados;

e) *Aprendiz* - o trabalhador que estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um trabalhador mais qualificado.

3- Ofícios similares:

a) *Manicura* - o trabalhador que trata do embelezamento das mãos e/ou arranjo das unhas;

b) *Calista* - o trabalhador que procede à extracção dos calos e de calosidades dos pés e arranjo dos pés;

c) *Massagista de estética* - o trabalhador que executa massagens de estética;

Esteticista - o trabalhador que executa tratamento de beleza;

d) *Oficial de posticeiro* - o trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postíços e entretecido;

e) *Ajudante de posticeiro* - o trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas;

Pedicura - o trabalhador que trata do embelezamento dos pés e/ou arranjo das unhas;

f) *Aprendiz* - o trabalhador que estando em regime de aprendizagem trabalha sob orientação de um trabalhador mais qualificado.

4- Trabalhadores da manutenção da estética:

a) *Ajudante técnico de fisioterapia* - é o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta-frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o utente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

b) *Dietista* - o trabalhador que elabora regimes alimentares, recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao individuo a quem as dietas se destinam, calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao individuo, consulta tabelas sobre o valor calórico dos alimentos, procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

c) *Educador social* - o trabalhador que presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida, realiza e apoia actividades de grupo, de carácter recreativo.

d) *Massagista de reabilitação* - o trabalhador que dá massagens, a fim de activar a circulação, conseguir o relaxamento neuromuscular, cuidar de lesões musculares ou obter outros resultados terapêuticos. Efectua o tratamento segundo as necessidades do cliente ou as prescrições do médico, ensina o cliente a fazer exercícios de carácter correctivo e vigia a sua execução. Por vezes efectua outros tipos de tratamento tais como banhos de vapor e agentes físicos.

e) *Trabalhador auxiliar (serviços gerais)* - o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações, assegura o transporte de alimentos e outros artigos, serve refeições em refeitórios, desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo, desempenha outras tarefas específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

Grupo P - Trabalhadores agências funerárias

Empregado de agência funerária ajudante - É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

ANEXO II

Quadro de densidades

Grupo A - Trabalhadores caixeiros

Categorias profissionais	Números de empregados																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4
Terceiro-caixeiro	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6
Caixeiro-ajudante	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	5	6	6	6	7	7	7	7

Nota - Quando o número de trabalhadores for superior a vinte, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

Grupo B - Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Número de empregados				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriturário	0	0	0	1	2
Segundo-escriturário	0	1	1	1	2
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	1

Nota - Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á sempre para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectuar-lo.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;
- O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

1- As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades.

Classes de categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe	1	0	0	1	2	2	2	2	3	3
3.ª classe	0	0	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a dez a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecidas para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4- As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se

verifiquem alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

Grupo I

Trabalhadores da indústria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de mesa e balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado	0	0	0	0	0	0	0	1
Empregado de mesa e empregado de balcão de 1.ª	0	0	0	0	1	1	2	3
Empregado de mesa e empregado de balcão de 2.ª	1	2	3	4	4	5	5	4

Trabalhadores da indústria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª	0	0	1	2	2	2	3	3	3	1
Cozinheiro de 3.ª	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

2- O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados.

3- O número de estagiários não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados.

ANEXO II

Grupo N - Trabalhadores relojoeiros

Quadro de densidades

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial de 1.ª	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
Oficial de 2.ª	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2
Oficial de 3.ª	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Ajudante de relojoeiro	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3

Nota - Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas**A partir de 1 de Julho de 2015**

Níveis		Tabela I	Tabela II	Tabela III
I	Praticante do 1.º ano (com.), aprendiz do 1.º ano (elect.), aprendiz do 1.º ano (met.), pacote do 1.º ano (vig. limp.), aprendiz do 1.º ano (marc.), aprendiz do 1.º ano (hot.), praticante do 1.º ano (reloj.)	507,00	509,00	515,00
II	Praticante 2.º ano (com.), aprendiz 2.º ano (elect.), aprendiz 2.º ano (met.), pacote 2.º ano (vig. limp.), aprendiz 2.º ano (marc.), aprendiz 2.º ano (hot.), praticante 2.º ano (reloj.), aprendiz (cabeleireiro de homens, senhoras e ofícios similares)	507,00	509,00	515,00
III	Praticante 3.º ano (com.), aprendiz 3.º ano (met.), pacote 3.º ano (vig. limp.), aprendiz 3.º ano (hot.), praticante 3.º ano (reloj.)	507,00	509,00	515,00
IV	Praticante 4.º ano (com.), aprendiz 4.º ano (met.), aprendiz 1.º ano (c. civil), aprendiz 3.º ano (marc.), aprendiz 4.º ano (hot.), praticante 4.º ano (reloj.), ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras)	507,00	509,00	515,00
V	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 1.º ano (com.), estagiário do 1.º ano (esc.), ajudante 1.º ano (elect.), estagiário 1.º ano (cost.) aprendiz 2.º ano (c. civil), praticante 1.º ano (marc.), estagiário 1.º ano (hot.), ajudante de relojoeiro do 1.º ano (reloj.)	507,00	509,00	515,00
VI	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 2.º ano (com.), ajudante 2.º ano (elect.), estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 1.º ano (esc.), praticante do 1.º ano (met.), estagiário 2.º ano (cost.), aprendiz 3.º ano (c. civil), praticante 2.º ano (marc.), estagiário 2.º ano (hot.), tirocinante do escalão 1.º (t. des.), ajudante de relojoeiro do 2.º ano (reloj.), praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro), trabalhador auxiliar (manut. e estética)	507,00	509,00	515,00
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil), tirocinante do escalão II (t. des.)	507,00	509,00	515,00
VIII	Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano (esc.); trabalhador de limpeza (vig. limp.); praticante do 2.º ano (c. civil); empregado de agência funerária ajudante	510,00	514,00	521,00
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar rotulador, etiquetador e servente (com.), pré-oficial do 1.º ano (elect.), praticante do 2.º ano (met.), costureira e bordadora (cost.) contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.), servente (c. civil), auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	544,00	549,00	556,00
X	Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª (super.), caixa de balcão com menos de três anos (com.), pré-oficial 2.º ano (elect.), afinador de máquinas de 3.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª, canalizador de 3.º, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, montador-ajustador de máquinas de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, bate-chapas de 3.ª pintor de metalurgia de 3.ª ferramenteiro de 3.ª, condutor-manobrador de 3.ª, maçariqueiro de 2.ª, escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.), oficial (cost.) colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureira de colchoeiro de 2.ª, enchedor de colchões e almofadas de 2.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro-controlador de 2.ª costureiro de estufador de 2.ª, dourador de ouro de imitação de 2.ª, costureiro de decoração de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª, envernizador de 2.ª, polidor mecânico e à pistola de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.), empregado de mesa, balcão, snack e cozinheiro de 3.ª (hot.), cobrador de 2.º oficial relojoeiro de 3.ª (reloj.), meio-oficial (cabeleireiro de homens), meio-oficial (cabeleireiro de senhoras), ajudante técnico de fisioterapia; empregado de agência funerária do 3.ª	572,00	576,00	583,00
XI	Segundo-caixeiro e operador de 1.ª (super.), conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.ª (com.), terceiro-escriturário e telefonista (esc.), ajudante de motorista (rod.), afinador de máquinas de 2.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª, canalizador de 2.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª, montador-ajustador de máquinas de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, bate-chapas de 2.ª, pintor de metalurgia de 2.ª, ferramenteiro de 2.ª, condutor-manobrador de 2.ª, maçariqueiro de 1.ª (met.), oficial especializado (cost.), oficial até 2 anos (cab. hom.), oficial até 2 anos (cab. senh.), oficial de posticeiro até 2 anos, manicura, calista, massagista de estética até 2 anos, massagista de reabilitação até 2 anos, esteticista até 2 anos, dietista até 2 anos, educador social até 2 anos, pintor de 2.ª, estucador de 2.ª, carpinteiro de limpos de 2.ª, pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil), colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª, cortador de tecidos para estofos de 1.ª, costureiro controlador de 1.ª e costureiro de estufador de 1.ª, dourador de ouro de imitação de 1.ª, envernizador de 1.ª, polidor mecânico e à pistola de 1.ª, costureiro de decoração de 1.ª, montador de móveis de 1.ª, estufador de 2.ª, polidor de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, marceneiro de 2.ª, pintor decorador de 2.ª, dourador de ouro fino de 2.ª, entalhador de 2.ª (marc.), empregado de mesa, de balcão, de snack de 2.ª, cozinheiro de 2.ª, cobrador de 1.ª, desenhador e medidor-orçamentista com menos de 3 anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade estagiário, perfurado estagiário, operador mecanográfico estagiário, operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.), oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.), pedicura; empregado de agência funerária do 2.ª	618,00	623,00	630,00

XII	Primeiro-caixeiro, operador especializado (super.), caixeiro viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, expositor, fiel de armazém (com.), segundo-escriturário esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.), motorista de ligeiros (rod.), oficial electricista, afinador de máquinas de 1.ª, afinador, reparador e montador de bídctetas e ciclomotores de 1.ª, canalizador de 1.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª, mecânico de máquinas de escritório de 1.ª, montador-ajustador de máquinas de 1.ª, serralheiro civil de 1.ª, serralheiro mecânico de 1.ª, bate-chapas de 1.ª, pintor de metalurgia de 1.ª, ferramenteiro de 1.ª, condutor-manobrador de 1.ª apontador com mais de um ano (met), cabeleireiro completo de homens, cabeleireiro completo de senhoras, oficial de posticeiro mais 2 anos, massagista de estética mais 2 anos, massagista de reabilitação mais 2 anos, esteticista mais 2 anos, educador social mais 2 anos, pintor de 2.ª, dietista com mais de 2 anos, encarregado (vig. limp.), estucador de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, pedreiro de 1.ª e assentador de revestimentos de 1.ª (c. civil), estufador de 1.ª, polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor polidor de 1.ª, pintor decorador de 1.ª, dourador de ouro fino de 1.ª, entalhador de 1.ª (marc.), empregado de mesa, de balcão, de snack de 1.ª, e cozinheiro de 1.ª, desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade 2.ª, perfurador verificador de 2.ª, operador mecanográfico 2.ª, operador de posto de dados 2.ª e operador de computador de 2.ª (inf.), oficial relojoeiro de 1.ª (reloj.), prospector de vendas, dactilógrafo; empregado de agência funerária de 1.ª	632,00	636,00	643,00
XIII	Operador fiscal de caixa e op. fiscal de marcação (com.), primeiro-escriturário, caixa (esc.), esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.), desenhador e medidor-orçamentista com mais de 6 anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, perfurador-verificador de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, operador de posto de dados de 1.ª, operador de computador de 1.ª, operador de informática de 2.ª, preparador informático de dados de 2.ª e programador de informática estagiário. (inf.), decorador	638,00	642,00	649,00
XIV	Caixeiro-chefe de secção, operador-encarregado (super.), encarregado de armazém (com.), correspondente em línguas estrangeiras (esc.), encarregado (elect.), motorista de pesados (rod.), encarregado de metalúrgicos (met), mestre (cost.), encarregado de secção (c. civil), encarregado de secção (marc.), chefe de snack e encarregado de hotelaria, comprador	672,00	677,00	684,00
XV	Caixeiro-encarregado, encarregado de loja (super.), encarregado de agência funerária, encarregado de caixa, (super.), encarregado de portaria (super.), inspetor de vendas (com), chefe de secção (esc.), guarda-livros (esc.), encarregado geral (c. civil), encarregado geral (marc.), desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.), operador de informática de 1.ª e preparador informático de dados de 1.ª (inf.)	736,00	741,00	748,00
XVI	Chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral (com.), chefe de serviços, chefe de contabilidade, tesoureiro (esc.), analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.)	823,00	828,00	836,00
XVII	Gerente comercial (com.), chefe de escritório (esc.)	889,00	895,00	902,00

A tabela I aplicar-se-á à empresa em que a média de IRC fixado nos últimos 3 anos seja inferior a 650 €.

A tabela II aplicar-se-á à empresa em que a média de IRC fixado nos últimos 3 anos seja superior a 650 € e inferior a 2250 €.

A tabela III aplicar-se-á à empresa em que a média de IRC fixado nos últimos 3 anos seja superior a 2250 €.

No caso das empresas tributadas em IRS as tabelas a considerar das alíneas anteriores serão as que resultariam da aplicação da categoria C da taxa por que estes seriam tributados em sede de IRC.

Quando o IRC ou o IRS não tenham sido fixadas, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela I, salvo tratando-se de empresas pertencentes a grandes grupos empresariais nacionais ou transnacionais.

As empresas tributadas pelo regime simplificado, e enquanto se mantiverem nessa situação, serão incluídas na tabela I.

Em caso de dúvida competirá à entidade patronal fazer prova dos valores de inclusão nas tarefas nas respectivas tabelas.

Setúbal, 15 de Junho de 2015.

Pela ACISTDS - Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Francisco Joaquim da Conceição Carriço Pedro, na qualidade de presidente.

Vítor Manuel Barroso Marujo, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação de Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita:

Armando Luís Serrão, na qualidade de presidente.

Fernando Jorge Fernandes Capela, na qualidade de tesoureiro.

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

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandatária.

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de setembro de 2015, a fl. 179 do livro n.º 11, com o n.º 113/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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 FECTTRANS - 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.ª, a antiguidade conta-se desde o início da vigência dos acordos de empresa denunciados, identificados no número 2 da cláusula 71.ª

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.ª

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.ª

Artigo 10.º

No âmbito da cláusula 73.ª, 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.ª, número 3 da cláusula 16.ª 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.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que 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.^a;

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

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

Cláusula 6.^a

(Direitos de autor)

No caso de criação de obra decorrente do exercício de funções no âmbito do contrato de trabalho, os 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.^a

(Condições de admissão)

1- São condições de admissão:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam 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.^a

(Período experimental)

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

a) 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.^a

(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.^a

(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.^a

(Funções desempenhadas)

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

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

3- Nos termos do presente acordo 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.^a 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.^a

(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.^a

(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.^a

(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.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

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

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

(Deslocação em serviço)

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

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

3- 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.^a e 51.^a

SECÇÃO III

Duração e organização da prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e horários de trabalho

Cláusula 17.^a

(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.^a

(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.^a

(Modalidades de horário de trabalho)

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a empresa, cumpridos os condicionalismos legais 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.^a

(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.^a

Cláusula 21.^a

(Modalidades de horário regular)

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

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

(Horário por turnos)

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

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

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores 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.^a;

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.^a

(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.^a, podendo ter duas modalidades consoante os dias de descanso semanal sejam rotativos ou fixos ao sábado e domingo.

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

Cláusula 24.^a

(Horário irregular)

1- O horário irregular é o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes, 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.^a 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.^a

(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.^a

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.^a

(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.^a

(Intervalo para descanso ou para tomada de refeição)

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

2- O intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou excluído, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho nas 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.^a

(Descanso diário)

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

2- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de 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.^a

(Condições de isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações previstas na lei, podem, ainda, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções em 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.^a

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

(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.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

3- A empresa pode, ainda, recorrer à prestação de trabalho suplementar havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, garantir a sua viabilidade ou o interesse público que prossegue, ficando o trabalho suplementar, nestas situações, sujeito apenas aos limites decorrentes do disposto no número 5 da cláusula 17.^a

4- No cômputo das horas de trabalho suplementar nos horários irregulares apenas deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia de trabalho, sejam superiores ao período marcado, bem como as que, em média,

sejam superiores ao período normal de trabalho diário apuradas no final do período de três meses.

SUBSECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 32.^a

(Descanso semanal)

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

(Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios previstos na lei serão

observados o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

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

3- A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão nos períodos de Natal, Ano Novo, Páscoa e restantes feriados, nomeadamente a dotação mínima por funções dos trabalhadores que têm de permanecer no serviço para assegurar a produção/informação, 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.^a

(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.^a

(Marcação de férias)

1- As férias são marcadas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias, elaborando o 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. ^a quinzena	Cada dia 2. ^a 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 acumulação 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.^a

(Acréscimo do período de férias)

1- A empresa pode reduzir o período mínimo previsto no número 3 da cláusula 35.^a 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.^a

(Alteração de férias)

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

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

SECÇÃO I

Remuneração do trabalho

Cláusula 38.^a

(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.^a

(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.^a

(Absorção do subsídio de integração)

1- O subsídio de integração reveste-se de natureza transitória sendo parcial ou totalmente absorvido pelo incremento da remuneração de categoria sempre que esta ocorra 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.^a;

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.^a

(Cálculo do valor da remuneração horária)

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

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

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

Cláusula 42.^a

(Subsídio de refeição)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 72.^a, 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.^a, 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.^a e 51.^a

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/cafetarias 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.^a

(Subsídio de turno)

1- Os trabalhadores em regime de horário por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal igual a 7,5 % ou

12,5 % do valor da remuneração base consoante o trabalhador observe dois ou três horários de trabalho, 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.^a

(Subsídio de horário especial)

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

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

Cláusula 45.^a

(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.^a

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.^a

(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.^a-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.^a hora, 40 %, 2.^a hora e seguintes, 60 %; dias de descanso e feriados - 75 %.

Cláusula 47.^a

(Remuneração por isenção de horário de trabalho)

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

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

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

4- 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.^a

(Subsídio de transporte)

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

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

(Utilização de viatura própria e subsídio de condução)

1- O abono por condução referido no número 6 da cláusula 11.^a 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.^a, 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.^a

(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.^a

(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.^a

(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.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares são as seguintes:

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

Cláusula 54.^a

(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.^a

(Procedimento)

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

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

3- Salvo no caso de repreensão, a audiência a que se refere o 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.^a caso não proceda à apreciação das provas não documentais oferecidas pelo trabalhador.

Cláusula 56.^a

(Processo disciplinar)

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

Cláusula 57.^a

(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.^a

(Aplicação da sanção)

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

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

CAPÍTULO VIII

Prestações de carácter social

Cláusula 60.^a

(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.^a

(Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias)

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

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

Cláusula 62.^a

(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.^a-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.^a

(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.^a

(Assistência na doença)

1- A empresa comparticipará nas despesas de assistência

na doença por trabalhador de acordo com o plano de prestação de cuidados de saúde constante do anexo I C.

2- A empresa poderá proceder à alteração do regime de coberturas sempre que o seu custo anual ultrapasse em 2 % 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.^a

(Restaurantes e cafetarias)

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

CAPÍTULO IX

Exercício de atividade sindical

Cláusula 66.^a

(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.^a

(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.^a

(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.^a

Cláusula 69.^a

(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 prestou voluntariado.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 70.^a

(Comissão paritária)

1- A comissão paritária tem a composição e atribuições previstas no regulamento constante do anexo I D.

2- Considera-se como tempo de serviço as horas despendidas pelos membros da comissão paritária que sejam trabalhadores da empresa, no exercício efetivo das funções que lhe estão atribuídas no artigo 3.º do respetivo regulamento.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.^a

(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, consequentemente, 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.^a

(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.^a são reduzidos, respetivamente, para 7,00 € e 10,75 €.

2- O pagamento do complemento noturno previsto no número 5 da cláusula 42.^a 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.^a

(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.^a, 39.^a e 40.^a

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.^a-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.^a 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.^a do acordo de empresa e pode revestir três tipos:

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

Artigo 9.º

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

Artigo 10.º

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

Artigo 11.º

Sempre que a organização das escalas de turnos o 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	Vila Real	São Pedro do Sul	<u>Seia</u>	Chamusca	Borba
Barcelos	<u>Valpaços</u>	Oliveira de Frades	Castelo Branco	Alpiarça	Vila Viçosa
Porto	<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	Coimbra	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	Faro

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			<u>Castro Verde</u>
Ovar		Pombal			<u>Mértola</u>
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
<u>Flores</u>	Graciosa	Flores
<u>Corvo</u>	<u>Pico</u>	Corvo
		<u>São Jorge</u>

- 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.ª 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 excecional, 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:

- a) Prescrição médica;
- b) Descrição dos tratamentos a efetuar;
- c) 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:

- a) Diária até 75,00 €/dia;
- b) Parto normal até 1500,00 € (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana até 2000,00 € (incluindo internamento);
- d) 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 participa 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.^a 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 Média 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 Média 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 Média 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 Média 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 Média 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 Média 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 controlo 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/Eletrónico 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 seleccionar 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	31,50	
	D2	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	Não	2,5 %	30,75	63,00	
	D3	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	Não	5,0 %	61,50	126,00	
	D4	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	2,5 %	30,75	63,00	
	D5	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	5,0 %	61,50	126,00	
	D6	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	7,5 %	92,25	189,00	
	I1	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	5,0 %	61,50	126,00	
	I2	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	7,5 %	92,25	189,00	M1
	I3	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	10,0 %	123,00	252,00	
	I4	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	1/mês	10,0 %	123,00	252,00	
	I5	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	1/mês	12,5 %	153,75	315,00	M2
	I6	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	1/mês	15,0 %	184,50	378,00	
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	189,00	
	T2	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	12,5 %	153,75	315,00	
	TR	00/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10 €/Dia	Não	20,0 %	246,00	504,00	
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 Morais 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:

SITSESE - 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.

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'la 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.

ANEXO II

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

Remunerações mínimas

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:

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	(...)	(...)

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 20 de agosto de 2015, para mandato de quatro anos.

Direção nacional				
N.º sócio	Nome	Cat. prof.	Empresa	Local de trabalho
29832	Adriano Manuel Mota Costa	CRT	CTT	CDP 9500 Ponta Delgada (Açores)
22222	Alberto Moreira Alves	CRT	CTT	OP/Centro de produção e logística - Norte
32215	Anabela Ferreira Nazaré Pereira	CRT	CTT	OP/Centro de produção e logística - Sul
29269	Angela Margarida Gonçalves Xavier	TNG	CTT	LJ Tavira
36416	Ângelo Manuel Silva Valente	DIST	CHRONOPOST	Porto
26017	António José Ferreira Pereira	CRT	CTT	OP/Centro de produção e logística - Centro
28979	António Manuel Gonzalez Pires Patola	CRT	CTT	CDP 7800 Beja
25491	António Manuel Machado Santos	CRT	CTT	CDP 4700 Braga
21295	Arnaldo Manuel Cavalheiro	TNG	CTT	LJ Viana do Castelo
23314	Augusto dos Prazeres Ribeiro	CRT	CTT	CDP 3460 Tondela
33612	Bruno Tiago Moita Vinagre Dias	CRT	CTT	CDP 2825 Costa da Caparica
30092	Carlos Alberto Infante Galvão	CRT	CTT	CDP 1200 Lisboa
31022	Carlos Manuel Santos Prazeres	TNG	CTT	LJ D Afonso Henriques (Lisboa)
14430	Carlos Manuel Silva Lopes	TEC	PT-C	Quinta Simão - Aveiro
24868	Dina Teresa Veloso Luz Serrenho	CRT	CTT	CDP 2460 Alcobaça
21421	Domingos da Assunção Batista Ceia	CRT	CTT	CDP 2825 Costa da Caparica
31704	Edgar Manuel Carreira Muliano	CRT	CTT	CDP 2480 Porto Mós
24983	Eduardo Manuel Miranda Neves Lameiro	TS	PT-C	UAC III - Lisboa
23148	Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade	CRT	CTT	CDP 2830 Barreiro
27486	Eurico Luís Fernandes Silva Rosa	TS	PT-C	Serviços jurídicos - Lisboa
16944	Fernando da Conceição Gomes Lima	CRT	CTT	CDP 8900 Vila Real de St.º António
25005	Fernando Manuel Fernandes Ambrioso	CRT	CTT	CDP 1300 Lisboa

34429	Filipe António Andrade Mendes	CRT	CTT	CDP 9700 Angra do Heroísmo
27137	Francisco Carlos Almeida Silva	CRT	CTT	CDP 9760 Praia da Vitória
33344	Helena Manuela P. Rocha Fernandes	CRT	CTT	CDP Gondomar
33698	Helga Cristina Correia Soares	TNG	CTT	LJ Casal S.Brás (Amadora)
27026	Henrique José Gonçalves Almeida Santos	CRT	CTT	CDP 3000 Coimbra
24446	Henrique Manuel Silva Costa	TNG	CTT	LJ Angra do Heroísmo
26331	Horácio Cruz Camara De Mendonça	CRT	CTT	CDP 9000 Funchal
31775	Humberto Manuel C. Ramos Dos Santos	CRT	CTT	CDP Loulé
5969	Irene Zuleida Baeta Antunes Quintas	TNG	CTT	LJ Pampilhosa da Serra
25550	João Andrade de Carvalho	CRT	CTT	CDP 4780 Santo Tirso
34234	João Gabriel Carvalho Batista Isqueiro	TNG	CTT	CARC LJ Casal Ribeiro (Lisboa)
27994	João Maria Mantinhas Maneta	CRT	CTT	CDP 7000 Évora
30880	João Paulo Santos Alves Diegues	CRT	CTT	CDP 5300 Bragança
29682	Joaquim António Rosa Rodrigues	CRT	CTT	CAD 7400 Ponte Sor
21244	José Alfredo Leal Oliveira	TNG	CTT	LJ Entrecampos (Lisboa)
23797	José Carlos Alves de Sá	TEC	PT-C	Vila Nova Famalicão
26952	José Gonçalves Dias Pereira	CRT	CTT	OP/Centro de produção e logística - Sul
26495	José Manuel Campos dos Santos	CRT	CTT	CDP 9000 Funchal
25786	José Manuel Serra Gaspar	CTT	CTT	CDP 3080 Figueira da Foz
34436	Luís Miguel Alves Cruz Pinto	CRT	CTT	CDP 7000 Évora
23844	Maria Carmo Bravo Ruivo	TNG	CTT	LJ Roma (Lisboa)
33000	Nuno Sousa Ferreira	CRT	CTT	CDP 9500 P. Delgada
26910	Olga Maria Ferreira Monteiro	TNG	CTT	LJ Laranjeiro (Almada)
39071	Orlando Nelson Silva Branco	DIST	DHL	Porto
29030	Paula Cristina Conde Peixeira Páscoa	TNG	CTT	LJ Arroios (Lisboa)
29485	Paulo Filipe Freire Silva	CRT	CTT	OP/Centro de produção e logística - Norte
26497	Paulo Jorge Sousa Gonçalves	CRT	CTT	CDP 1700 Lisboa
26840	Paulo Renato Amorim Jarego	CRT	CTT	CDP 2070 Cartaxo
26230	Paulo Ricardo Duarte Ferreira	CRT	CTT	CDP 9500 Ponta Delgada (Açores)
33810	Pedro Manuel Tavares Faroia	CRT	CTT	OP/Centro de produção e logística - Sul
31892	Rogério Manuel Lopes Rodrigues	CRT	CTT	OP/Centro de produção e logística - Centro
28221	Rui Alberto Santos Silva	CRT	CTT	CDP 1300 Lisboa
36645	Rui Manuel Afonso Freire	CRT	CTT	CDP 1100 Lisboa
25140	Rui Manuel Bernardo Jerónimo	CRT	CTT	OP/Centro de produção e logística - Centro
28136	Rui Manuel Fernandes Simões	CRT	CTT	CDP 3000 Coimbra
32119	Rui Paulo Almeida Ribeiro	CRT	CTT	CDP 4445 Ermesinde
32837	Sandra Maria Antunes Santos	CRT	CTT	CDP Fátima
30281	Vasco Manuel Barrete Caldeira	CRT	CTT	OP/Centro de produção e logística - Sul
12349	Victor Manuel Teixeira Narciso	TNG	CTT	CDP 1500 Lisboa

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER - Retificação

Foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015 com inexatidão a data da aprovação da alteração de estatutos da Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER, pelo que se procede à sua retificação.

Assim, na página número 2620, onde se lê:
«Alteração aprovada em 21 de junho de 2015, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2013.»

Deve ler-se:

«Alteração de estatutos aprovada em 21 de julho de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2013.»

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Universidade do Porto (CT-UP) - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 5 de junho de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2014.

Artigo 20.º

- 1- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- f) (...)
- g) (...)
- h) (...)
- i) (...)
- j) (...)

l) Demais situações previstas na lei designadamente no Código do Trabalho e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 41.º

- 1- (...)
- 2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, será mandatada em assembleia geral a comissão eleitoral a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.
- 3- A comissão eleitoral deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.
- 4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão eleitoral submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

Artigo 72.º

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores da Universidade do Porto segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa, na Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e no Código de Trabalho.

Registado em 11 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 12 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

British Council - Representação Permanente em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores do British Council - Representação Permanente em Portugal, eleitos em 19 de maio de 2015, para o mandato de três anos.

Comissão de trabalhadores

Efectivos:

Nigel Birdwood Tilleard Haines, presidente;
Heather Joan Lundy, vogal;
Alexandra Isabel Soares Mendes, vogal.

Suplentes:

Valerie Anne Thane Coutinho;
Anne K. Lee.

Subcomissão de trabalhadores de Lisboa

Efectivos:

Andrew Gordon Mumford, presidente;
Simon Cantle, vogal;
João Fonseca, vogal.

Suplentes:

Fatema Al-zahraa Ahmad Sousa Dias;
James Matthew Mapp.

Subcomissão de trabalhadores de Coimbra

Efectivo:

Michael Homer, presidente.

Suplente:

Richard John Birkby.

Registado em 14 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 12 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Roca Torneiras, SA - Convocatória

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação

da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de setembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos

representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Roca Torneiras, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 10 de dezembro

de 2015 será realizado na empresa Roca Torneiras, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

(*Seguem-se as assinaturas de 108 trabalhadores.»*)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo - Eleição

Eleição em 18 de agosto de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015.

Efetivos:

José Joaquim Pereira da Silva
Mário Rui Alves Domingos Cunha
Luís Domingues Magalhães

Suplentes:

Carlos Miguel Rodrigues Ramos
Helder Manuel da Rocha Brito
Fernando Dimas Cunha Fernandes

Registado em 15 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 103, a fl. 104 do livro n.º 1.

CSM Iberia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa CSM Iberia, SA, realizada em 4 de setembro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015.

Efetivos:

Susana Maria Martins Barbosa	11804885
Alexandra Maria Pereira Nunes	11698499
Pedro Miguel Moreira Cardoso	12969921

Suplentes:

Filipa Daniela de Sousa Carvalho	12979568
Nuno André da Silva Freitas	13366884
Mário André da Silva Ferreira	12706197

Registado em 11 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 102, a fl. 104 do livro n.º 1.