

Fonte: Sindicato dos Jornalistas

AE entre a RTP - Radiotelevisão Portuguesa, E. P., e a FCTA - Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações, Telecomunicações o Audiovisual e outros

## CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a Radiotelevisão Portuguesa, E. P., e, por outro, todos os trabalhadores representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e denúncia

1 - O presente AE entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 - O acordo manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 - As disposições relativas à tabela salarial e matéria pecuniária vigorarão pelo prazo de 12 meses, contados desde a data da produção dos seus efeitos, podendo a sua denúncia verificar-se 10 meses após aquela data.

4 - O restante clausulado vigorará pelo prazo de 2 anos, podendo a denúncia ocorrer 20 meses após o início da sua vigência.

5 - A denúncia do acordo deverá ocorrer até ao termo da sua vigência e terá de ser acompanhada da sua proposta de revisão, sob pena de aquela não ter validade.

## CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.<sup>a</sup>

Deveres da RTP

Além das demais obrigações decorrentes da lei e do presente acordo, a RTP deve:

- a) Garantir a todos os trabalhadores trabalho e retribuição correspondentes ao mês completo, sem prejuízo do disposto no capítulo IX;
- b) Pagar a retribuição pontualmente;
- c) Passar certificado de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- d) Acatar as deliberações da comissão paritária referida na cláusula 121.<sup>a</sup> e de outros órgãos representativos dos trabalhadores dentro da competência que lhes foi atribuída por lei ou resultar do presente acordo;
- e) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação, proceder de forma a não ferir a sua dignidade;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções incompatíveis com a sua categoria profissional;
- g) 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;
- h) 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;
- i) Prestar às comissões mencionadas neste acordo e aos sindicatos todos os elementos relativos ao cumprimento do mesmo, desde que solicitados;
- j) Criar e fomentar cursos de formação e aperfeiçoamento e possibilitar aos trabalhadores a frequência de outros cursos de reconhecida utilidade ou valorização para a função que desempenham na empresa;
- l) Dispensar, nos termos estabelecidos na lei e no presente AE, os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou de outras comissões criadas pelo presente acordo em ordem ao exercício dessas funções;
- m) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação das salas de trabalho, sua iluminação, temperatura, ambiente e cubicagem em relação ao número de trabalhadores, observando-se nesta matéria as normas emanadas da Direção Geral de Saúde;
- n) Enviar aos sindicatos, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- o) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente acordo.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

Deveres dos trabalhadores

1 - Além das obrigações decorrentes da lei e do presente acordo, os trabalhadores devem:

- a) Exercer com eficiência as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Trair com urbanidade os companheiros de trabalho;
- c) Usar de urbanidade para com o público e, de um modo geral, para com todas as entidades públicas ou privadas que tenham relações com a RTP;
- d) Acompanhar a aprendizagem dos que ingressam nas profissões ou iniciam funções, prestando-lhes, em matéria de serviço, os necessários conselhos e ensinamentos;

- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos instrumentos relacionados com o trabalho;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça sobre todos os trabalhadores;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- i) Obedecer à RTP em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos, garantias e deontologia profissional;
- j) Não se servir dos meios ou instrumentos postos ao seu dispor pela RTP, nem do tempo do seu horário de trabalho, aproveitando-os para produzir ou criar trabalhos destinados a uso ou proveito próprios ou para entidades estranhas à empresa, salvo se autorizados para tal;
- l) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- m) Não divulgar os factos relativos à vida da empresa sujeitos a confidencialidade, exceptuando-se os que colidam com direitos fundamentais dos trabalhadores, com direitos sindicais ou com a sua deontologia profissional;
- n) Não praticar actos lesivos do direito ao bom nome e imagem da empresa ou daqueles com quem trabalha, excepto no que colida com direitos fundamentais constitucionalmente estabelecidos;
- o) Não se opor nem dificultar, no exercício das suas funções e sem prejuízo dos seus direitos, por nenhuma forma, a que a RTP exerça as funções que lhe são atribuídas por lei relativamente à sua função de meio de comunicação social;
- p) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- q) Frequentar e diligenciar obter aproveitamento nos cursos promovidos pelo centro de formação, tendo em vista a sua promoção, aperfeiçoamento técnico ou reclassificação, nos termos do presente acordo;
- r) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente acordo.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea í) respeita não só as normas e instruções dadas directamente pela RTP como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da sua competência.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direitos de autor

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 - É vedado à RTP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias concedidas por este acordo, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavorável mente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- d) Mudar a categoria do trabalhador, desde que acarrete a este prejuízo manifesto, ou baixá-la, seja qual for o motivo invocado;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou localidade sem observância do disposto no capítulo VIII;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios, infantários, jardins infantis ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Impedir que, fora dos horários de trabalho marcados pela empresa, os trabalhadores exerçam quaisquer actividades, sem prejuízo do disposto na alínea l) da cláusula 4.ª;
- i) Alterar as funções para que o trabalhador foi contratado, sem o seu prévio consentimento. Para este efeito, entende-se por esta função o conjunto das atribuições que, por este acordo, estão cometidas ao trabalhador.

2 - A prática pela RTP de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula considera-se violação deste acordo e dá ao trabalhador o direito de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização referida na cláusula 101.ª

3 - A violação do disposto no n.º 1 faz incorrer a RTP nas sanções legalmente previstas.

Cláusula 7.ª

Cessão de exploração ou fusão com outras empresas

1 - Em caso de cessão da exploração da RTP ou de fusão, integrarão ou incorporação noutra empresa, subsistem sem alteração os contratos de trabalho dos trabalhadores da RTP, aos quais são assegurados todos os direitos que detinham.

2 - A entidade adquirente, ou entidade resultante da fusão, integrarão ou incorporado, é solidariamente responsável com a RTP pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes dos contratos de trabalho.

### CAPÍTULO III

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 8.ª

## Exercício do direito sindical - Princípio geral

À RTP é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Comunicação à empresa

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

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Comissões sindicais da empresa

1 - Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda os dirigentes de outras associações de carácter sindical que como tal vierem a ser reconhecidos por lei.

2 - Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos nos termos estabelecidos pelos respectivos estatutos.

3 - A comissão sindical é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

4 - As comissões intersindicais são as organizações dos delegados das comissões sindicais da empresa.

5 - A constituição das comissões sindicais referidas nesta cláusula será dada a conhecer à empresa no prazo de 15 dias, sendo-lhe igualmente comunicados, dentro de idêntico prazo, as extinções ou alterações que se verifiquem naquelas comissões.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Atribuições das comissões intersindicais e sindicais

As comissões intersindicais e sindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito à defesa dos direitos sócio-profissionais dos trabalhadores que representam, podendo, nomeadamente:

- a) Circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço desta, desde que não provoquem interrupções ou perturbações dos trabalhos em curso;
- b) Esclarecer e investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras, com reflexos sobre os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- c) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício de direito

1 - Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais e sindicais, comissão de trabalhadores, 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 entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 - Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções.

3 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de quinze e vinte e cinco horas, consoante pertençam a uma comissão sindical ou a uma comissão intersindical, respectivamente.

4 - A 14 delegados sindicais será atribuído o crédito de quinze horas e a 11 delegados sindicais o de vinte e cinco horas, devendo as comissões intersindicais comunicar à empresa quais os delegados que usufruem desta regalia.

5 - 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 do mesmo sindicato, sem prejuízo de colisão com serviços essenciais devidamente justificados, devendo o sindicato respectivo, para o efeito, comunicar por escrito à empresa os créditos a transferir com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

6 - A todo o tempo as comissões intersindicais ou os sindicatos outorgantes podem propor a alteração da distribuição deste crédito de horas, desde que não seja ultrapassado o limite mensal de quinhentas horas em relação à totalidade dos delegados sindicais da empresa.

7 - As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, bem como os respectivos subsídios ou outras regalias, contando para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

8 - Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais, ou nas instituições de previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, esse tempo como de serviço efectivo, para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

9 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a empresa ser avisada por escrito e verbalmente a hierarquia do sector, em ambos com a brevidade possível ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

10 - No exercício da actividade sindical na empresa bastará a indicação expressa no boletim de registo de ponto dos tempos utilizados no exercício da actividade sindical.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

1 - A RTP é obrigada a pôr à disposição dos dirigentes sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, a título permanente, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 - Os delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais e a comissão de trabalhadores têm o direito de afixar, no interior da empresa, em locais apropriados e para o efeito reservados, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

3 - As direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, podem fiscalizar, dentro da empresa, a execução do presente acordo, sem prejuízo das normas de segurança em vigor na RTP.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 - Quando no presente acordo se estipula a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de oito dias, contados a partir da data da recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes já estabelecidos noutras cláusulas.

2 - A não emissão de parecer naquele prazo é entendida como acordo daqueles órgãos quanto à matéria objecto da consulta.

3 - Ao disposto nos n.ºs 1 e 2 exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daquele prazo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

## Reuniões dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais

1 - Os delegados sindicais, as comissões sindicais e as comissões intersindicais serão recebidos, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgências poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço, sem que tal dê direito ao pagamento de qualquer remuneração suplementar.

2 - Para cada reunião requerido no número anterior as partes interessadas terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas as respectivas actas, assinadas pelas partes.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 - Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano e por centro de produção, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Essas reuniões poderão ser convocados pelas direcções dos sindicatos outorgantes, comissões intersindicais ou sindicais de trabalhadores ou ainda por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo centro de produção, desde que seja assegurada a continuidade da emissão ou serviços urgentes e inadiáveis.

2 - Os trabalhadores podem reunir-se em assembleia no local de trabalho, fora do horário normal, sempre que convocado pelas direcções dos sindicatos outorgantes, comissões intersindicais, comissões sindicais, delegados sindicais, comissão de trabalhadores ou ainda por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo centro de produção, desde que seja assegurada a continuação da emissão ou serviços e sem prejuízo das normas de segurança em vigor na RTP.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se:

- a) Como horário normal - o compreendido entre as 9 horas e 30 minutos e as 19 horas;
- b) Como centros de produção - Lisboa, Porto, Açores e Madeira, sendo os emissores agregados àqueles, conforme as respectivas áreas geográficas.

4 - Para as reuniões referidas nos números anteriores a RTP obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa ou tão próximo quanto possível.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Constituição, designação e distribuição



A constituição, designação e distribuição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais da empresa serão reguladas pelos estatutos respectivos.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

Casos omissos

Os casos não expressamente consignados neste capítulo serão regulados pelas disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO IV

Admissões

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Princípios gerais

1 - À RTP não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou a exigência do serviço militar cumprido para efeitos de admissão na empresa.

2 - Os trabalhadores que venham a ser admitidos na RTP não poderão ser mantidos ao serviço para além de 90 dias sem estarem munidos, nas profissões em que ela exista, de carteira profissional passada pela entidade competente.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

Condições mínimas de admissão

As condições mínimas de admissão são as que constam do anexo V.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

Período experimental

1 - A admissão é feita com o período experimental constante do anexo v, salvo casos especiais a que se refere a cláusula 24.<sup>a</sup>

2 - A invocação, devidamente fundamentada, da inaptidão do trabalhador apenas poderá ser arguida pela empresa até aos últimos 15 dias do período experimental definido no anexo v.

3 - Para cumprimento do número anterior, será elaborado processo sumário, no âmbito do qual serão obrigatoriamente ouvidos o trabalhador e os delegados sindicais do sector,

os quais emitirão parecer escrito. Neste caso, o período experimental considera-se, para todos os efeitos legais, prorrogado até à conclusão do processo.

4 - Findo o período experimental, a admissão toma-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 - Os contratos a termo só poderão ser celebrados nos termos da lei.

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

3 - Sempre que RTP pretenda admitir um trabalhador com contrato a termo, obriga-se a publicitar esse propósito.

4 - Ao trabalhador contratado nos termos desta cláusula aplica-se o disposto, neste AE, excepto naquilo que colida com a natureza temporal do próprio contrato.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Admissão do exterior e mudança de carreira profissional

1 - As admissões são feitas por concurso, sendo os candidatos apurados e seleccionados por um júri constituído pelo menos por três trabalhadores da empresa, pertencendo um deles obrigatoriamente ao respectivo grupo profissional.

2 - No preenchimento de vagas, os trabalhadores internos têm preferência sobre os externos quando em igualdade de circunstâncias.

A abertura de concurso deverá ser feita através da afixação do respectivo anúncio nos locais habituais.

3 - Do resultado dos concursos será obrigatoriamente dado conhecimento a todos os interessados.

4 - Os concursos terão validade de 12 meses, contados a partir da data da sua homologação, podendo a sua validade ser renovada por igual período de tempo.

5 - A empresa obriga-se a definir as matérias sobre que versará o concurso e as principais provas a realizar, podendo estas ser alteradas no decurso do mesmo.

6 - A data da primeira reunião do júri será comunicada ao órgão representativo dos trabalhadores com competência na matéria com a antecedência de três dias úteis.

Na primeira reunião do júri e a pedido do delegado sindical, ser-lhe-á dado conhecimento das provas a realizar e a sua graduação.

Quanto às reuniões posteriores, será informado das respectivas datas, cabendo-lhe a iniciativa para a obtenção dessa informação.

7 - O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente ao preenchimento, por trabalhadores ao serviço da RTP, de vagas fora da linha de carreira, devendo, no entanto, os candidatos obedecer às condições exigidas na abertura do concurso. Nestes casos, as habilitações mínimas exigidas poderão ser o grau imediatamente inferior ou equivalente desde que o candidato demonstre, através da prestação de provas, possuir as aptidões e conhecimentos necessários para o desempenho da função.

8 - Apenas poderão candidatar-se a concursos internos os trabalhadores cuja categoria base da respectiva carreira seja remunerada por um nível salarial igual ou inferior àquele que corresponde à categoria base da nova carreira a que se candidatam, não entrando em linha de conta com o período de aprendizagem ou estágio.

9 - Poderão ainda ser dispensadas as habilitações literárias quando o candidato possua carteira profissional da função a que se candidato.

10 - Sempre que a empresa o entenda conveniente, a selecção pode ser entregue a empresas especializadas, sem prejuízo de posterior análise pelo júri definido no ri.0 1, que dá parecer definitivo.

11 - Todas as admissões estão condicionadas a aprovação em exame médico, em conformidade com as exigências da função.

12 - Por decisão da empresa poderão ser dispensados os trâmites enumerados na presente cláusula quando se trate de categorias profissionais posicionadas nos níveis 13, 14, 15 e 16 da tabela salarial constante do anexo I. Em qualquer caso, o processo de admissão deverá ser instruído com o currículo do candidato que demonstre a sua habilitação para o exercício da função.

13 - O órgão representativo dos trabalhadores e o delegado sindical do sector a que o candidato se destina terão sempre o direito de acompanhar os trâmites estabelecidos nesta cláusula.

14 - O trabalhador obriga-se a um período de permanência mínima de três anos na função em que é admitido, salvo acordo em contrário.

Nos casos em que houver lugar a despesas extraordinárias por parte da empresa na preparação profissional do trabalhador para o exercício de uma determinada função, este obriga-se a permanecer nessa função pelo período de três anos, salvo se indemnizar a empresa dos custos suportados por esta.

Tratando-se de trabalhador já ao serviço da empresa, quando haja mudança de profissão ou de localidade, este obriga-se a um período de três anos, salvo acordo anterior em contrário.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de admissão do exterior

1 - O vencimento base mínimo poderá ser ultrapassado desde que a capacidade profissional do trabalhador a admitir seja comprovadamente superior à dos trabalhadores do sector a que o candidato se destina, podendo o contrato ser rescindido durante o período experimental, nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações, nomeadamente a prevista na primeira parte deste número.

2 - Nestes casos haverá sempre lugar à elaboração de contrato escrito, do qual constará obrigatoriamente a remuneração e o período experimental, o qual não poderá nunca ser inferior a quatro meses.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional com mudança de carreira

1 - Quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, poderão os concursos ser limitados a um ou mais sectores profissionais, ouvido previamente o órgão representativo dos trabalhadores, quando se trate de casos não expressamente previstos neste acordo.

2 - Nas circunstâncias previstas no número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações escolares, devendo o processo de selecção ser preparado de molde que tal não se traduza em diminuição grave da qualidade profissional.

3 - Todo o processo de formação necessário à efectivação da reconversão fica a cargo da RTP e deverá ter em conta o nível de habilitações dos trabalhadores a reconverter.

4 - As reconversões aconselhadas por motivos de saúde, mormente tratando-se de acidentes de trabalho, serão estudadas e decididas à margem dos mecanismos de reconversão previstos no AE e serão decididas por acordo entre a empresa, o médico do trabalho e o trabalhador. Na falta de acordo do trabalhador às propostas de reconversão apresentadas pela empresa, aplica-se, se for caso disso, o disposto na lei em matéria de caducidade do contrato de trabalho, ou outras disposições aplicáveis, ouvindo-se previamente o sindicato que terá de pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis.

5 - Tratando-se de reconversão, nos termos do dispostos no número anterior, o trabalhador tem direito a que o seu salário seja actualizado pela sua anterior categoria profissional, no caso de às novas funções corresponder remuneração inferior. Neste caso, ser-lhe-ão também devidas as promoções automáticas que ocorreriam se mantivesse a sua anterior função.

6 - Nas reconversões efectuadas ao abrigo do disposto no n.º1, o trabalhador manterá a actualização do salário pela categoria anterior até que a remuneração correspondente às novas funções seja igual ou superior àquela.

## CAPITULO V

Categorias, promoções, acessos e formação profissional

### SECÇÃO I

Categorias, promoções, acessos e formação profissional

Cláusula 26.<sup>a</sup>

Designação das categorias e definições de funções

1 - Os trabalhadores abrangidos por este acordo são integrados, de harmonia com as suas funções, nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - A RTP não pode adoptar para os trabalhadores que exerçam as funções definidas categorias profissionais diferentes das estabelecidas no presente acordo.

3 - O enquadramento das carreiras e categorias é o constante do anexo IV.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

Chefia funcional

A chefia funcional, mesmo quando não expressamente prevista na definição de funções da respectiva categoria, faz parte integrante de todas as categorias cujo enquadramento seja igual ou superior ao nível 9.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

Promoções - Disposições gerais

1 - Considera-se promoção o acesso a grau ou categoria profissional superior dentro da mesma carreira.

2 - As propostas de promoção partirão da respectiva hierarquia, ouvidos os trabalhadores do sector, no respeito pelo enquadramento profissional e pela definição das linhas de carreira acordadas.

3 - As propostas de promoção podem ser sugeridas por um terço dos trabalhadores do sector específico ao chefe hierárquico imediato.

Desde que não se verifique a concordância da empresa, esta deverá apresentar a fundamentação da sua posição.

4 - As propostas de promoção serão individualizadas e fundamentadas e terão particularmente em conta a competência e eficácia dos profissionais em causa, complementadas pelo zelo, dedicação e assiduidade ao trabalho.

5 - Em igualdade de circunstâncias será dada preferência aos profissionais com maior experiência adquirida pelo exercício das suas funções, de entre estes aos que tiverem melhor formação e, persistindo a igualdade, aos mais antigos na RTP.

6 - Decidida pela empresa e comunicada a promoção de um trabalhador, este escolherá o momento da passagem à nova categoria, a qual nunca poderá ser protelada para data posterior àquela em que perfaça três anos de antiguidade escalonar.

7 - Nas promoções que impliquem mudança de nível salarial, o trabalhador promovido transitará para o escalão do novo nível que comporte o seu anterior vencimento e com antiguidade escalonar igual a zero.

8 - A promoção produz efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte àquele em que foi decidida, ou na data escolhida pelo trabalhador, em conformidade com o disposto no n.º 5.

9 - Em, caso de promoção, o trabalhador será colocado na nova categoria a título experimental durante um período não superior a 60 dias, findo o qual se considera confirmada a promoção, caso não tenha havido decisão expressa em contrário, até ao decurso daquele prazo.

## SECÇÃO II

### Formação profissional

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Formação profissional

1 - Compete à RTP promover a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, elaborar manuais e editar publicações, a fim de assegurar o alcance de elevados padrões de profissionalismo e a completa realização no plano humano.

2 - A RTP criará cursos de integração que visem o ajustamento dos trabalhadores às normas de trabalho da RTP. Os trabalhadores que venham a ser admitidos deverão obrigatoriamente, durante o período experimental, frequentar esses cursos.

3 - A RTP assegurará também as necessárias acções de formação quando, por virtude de alteração do respectivo conteúdo funcional ou profissional, passem a ser exigidas novas funções.

4 - Enquanto não entrarem em funcionamento organismos externos oficialmente reconhecidos e vocacionados para a formação audiovisual que respondam cabalmente às necessidades de formação da RTP, esta manterá em funcionamento permanente um centro de formação dotado da necessária competência técnico-pedagógica que assuma a responsabilidade por todas as iniciativas formativas, quer sejam cursos, estágios, seminários ou outras, chamando a si a formação dos profissionais cujas funções sejam específicas do audiovisual.

5 - Quaisquer alterações resultantes do disposto no número anterior obrigam a RTP a obter parecer prévio da comissão de trabalhadores e das organizações sindicais, o qual deverá ser emitido no prazo de 30 dias.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

Acções de formação

1 - A designação dos formadores e formandos a participar nas acções de formação cabe à RTP, não podendo os trabalhadores designados escusar-se ao cumprimento das suas obrigações nesta matéria.

2 - Aos trabalhadores designados como formadores será atribuído um subsídio compensatório por hora de curso efectivamente ministrado.

3 - Os trabalhadores deslocados para participação em acções de formação poderão optar por um dos dois regimes seguintes:

- a) Alojamento pago pela RTP, dois *tickets refeição* e 2,49€ por cada dia de deslocação;
- b) Ajuda de custo a 100%, em conformidade com o disposto no n.º 1 da cláusula 59.<sup>a</sup> deste AE.

4 - É encargo da RTP o pagamento dos transportes para a frequência de acções de formação que decorram fora da localidade de trabalho do trabalhador, desde esta até à localidade onde decorre a acção.

5 - A frequência de acções de formação não confere o direito a qualquer pagamento suplementar, mesmo que decorra fora do horário de trabalho do trabalhador.

6 - Sempre que uma acção de formação tenha uma duração igual ou superior a trinta horas, será passado aos formandos documento comprovativo de frequência e aproveitamento do curso.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Bolsas

1 - A empresa deve fomentar o aproveitamento pelos seus trabalhadores de bolsas concedidas por entidades externas.

2 - Quando a formação decorra no estrangeiro com o pagamento ou financiamento por entidades externas à RTP das despesas de alimentação e alojamento, o trabalhador terá direito ao pagamento de 25% da ajuda de custo aplicável, sendo o transporte custeado pela RTP, no caso de não ser suportado pela outra entidade.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o trabalhador manterá o direito à retribuição durante a sua situação de bolseiro.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Período de trabalho semanal

1 - O período normal de trabalho semanal será de trinta e seis ou quarenta horas, em conformidade com o regime já praticado.

2 - O período de trabalho previsto no número anterior é distribuído por cinco dias, salvo disposição expressa em contrário constante deste AE.

3 - Por cada semana de calendário, o trabalhador tem direito a dois dias de folga seguidos. A distribuição, da folga far-se-á de acordo com os horários de trabalho a praticar na empresa, tendo como mínimo e máximo entre folgas, respectivamente, três e nove dias.

4 - Sempre que ao trabalhador sejam marcados nove dias seguidos de trabalho, o período seguinte não poderá exceder seis dias consecutivos.

5 - O acerto de duas folgas em média por semana será obrigatoriamente cumprido no prazo máximo de seis semanas.

6 - Ao disposto no número anterior ressalva-se o estabelecido na cláusula 106.<sup>a</sup>

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Tipos de horários



1 - A RTP elaborará os horários, ouvido o trabalhador, prevenindo os interesses de ambas as partes.

2 - Existem quatro tipos de horários:

- a) Horário regular;
- b) Irregular;
- c) Por turnos;
- d) Flexível.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

Horário regular

1 - Entende-se por horário regular aquele cujo início, termo e folga se mantêm constantes. O início e termo podem ser prolongados e antecipados até ao limite de uma hora, desde que cumprido o definido no n.º 2.

2 - O horário regular será fixado por períodos de um ano. Quando num determinado sector se verificar acordo entre a empresa e os trabalhadores, o referido período pode ser alterado para seis meses.

3 - O horário regular será fixado com a antecedência mínima de um mês, mantendo-se, contudo, em vigor o horário enquanto outro não for estabelecido.

4 - O período definido no n.º 2 poderá não ser individualmente observado, por solicitação do trabalhador. Dessa alteração não poderá em nenhum caso resultar prejuízo para o serviço.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

Horário irregular

1 - Considera-se horário irregular aquele cujo início e termo ou folga não se mantêm constantes.

2 - Consideram-se os seguintes tipos de horário irregular:

- a) Os marcados mensalmente com a antecedência mínima de oito dias da sua entrada em vigor;
- b) Os marcados com a antecedência mínima de doze horas, mas nunca para além das 17 do dia anterior; neste tipo de horário as folgas são marcadas nos mesmos termos do tipo de horário da alínea anterior;
- c) Aquele que é marcado para vigorar pelo período de seis meses ou um ano e cuja irregularidade consiste apenas na rotação da folga. A folga é estabelecido com

uma semana de antecedência para vigorar pelo período de um mês ou quatro semanas;

- 1) Aplica-se a este tipo de horário a possibilidade da variação constante da última parte do n.º 1 da cláusula anterior;
- 2) Neste tipo de horário a alteração do período de refeição (duração desse período) apenas poderá variar aquando da rotação do respectivo horário;
- 3) Neste tipo de horário só é permitida a rotação para alternar trabalho nocturno e trabalho diurno.

3 - As dúvidas que surgirem na interpretação desta cláusula serão resolvidas por acordo entre a administração e a comissão sindical respectiva.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

Trabalho por turnos

1 - Entende-se por trabalho em regime de turnos o que é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores.

2 - A empresa poderá organizar os horários de tur. nos de acordo com as necessidades dos serviços e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 - O regime de trabalho por turnos aplicável ao sector de informática consta do anexo VI.

4 - Se a empresa pretender estender este regime a outros sectores para além do referido no número anterior, ouvirá, obrigatória e previamente, os sindicatos e procurará obter o acordo individual do trabalhador, salvo se tal acordo resultar do contrato individual de trabalho.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

Horário flexível

1 - Aos trabalhadores com horário regular pode ser proporcionado pela empresa o cumprimento de horário flexível.

2 - A prática do horário flexível obedecerá às condições a definir em regulamento.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

Escalas

1 - Entende-se por escala a rotação para prestação de determinados trabalhos.

A regulamentação do sistema de escalas será da competência da empresa, ouvidos os trabalhadores.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

Intervalo para refeições e para descanso

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, em qualquer dos tipos de horário o intervalo para refeição não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, e a duração máxima de cada período de trabalho consecutivo será de cinco horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 106.<sup>a</sup>

2 - Em casos especiais o horário de trabalho pode ser marcado num único período, havendo, no entanto, um intervalo de meia hora para refeição que contará como tempo efectivo de trabalho. Estes casos só se efectivarão por acordo entre a empresa e os trabalhadores, ou quando outra prática resultar altamente gravosa para a empresa, acarretando, nomeadamente, aumento de efectivos.

3 - No caso de horário continuado, se o trabalhador não puder tomar a refeição dentro dos períodos de funcionamento dos restaurantes da empresa, terá direito a um abono complementar para refeições de montante igual à diferença dos valores dos *tickets* praticados para locais onde há e onde não há restaurantes da empresa.

4 - O trabalho deverá ser organizado de forma que os trabalhadores possam tomar as refeições dentro dos seguintes limites, considerando que o período de refeição é volante, em conformidade com as necessidades de serviço:

- Almoço entre as 12 e as 15 horas;
- Jantar entre as 19 e as 22 horas;
- Ceia entre as 1 e as 4 horas;
- Pequeno-almoço entre as 7 e as 9 horas.

5 - Têm direito à ceia os trabalhadores em serviço obrigatório pelo menos até às 2 horas.

6 - Têm direito ao pequeno-almoço os trabalhadores que iniciem o trabalho antes das 7 horas.

7 - A ceia terá um valor igual ao atribuído para a refeição em local onde não haja restaurantes da empresa. O pequeno-almoço será de valor equivalente a 40% do montante atrás referido.

8 - O intervalo para descanso entre dois períodos de trabalho em dias consecutivos não poderá ser inferior a dez horas.

9 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os casos de imperiosa necessidade, nomeadamente os resultantes da continuidade do mesmo trabalho ou razões de

actualidades estranhas à RTP, portanto imprevisíveis, e os resultantes de mudança rotativa de horário, em que o intervalo terá de ser, no mínimo, de oito horas.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

Isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não serão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito e o gozo de férias, dos dias de descanso semanal e dos feriados, devendo estes ser estabelecidos nos termos do disposto na última parte do n.º 3 da cláusula 32.<sup>a</sup> e marcados nos termos da alínea a) do n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>

2 - Os trabalhadores só poderão ser isentos de horário de trabalho por acordo mútuo reduzido a escrito, com comunicação ao órgão representativo dos trabalhadores, devendo dessa comunicação constar a respectiva fundamentação. A isenção do horário de trabalho será acordada, caso a caso, com os trabalhadores a quem, efectiva e individualmente, a empresa entenda aconselhável a prática desse regime.

3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão, por tal facto, direito a um subsídio igual a 22 % da sua remuneração.

4 - O subsídio de isenção de horário de trabalho não é acumulável com o subsídio por trabalho nocturno, nem com os subsídios por irregularidade de horário e de serviço exterior, sem prejuízo do disposto no n.º 11 da cláusula 61.<sup>a</sup>, nem com qualquer outro subsídio ligado à duração do trabalho.

## CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.<sup>a</sup>

Remuneração mínima mensal

1 - As remunerações mínimas mensais são as que constam do anexo III.

2 - As normas sobre política salarial constam do anexo II.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

Cálculo do valor-hora

1 - O valor da hora normal de trabalho calcula-se pela aplicação da fórmula:

$$RHN = \frac{R \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

*RHN* significa remuneração da hora normal;

*R* significa a remuneração base acrescida do subsídio de interinidade, caso exista;

*HS* significa o número de horas de trabalho semanal normal.

2 - Para efeitos de cálculo de subsídio de deslocação, isenção de horário de trabalho, subsídio por trabalho nocturno e remuneração por trabalho suplementar, o valor *HS* corresponde a trinta e seis horas semanais.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores ao serviço da RTP têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao vencimento que titulam, nele não se incluindo quaisquer outros subsídios ou abonos, mesmo que regularmente pagos.

2 - O subsídio de Natal será pago até ao dia 26 de Novembro.

3 - Os trabalhadores que em Dezembro não tiverem concluído um ano de serviço receberão um subsídio na importância proporcional aos meses de serviço prestados.

4 - Os trabalhadores cujos contratos cessem receberão, por ocasião da cessação, um subsídio proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

5 - Para efeitos do disposto nos n.º 3 e 4, considera-se mês completo qualquer fracção do mesmo.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

Subsídio por trabalho nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% sobre o salário efectivamente titulado pelo trabalhador.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

Subsídio por horário irregular

1 - Tendo em atenção a incomodidade resultante para o trabalhador da irregularidade dos horários, quando tal se verifique, será atribuído um subsídio, que deverá atender ao grau de irregularidade e será fixado de acordo com as normas que se seguem:

- a) O trabalhador cujo horário se enquadra na alínea a) do n.º 2 da cláusula 35.ª terá um subsídio de irregularidade de montante previsto no anexo III, acumulável com o valor do subsídio previsto na alínea c) do n.º 1 desta cláusula;
- b) O trabalhador cujo horário se enquadra na irregularidade definida na alínea b) do n.º 2 da cláusula 35.ª terá um subsídio de irregularidade de montante previsto no anexo III, acumulável com o valor do subsídio previsto na alínea c) do n.º 1 desta cláusula;
- c) O trabalhador cujo horário se enquadra na alínea c) do n.º 2 da cláusula 35.ª terá um subsídio de irregularidade de montante previsto no anexo III por cada sábado ou domingo de trabalho prestado.

2 - Os subsídios previstos nas alíneas a) e b) não são acumuláveis entre si, nem com o subsídio de isenção de horário.

3 - Os subsídios de irregularidade previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 são acumuláveis com o subsídio de trabalho nocturno, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a soma do subsídio de irregularidade e do subsídio por trabalho nocturno não pode exceder 20% da remuneração base da função do trabalhador.

5 - O regime previsto no número anterior não prejudica o disposto na cláusula 44.ª, se da aplicação desta resultar tratamento mais favorável para o trabalhador.

6 - A absorção dos subsídios de irregularidade de horário será efectuada, com as necessárias adaptações, nos termos previstos do artigo 7.º do regulamento de turnos em vigor, constante do anexo VI.

Cláusula 46.ª

Subsídio por turnos

O subsídio por turnos é o constante do anexo VI.

Cláusula 46.ª –A

Subsídio de transporte

Os trabalhadores até ao nível 8 tem direito a um subsídio de transporte de valor correspondente ao passe social L123.

Cláusula 47.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores que desempenham funções nas caixas, de cobrança ou que, nos termos de regulamentação interna, disponham de fundo de maneiio terão direito ao abono para falhas constante do anexo III.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remuneração por convocação de emergência

1 - Se houver convocação de emergência fora do horário normal do trabalhador este terá direito a um abono de viagem, igual ao estabelecido no n.º 10 da cláusula 61.<sup>a</sup>, e a que a RTP custeie o transporte de ida para o local de trabalho e respectivo regresso. Deverá ser utilizado transporte público ou próprio, salvo indicação em contrário da entidade que faz a convocação.

2 - Sempre que pela convocação de emergência resultem prejuízos para o trabalhador, a RTP indemnizá-lo-á por esses prejuízos, desde que previamente requeridos e posteriormente comprovados.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio por trabalho a grande altura

1 - Aos mecânicos de antena no exercício efectivo da sua função principal, que é a da prestação de trabalho a grande altura, é devido um subsídio mensal constante do anexo III..

2 - Este subsídio não será incluído no subsídio de Natal.

3 - A qualquer trabalhador em regime excepcional de grande manutenção das antenas e desde que a alturas superiores a 50m são devidos os subsídios constantes do anexo III por cada dia que a permanência na torre exceda seis horas, ou se essa permanência for igual ou inferior a seis horas e superior a três horas, respectivamente.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Aplicação de subsídios

1 - Os subsídios de isenção de horário ou de irregularidade, desde que praticados num período igual ou anterior a seis meses, não são incluídos na remuneração das férias.

2 - As ausências do serviço, desde que não ultrapassem uma semana por mês, não contam para desconto nos respectivos subsídios.

3 - Não contarão igualmente para desconto as ausências do serviço resultante de:

- a) Acidente ou doença até ao limite de seis meses ou até à rotação do trabalho do respectivo sector, conforme o que ocorrer primeiro;
- b) Casamento;
- c) Nojo;
- d) Parto.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora o horário de trabalho.

2 – Os trabalhadores estão obrigados, dentro dos limites e nas condições previstas na legislação aplicável, à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 – Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os deficientes, as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

4 - Para efeito do disposto nesta cláusula, não é contado o trabalho feito em dias feriados quando ele resulte da própria natureza do horário.

5 – A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela RTP, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

6- Desde que se verifique a convocação com quarenta e oito horas de antecedência, o trabalhador nunca receberá menos do que o tempo marcado ou, não o havendo, o mínimo correspondente a duas horas, mesmo que o trabalho não se efectue ou não se cumpra. Exceptuam-se deste regime o trabalho suplementar resultante do prolongamento do período normal de trabalho e quando o trabalhador seja avisado pelo menos na véspera da não necessidade de trabalho suplementar.

7 - Quando for prestado trabalho suplementar, deve observar-se um intervalo mínimo de nove horas entre o fim desse trabalho e o início do novo período de trabalho. Neste novo período de trabalho o trabalhador é dispensado durante as horas necessárias para perfazer aquele intervalo mínimo, sendo estas horas, para todos os efeitos, consideradas como de trabalho efectivo.

8 - O disposto no número anterior não se aplica em casos de grandes acontecimentos nacionais ou internacionais, que devem ser transmitidos pela televisão, nem em casos de força maior.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>



## Remuneração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 - Quando da prestação de trabalho suplementar contínuo e ininterrupto, e havendo transição de um para outro dia, o trabalho suplementar prestado sem interrupção não poderá ser remunerado por valor inferior ao atribuído a trabalho prestado no dia anterior em antecedência imediata.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

4 – Nas percentagens acima indicadas não está incluindo o subsídio de trabalho nocturno.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Substituição temporária

1 - Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superiores por mais de 15 dias seguidos e a substituição não fizer parte do objecto do seu contrato, terá direito, durante a substituição, a um subsídio de interinidade, cujo montante será igual à diferença entre a sua remuneração efectiva e a que corresponde à remuneração mínima da categoria do substituído.

2 - A substituição terá de ser feita por escrito, e só neste caso o substituto poderá ser responsabilizado dentro do âmbito das atribuições do substituído. A nomeação escrita será obrigatória quando a substituição for superior a 15 dias.

3 - Se a substituição durar mais de 180 dias consecutivos, o substituto manterá o direito à remuneração auferida nos termos do n.º 1 quando, finda a substituição, regressar às suas anteriores funções.

4 - O disposto na presente cláusula não se aplica a substituição de titulares de cargos de estrutura.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 - Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a retribuição base mínima da mais elevada.

2 - Qualquer trabalhador poderá, porém, desempenhar funções de categorias superiores, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 - Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato através do mapa de quotizações.

4 - O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria e será executado de comum acordo com o trabalhador, reduzido a escrito, se necessário, e, neste caso, com comunicação ao sindicato.

5 - Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

6 - O disposto no n.º 1 desta cláusula não se aplica aos n.º 4 e 5.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

Polivalência de condução de viaturas

1 - A condução de viaturas ligeiras faz parte integrante das funções de qualquer trabalhador que para tal esteja devidamente habilitado quando a viatura seja utilizada para o seu próprio transporte, da equipa em que se integra, ou seja indispensável ao trabalho a desenvolver.

2 - O exercício efectivo desta função confere direito a um subsídio por quilómetro igual a um terço do preço por quilómetro praticado na função pública.

Cláusula 55.<sup>a</sup> - A

Polivalência de funções da área operacional e técnica

As polivalências da área operacional são as constantes do anexo II - A.

## CAPÍTULO VIII

Transferências e deslocações

### SECÇÃO I

## Transferências

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Transferências

1 - Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva de trabalhadores da localidade para onde foram originariamente contratados, ou onde exerçam efectivamente as suas funções, para qualquer outra, prevista ou não no âmbito territorial do presente AE.

2 - As transferências serão efectivadas por acordo escrito com os trabalhadores a transferir, do qual constarão todas as condições da transferência, não podendo aqueles ser prejudicados na sua categoria, retribuição e demais garantias.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Mudança de local de trabalho

1 - Entende-se por mudança de local de trabalho aquela que é feita entre diferentes instalações da empresa dentro da mesma localidade.

2 - Se da mudança, quando feita por iniciativa da empresa, resultar prejuízo para o trabalhador no que se refere a despesas com transportes, colectivos impostas pela mudança, este terá direito a um subsídio mensal calculado com base na diferença do custo dos transportes.

## Secção II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Noção de deslocações

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

2 - Entende-se por pequena deslocação aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual e por grande deslocação aquela que envolve pernoita fora do domicilio habitual do trabalhador.

3 - Não é considerada pequena deslocação a que ocorre dentro da área urbana do local de trabalho, com excepção de Lisboa e Porto, em que se considera como área urbana apenas os respectivos concelhos.

Nestes casos, o trabalhador terá tratamento idêntico ao dos locais onde não há restaurantes da empresa.

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Deslocações temporárias

1 - Nas deslocações temporárias o trabalhador tem direito a ajudas diárias e destinadas a custear o alojamento e alimentação em condições médias.

Tem ainda direito ao pagamento das despesas de transporte a partir do seu local habitual de trabalho.

2 - Consoante o tempo de duração, haverá lugar aos seguintes direitos:

- a) Se a deslocação for por um período igual ou superior a 15 dias mas inferior a 30 dias, o trabalhador terá direito a ser dispensado do serviço no dia seguinte ao da chegada;
- b) Se, a deslocação for por um período superior a 30 dias, o trabalhador terá direito a ser dispensado no dia anterior ao da partida e no dia posterior ao da chegada;
- c) Por cada período de 60 dias seguidos em que esteja deslocado, o trabalhador tem direito a uma semana de férias e ao abono de um quantitativo igual ao custo de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho. O abono aqui referido é calculado com base no custo do transporte mais rápido, não se contando como período de férias os dias de ida e de regresso. As férias são contadas a partir do dia imediatamente posterior ao da chegada ou ao que lhe corresponderia desde que fosse utilizado idêntico meio de transporte;
- d) Se a deslocação for por um período superior a 60 dias, o trabalhador terá ainda direito à atribuição de um abono para vestuário se as condições climatéricas o justificarem e a ser dispensado do trabalho nos três dias anteriores à partida e nos três dias posteriores ao da chegada.

3 - Entre cada deslocação por períodos iguais ou superiores a 15 dias, mas inferiores a 60, não pode mediar um intervalo inferior a 5 dias, salvo acordo do trabalhador, não se considerando como interrupções, para efeitos de contagem de tempo aqui referido, os períodos inferiores a 5 dias, desde que se trate do mesmo trabalho.

4 - O trabalhador não pode estar deslocado mais de 180 dias seguidos em cada ano civil, salvo se a isso der o seu acordo por escrito. Neste caso, no documento de concordância devem constar todas as condições em que se deu o acordo, nomeadamente os abonos e regalias enumeradas nesta cláusula.

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Pequenas deslocações

1 - No caso de pequena deslocação, para além dos direitos a que se refere a cláusula anterior, respeitar-se-ão mais as seguintes regras:

- a) O número de horas de trabalho e viagem não deverá exceder as doze horas diárias, não se contando os intervalos para as refeições, que, em princípio, deverão ser os definidos na cláusula 39.<sup>a</sup>, recebendo o trabalhador, por cada hora de viagem e desde que fora do seu horário normal, um abono horário equivalente à sua remuneração horária;
- b) Serão pagas como suplementares as horas de trabalho efectivo que excedam o horário normal do trabalhador e bem assim as horas de trabalho efectivo ou de viagem que excedam as previstas na alínea anterior;
- c) Se entre a partida e a chegada não for ultrapassado o horário normal, contar-se-á todo o Tempo como tempo de trabalho;
- d) Se o trabalhador viajar em dia de descanso tem direito a receber um abono de viagem, por hora, equivalente ao dobro do previsto na alínea b) desta cláusula;
- e) Se num dia de descanso houver lugar a viagem e trabalho aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>

Cláusula 61.<sup>a</sup>

Grandes deslocações

1 - Em caso de grande deslocação, o trabalhador tem direito a um abono, por cada dia de ajuda de custo, igual a 65% da sua retribuição base, calculada nos termos do n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>, a pagar no dia de saída. Este abono é pago na mesma proporção da ajuda de custo.

2 - O abono de 65% referido no número anterior mantém-se nos dias de folga ou feriado, independentemente da prestação de trabalho. Havendo lugar a prestação de trabalho, as horas correspondentes ao horário diário normal do trabalhador serão remuneradas de acordo com a cláusula 67.<sup>a</sup>, destinando-se o abono de 65% a remunerar o trabalho que vai daquele cômputo até doze horas, sendo, no caso de este período ser ultrapassado, as horas excedentes pagas nos termos do n.º 4 da cláusula 67.<sup>a</sup>

3 - No dia da saída, o cômputo de doze horas é feito a partir do início da efectiva prestação de trabalho correspondente ao horário normal desse dia.

4 - No dia da chegada, considera-se o horário como cumprido logo que na localidade normal de trabalho se perfizerem as horas correspondentes ao período normal de trabalho diário, não se considerando, no entanto, como suplementar o trabalho que, ainda em deslocação, fique compreendido até ao limite de doze horas correspondentes ao regime de tal situação.

5 - O número de horas de viagem e trabalho não deverá exceder as doze horas diárias, não se contando para este cômputo os intervalos para refeição que, em princípio, deverão ser os definidos na cláusula 39.<sup>a</sup>

6 - Se o limite definido no número anterior for ultrapassado, e só deverá sê-lo em casos urgentes ou de grande actualidade, as horas que excedam aquele limite são consideradas suplementares, tendo, portanto, o tratamento destas, salvo o disposto no número seguinte.

7 - Para efeitos de horas suplementares, os trabalhadores que tiverem horários diários inferiores a oito horas começam a vencer a retribuição de horas suplementares após a realização de um número de horas de trabalho que seja igual ao seu horário diário mais metade, descontando os intervalos das refeições de acordo com o estipulado no n.º 6 desta cláusula.

8 - Nas grandes deslocações por barco não há lugar a atribuição do subsídio previsto no n.º 1. O trabalhador terá, no entanto, direito a uma ajuda de custo equivalente a 50% da sua retribuição base diária.

9 - Nas viagens por avião, cuja duração não ultrapasse o limite previsto no n.º 5, e pelas horas que o excedam, o trabalhador receberá um abono de viagem equivalente à sua remuneração horária.

10 - Se num dia de descanso houver lugar a viagem, será pago um abono de viagem igual ao dobro da retribuição hora normal do trabalhador.

11 - O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, excepto no tocante ao disposto nos n.º 8 e 10 desta cláusula e ao disposto no n.º 1. Nestes casos, a percentagem referida no n.º 1 é reduzida para 45%.

12 - Quando em viagem ou deslocação se verificarem dias de descanso, consideram-se estes como gozados, desde que nesses dias não haja lugar à efectiva prestação de trabalho. Porém, no caso de viagem, o trabalhador poderá optar pela compensação em tempo, definida na cláusula 67.<sup>a</sup>, não lhe sendo devido, neste caso, o abono previsto no n.º 10 da presente cláusula.

13 - Não deve ser marcada, em princípio, pela empresa viagem em dias de folga, a não ser por razões estranhas à organização desta ou por motivos imprevistos, nomeadamente os resultantes da actualidade.

14 - O disposto na presente cláusula não se aplica quando a deslocação seja resultante da frequência de cursos, estágios ou visitas de estudo, casos em que apenas há lugar ao pagamento da ajuda de custo definida neste AE.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

Transportes

1 - Sempre que o trabalhador se desloque ao serviço da empresa, esta facultar-lhe-á todas as possibilidades de transporte, podendo, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar carro próprio.

2 - Os trabalhadores que ao serviço da empresa utilizem carro próprio receberão, por quilómetro, um valor equivalente a 28% do preço da gasolina super, assumindo os riscos decorrentes de eventuais sinistros.

3 - A utilização de carro próprio com carácter sistemático será objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

Transporte de pessoal

1 - A RTP obriga-se a assegurar aos seus trabalhadores que entrem ou saiam de serviço entre a 1 e 6 horas transporte da empresa ou público entre o local de trabalho e o domicílio.

2 - A obrigatoriedade prevista no número anterior aplica-se também aos casos em que não seja assegurado transporte público colectivo antes da 1 hora ou depois das 6 horas, desde que tal transporte exista no seu horário normal de trabalho.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

Ajudas de custo

1 - Quando a deslocação seja inferior a vinte e quatro horas ou nas proporções que excedam este período, observar-se-ão as seguintes proporcionalidades da ajuda de custo:

Pernoita e pequeno-almoço - 60%

Almoço e jantar - 20%

2 - Se o trabalhador optar pela marcação do alojamento pela empresa, terá direito apenas a 50% da ajuda de custo.

3 - Nas deslocações em que o trabalhador tenha custeados, por entidade estranha à RTP, as despesas de alojamento e alimentação, a ajuda de custo será reduzida de acordo com as percentagens previstas no n.º 1, até ao máximo de 75%.

4 - Quando em regime de ajuda de custo, o trabalhador poderá apresentar documentos de despesa até ao limite desta.

No caso de os documentos apresentados totalizarem importância inferior à ajuda de custo a que tem direito, receberá a diferença em dinheiro.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Descanso semanal e feriado

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

1 - Em conformidade com o disposto no n.º 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>, e sem prejuízo do disposto no n.º 6 da mesma cláusula, os trabalhadores têm direito a dois dias seguidos de descanso semanal.

2 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores sujeitos a horário regular são obrigatoriamente o sábado e o domingo, mas poderão, eventualmente, ser o domingo e a segunda-feira, por acordo expresso entre a RTP e o trabalhador. No caso de trabalhadores com horário regular, o dia descanso semanal obrigatório é o domingo.

3 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores com horário irregular serão também dois dias seguidos tendo os mesmos de coincidir com o sábado e domingo, pelo menos de seis em seis semanas. No caso de trabalhadores com horário irregular, o dia de descanso semanal obrigatório é o primeiro dos dois dias de descanso.

4 - O gozo dos dias de descanso deve ser respeitado, em princípio, nos dias previamente marcados.

Quando, por motivos imperiosos, for necessário trabalhar nesses dias observar-se-á o seguinte:

- a) Se o trabalhador não estiver em serviço externo em regime de grande deslocação aplica-se o disposto na cláusula 67.<sup>a</sup>;
- b) Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, pode, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>, acumular os dias de descanso compensatório, os quais devem ser gozados logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído. Contudo, os responsáveis pelas equipas em serviço no exterior coordenarão o trabalho de modo que os dias de descanso possam efectivamente ser gozados nos dias consignados nos respectivos horários.

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

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>



## Feriados

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 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.

2 - Além dos feriados obrigatórios será observado o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

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

4 - 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 piquetes que têm de permanecer no serviço para assegurar a emissão e os grupos de profissionais no interior dos quais pode ser observada uma rotação por pontuação, será definida pela RTP, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

5 - A pontuação a observar para efeitos do número anterior será a seguinte:

- 1 de Janeiro - 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;
- Feriado municipal - 20;
- Sexta-Feira Santa - 20;
- Terça-feira de Carnaval - 10;
- 25 de Dezembro - 20.

## Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Descanso compensatório

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

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

3 - Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela RTP.

5 - 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, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 2.

6 - Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a RTP e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

7 - Quando da prestação de trabalho em dia de descanso, obrigatório ou complementar, o trabalhador tem direito a receber, no mínimo, o correspondente a um período de 4 horas de trabalho, sem prejuízo do trabalho efectivamente prestado quando o mesmo for superior a 4 horas. No caso do trabalho ser prestado em dia de descanso obrigatório, e seja qual for o período de trabalho prestado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, com ressalva das situações previstas no número 5 desta cláusula e no número 5 da cláusula 65.<sup>a</sup>

8 - Se o trabalho for prestado antes e depois do intervalo para refeição definido nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup>, é devido ao trabalhador o pagamento, no mínimo, de 1 dia completo de trabalho.

## SECÇÃO II

### Férias

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Direito a férias

1 - Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 22 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

Para efeitos do presente número, não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e os feriados.

2 - No ano da admissão observar-se-á o seguinte:

- a) Se o trabalhador for admitido até 31 de Julho, terá direito a dois dias e meio de férias por cada mês, contados desde a data de admissão até 31 de Dezembro, os quais serão gozados seguidos, no 2.º semestre e não antes de decorridos três meses sobre a data da admissão. Neste caso, é considerado como mês completo qualquer fracção do mesmo;
- b) Se o trabalhador for admitido depois de 31 de Julho, as primeiras férias serão gozadas no ano seguinte, mas nunca antes de decorridos três meses sobre a data de admissão e terão a duração de 22 dias úteis.

3 - O direito a férias é irrenunciável, não podendo ser substituído por qualquer remuneração suplementar ou outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 - Sempre que um trabalhador o requeira pode gozar as férias interpoladamente em dois períodos, nunca sendo um deles inferior a 11 dias úteis.

5 - Cessando o contrato de trabalho, a RTP pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

## Cláusula 69.<sup>a</sup>

### Época de férias

1 - A época de férias é estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a RTP.

2 - Não havendo acordo, compete à RTP, ouvidos os representantes do sector, fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar disso conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a 30 dias.

3 - 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 como segue:

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

4 - 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 RTP;
- b) O trabalhador que ingressar na RTP adquire uma pontuação igual ao que no seu sector tiver pontuação mais alta;
- c) Ao passar de um sector de actividade para outro, 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 e que, 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 emitido pela RTP é enviado a cada sector de actividade 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 RTP, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

5 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da RTP é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, desde que não prejudiquem os direitos dos trabalhadores dos seus sectores de actividade. Havendo prejuízo, o período de férias do agregado familiar é fixado pelo trabalhador mais pontuado.

6 - Estabelecidas as escalas de férias do pessoal, a RTP obriga-se a enviar as cópias ao órgão representativo dos trabalhadores.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Alteração da época de férias

1 - Quando por interesse da RTP tiver de ser feita qualquer alteração da época de férias já marcadas, deve atender-se às conveniências do trabalhador, o qual será indemnizado de todos os prejuízos directamente resultantes da alteração, quando devidamente comprovados.

2 - Verificando-se alteração da época de férias, nos termos ao n.º 1, é atribuída ao trabalhador a pontuação referente aos períodos que vier a utilizar, de acordo com o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Doença no período de férias

1 - Sempre que um período de doença comprovada coincida, no todo ou em parte, com um período de férias, consideram-se estas como não gozadas na parte correspondente.

2 - Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à RTP o dia do início da doença, assim como do seu termo.

3 - As férias não gozadas por motivo de doença devem ser marcadas de acordo com o disposto nos n.º 1 e 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, sendo atribuída ao trabalhador a pontuação correspondente ao período que gozar efectivamente.

4 - Se, porém, as férias estiverem fixadas para o mês de Dezembro e o trabalhador adoecer antes ou depois de elas se iniciarem, mantendo-se doente menos de um mês, férias abrangendo a doença parte do período fixado, poderão as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte.

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Proibição de acumulação de férias

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à RTP ou ao trabalhador e for obtida prévia autorização do Ministério da Trabalho, ou quando se verificar o condicionalismo do disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

3 - Terão ainda direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar nas Regiões Autónomas;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando as pretendam gozar noutra ilha ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber da RTP um subsídio de férias de montante igual ao vencimento correspondente ao período de férias a que tiverem direito por este AE, acrescido dos subsídios mencionados no número seguinte, desde que os mesmos tenham sido pagos nos 12 meses anteriores.

2 - Os subsídios considerados para efeito do número anterior são os seguintes:

- a) Isenção de horário de trabalho;
- b) Horário irregular;
- c) Isolamento;
- d) Trabalho a grande altura;
- e) Trabalho em dias alternados;
- f) Abono para falhas constante deste AE.
- g) Trabalho nocturno
- h) Trabalho aos Sábados e Domingos
- i) Trabalho por turnos.

3 - O pagamento do subsídio será feito conjuntamente com a retribuição do mês anterior, calculando-se, quanto aos subsídios cujo valor não seja constante, a média dos valores pagos nos últimos 12 meses.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 - A RTP poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição.

2 - As licenças sem retribuição por mais de 90 dias por ano só serão concedidas depois de ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

3 - O período de licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.

## SECÇÃO III

### Regime de falta

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 - Falta é a não comparência ao trabalho durante um dia.

2 - Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia não serão considerados ao fim do ano civil.

3 - Para efeitos do disposto nesta cláusula, entende-se por dia completo de trabalho:

Para profissionais com trinta e seis horas de horário semanal - sete horas;

Para profissionais com quarenta horas de horário semanal - oito horas.

4 - Se o horário que lhe competia cumprir era superior aos limites definidos no número anterior, o desconto a efectuar será feito por períodos de oito ou sete horas, sendo os excedentes não considerados no fim do ano.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - Consideram-se justificadas:

- a) As faltas que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela RTP;
- b) As faltas motivadas por acidente ou doença comprovada do trabalhador;
- c) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, por factos para os quais o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença;
- d) As faltas devidamente comprovadas, motivadas por deficiência de transporte, cataclismo ou alterações de ordem pública;
- e) As faltas motivadas por exercício de funções em organismos 'sindicais, comissões intersindicais ou outras análogas, nos termos do capítulo III;
- f) As faltas motivadas pela participação em reuniões da comissão e das subcomissões de trabalhadores, devendo o funcionamento destas durante os

- períodos normais de trabalho da empresa limitar-se ao indispensável, de modo a não prejudicar a produtividade;
- g) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária ou em actos inerentes às suas funções;
  - h) As faltas dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
  - i) As faltas motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins nos termos da cláusula seguinte;
  - j) As faltas dadas pelas trabalhadoras por maternidade, nos termos legais;
  - l) As faltas dadas pelos trabalhadores de sexo masculino, durante três dias, em caso de nascimento de filhos;
  - m) As faltas dadas ao abrigo da cláusula 105.<sup>a</sup> ou por prestação de provas de frequência ou exame em cursos de valorização pessoal ou profissional;
  - n) As faltas motivadas por doação de sangue, com repouso mínimo de quatro horas;
  - o) As faltas dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários quando ocorram no exercício de tais funções.

3 - Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Faltas por falecimento de familiares

1 - Nos termos da alínea i) do n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores poderão faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 - Se o trabalhador se encontrar ausente do seu local habitual de trabalho aquando do falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens e de parentes ou afins na linha recta ou de irmãos, a RTP providenciará o seu imediato regresso.

4 - Se o funeral não se efectuar durante os períodos consignados no n.º 1, consideram-se igualmente justificados as faltas durante os mesmos períodos à data da realização do funeral.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>



## Comunicação e prova sobre faltas justificadas

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicados logo que possível.
- 3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4 - A RTP pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir do trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas Justificadas

- 1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do trabalhador, salvo o disposto do número seguinte.
- 2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) As previstas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 76.<sup>a</sup>
  - b) As dadas ao abrigo das alíneas e) e J) do n.º 2 da cláusula 76.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador exceda os limites constantes do capítulo III deste AE, excepto se houver acordo com a RTP em contrário.
- 3 - As faltas a que se refere a alínea J) da cláusula 76.<sup>a</sup> terão o tratamento legalmente previsto.
- 4 - As faltas prevista na alínea b) do n.º 2 da cláusula 76.<sup>a</sup> terão o tratamento consignado na cláusula respeitante aos complementos de doença.
- 5 - Nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 76.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas nas férias

- 1 - As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na

proporção de um dia de férias por cada falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

Atrasos por motivos fortuitos

Os atrasos por motivos fortuitos, devidamente justificados, na entrada dos períodos de trabalho não são descontados desde que não sejam superiores a trinta minutos cada um, não haja prejuízo para o serviço e sejam compensados no fim de qualquer dos períodos de trabalho desse dia.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

Eleitos das faltas injustificadas

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

2 - As faltas injustificadas poderão constituir infracção disciplinar.

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

Cláusula 83.<sup>a</sup>

Dispensas

1 - É considerado como presença, para todos os efeitos, o período de trabalho ou o dia durante o qual um trabalhador, por direito e a seu pedido, for dispensado da permanência ao serviço, desde que não exceda o limite mensal do número de horas de um dia de trabalho, podendo esta dispensa ser gozada de uma só vez ou em dois períodos de trabalho, conforme for mais favorável para o trabalhador ou ele o requeira.

2 - O período de dispensa nunca poderá ser inferior a um dos períodos de trabalho.

3 - As dispensas nos termos dos n.<sup>os</sup> 1 e 2 desta cláusula só serão autorizadas desde que o serviço em cada sector fique assegurado.

4 - Os pedidos de dispensa devem ser formulados no dia anterior, salvo no caso de comprovada impossibilidade; hipótese em que a dispensa pode ser concedida com menor antecedência.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por assistência inadiável aos membros do agregado familiar, maternidade, serviço militar, doença, acidente ou prisão, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, suspende-se o contrato de trabalho.

2 - Durante a suspensão o trabalhador manterá o direito ao lugar, categoria e outras regalias concedidas por este AE, ou por iniciativa da RTP que não resultem da efectiva prestação de trabalho e sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre segurança social ou outras.

3 - O disposto nos números anteriores começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 - Para além das garantias previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva terá direito à retribuição quando a decisão final vier a ilibá-lo.

5 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro dos 15 dias imediatos, apresentar-se ao serviço.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Desconto na remuneração por faltas ao trabalho

Quando houver que proceder a descontos na remuneração em virtude de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado multiplicando o salário/hora obtido pela aplicação da fórmula prevista na cláusula 42.<sup>a</sup> pelo número de horas diárias de trabalho marcadas no respectivo horário.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores em serviço militar

1 - O trabalhador em cumprimento do serviço militar obrigatório será avisado para a última residência constante do seu processo individual dos concursos ou estágios que possam conduzir a promoção na sua carreira, para os quais será admitido, na medida em que tal for compatível com o serviço militar.

2 - O trabalhador em cumprimento de serviço militar obrigatório beneficiará das progressões que resultem da sua antiguidade e, bem assim, das regalias que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 - O trabalhador deverá apresentar-se ao serviço dentro dos 15 dias imediatos à sua passagem à disponibilidade.

4 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório são concedidas as férias a que tiverem direito antes da sua incorporação. Se tal não for possível em virtude de convocação para o serviço militar, terão direito a receber a retribuição e o subsídio correspondente às férias vencidas e o subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 - O trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar e logo após a sua apresentação na empresa, bem como a receber o respectivo subsídio.

## CAPITULO X

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Competência disciplinar

1 - A RTP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, competindo-lhe o exercício de tal poder com a observância das garantias consignadas na lei e no presente AE.

2 - O poder disciplinar é exercido obrigatoriamente por via de processo disciplinar, salvo quando à infracção corresponda sanção de repreensão simples.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Contagem de prazos

1 - Os prazos a observar no exercício da acção disciplinar são os constantes das cláusulas seguintes.

2 - Os prazos contam-se seguidamente, com ressalva do disposto no número seguinte.

3 - Os prazos referentes ao andamento do processo disciplinar suspendem-se nos seguintes casos, quando devidamente fundamentados:

- a) Impedimento temporário por parte do arguido de comparecer para diligências processuais em que seja necessária a sua presença;
- b) Impedimento idêntico ao referido na alínea anterior respeitante a testemunhas consideradas indispensáveis ao apuramento da verdade material dos factos;

- c) Impedimento ou anormal demora na obtenção ou apresentação de qualquer elemento de prova que, fundamentalmente, seja declarada imprescindível por quem queira produzi-la, sem prejuízo de o instrutor indeferir a pretensão sempre que ela se mostre manifestamente infundada ou dilatória.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Prazo para o início e comunicação

1 - O procedimento disciplinar terá de iniciar-se no prazo de 30 dias a contar do conhecimento da infracção e do presumível arguido pela entidade que detenha o poder disciplinar, sob pena de caducidade de acção disciplinar.

2 - O procedimento disciplinar tem-se por iniciado com a decisão escrita que o mande instaurar.

3 - Decidida a instauração de um processo disciplinar, o instrutor nomeado comunicará por escrito ao trabalhador a abertura do referido processo.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Prazo de prescrição

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.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Inquérito prévio e nota de culpa

1 - O processo prévio de inquérito, se a ele houver lugar, terá a duração máxima de 30 dias contados da data do recebimento do processo pelo instrutor, podendo esse prazo ser prorrogado pelo máximo de outros 30 dias, no interesse da instrução, fazendo o instrutor constar dos autos o fundamento da prorrogação.

2 - A instauração do inquérito suspende o prazo de caducidade de acção disciplinar, nos termos da lei.

3 - Concluída a instrução, se o processo não houver de prosseguir o instrutor elaborará proposta de arquivamento.

Se o processo houver de seguir, será apresentada, por escrito, ao trabalhador nota de culpa no prazo de 15 dias, contados da decisão que o mande instaurar.

4 - A nota de culpa indicará o infractor, os factos que lhe são imputados, as disposições legais e contratuais indiciariamente infringidos, o rol de testemunhas e demais elementos de prova.

5 - A nota de culpa será entregue ao arguido, por protocolo ou correio sob registo e com aviso de recepção, para o seu local de trabalho ou para a residência que constar dos registos dos serviços de pessoal da empresa.

6 - A partir da data da expedição da nota de culpa o processo ficará patente em local onde possa ser consultado pelo arguido, assistido ou não pelo seu advogado. Devem ser facultadas ao arguido, a seu requerimento, fotocópias de peças do processo que entender necessárias.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Defesa do arguido

1 - No prazo de 10 dias úteis a contar da notificação da nota de culpa, tem o arguido o direito de apresentar, por escrito, a sua defesa, indicando o rol de testemunhas, e requerendo demais diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

2 - O prazo previsto no número anterior será prorrogado por mais 10 dias úteis a requerimento devidamente fundamentado do arguido.

3 - O número de testemunhas não pode ultrapassar oito, quer para o arguido, quer para a entidade patronal, considerando-se não escritas as excedentes, não podendo ser ouvidas mais de três sobre cada facto.

4 - Poderá ser recusada a efectivação de diligências que revistam a natureza dilatória ou se manifestem inúteis ou injustificadas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

1 - A instrução deve estar concluída no prazo de 20 dias a contar, da apresentação da defesa, podendo o instrutor prorrogar tal prazo por mais 20, no interesse da descoberta da verdade.

2 - Nenhum trabalhador convocado para os termos da instrução se poderá eximir a comparecer perante o instrutor, devendo os serviços a que o mesmo esteja afecto dispensá-lo para o efeito.

3 - Tratando-se de testemunhas fora da empresa, incumbe ao arguido apresentá-las, sendo suas, no dia, hora e local que o instrutor designará ao arguido com antecedência suficiente.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Prazo de conclusão

1 - O processo disciplinar terá de estar concluído no prazo máximo de 180 dias a contar do seu início, sob pena de caducidade do poder disciplinar.

2 - Considera-se concluído o processo com a expedição de cópia da decisão final para o trabalhador.

3 - Não se contam para este cômputo os dias, para além de 15, em que os autos estejam em poder do órgão representativo dos trabalhadores nem o impedimento temporário de comparência no trabalho por parte do trabalhador arguido.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Intervenção do órgão representativo dos trabalhadores

1 - Elaborado o relatório, será uma cópia do processo remetida à comissão de trabalhadores, a fim de esta se pronunciar no prazo de 20 dias.

2 - Ao aludido órgão é também lícito requerer quaisquer actos ou diligências de prova que julgue necessários, sem prejuízo de o instrutor poder indeferir a pretensão sempre que ela se mostre manifestamente infundada ou dilatória.

3 - Sendo o trabalhador representante sindical, e quando a sanção proposta for a de despedimento, será também enviada cópia do processo ao sindicato que representa o arguido, o qual, no prazo de 20 dias, pode fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Decisão final

1 - Recebidos os pareceres referidos na cláusula anterior, ou decorrido o respectivo prazo, o processo será presente ao conselho de gerência, para decisão no prazo de 30 dias.

2 - A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, e o início do seu cumprimento será fixado pela RTP, consideradas as conveniências do serviço e o interesse atendível do trabalhador.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 - Iniciado o processo disciplinar, pode a RTP, nos termos da lei, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos que lhe assistam.

2 - A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

Sanções

1 - As sanções disciplinares são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 - Em casos especialmente graves, mas que não justifiquem o despedimento, poderá a suspensão do trabalho ser elevada até 24 dias, até um limite de 60 dias em cada ano civil.

3 - As sanções disciplinares devem ser graduadas tendo em conta a gravidade da infracção e o prejuízo que desta efectivamente resultar, a culpa do infractor, o seu comportamento anterior e quaisquer outras circunstâncias que acompanhem, precedam ou sucedam à infracção, susceptíveis de atenuar ou agravam o ilícito ou os prejuízos e lesões dele decorrentes.

## CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 99.<sup>a</sup>

Causas de cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 100.<sup>a</sup>

Efeitos da ilicitude do despedimento

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, e não optando o trabalhador, nos termos da lei, pela reintegração, ser-lhe-á paga uma indemnização correspondente a um mês e meio de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, contada até à data da sentença, mas nunca inferior a 12 meses.



2 - Se se tratar de despedimento de trabalhadora durante o período de gravidez ou até um ano após o parto, a indemnização referida no número anterior não será inferior ao dobro da remuneração que receberia até um ano após o parto.

3 - Tendo ocorrido gravidez ou parto há menos de um ano, a trabalhadora deverá invocar esse facto no processo.

Não o fazendo, e não sendo patente a gravidez, não se presumirá o respectivo conhecimento por parte da empresa.

4 - Tratando-se de despedimento de menor, a indemnização referida será equivalente às retribuições que receberia até atingir a maioridade, caso este montante seja superior ao que resultaria da aplicação das regras gerais.

5 - Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais ou de trabalhadores que se tenham candidatado àquelas funções ou tenham cessado o seu exercício há menos de três anos, ou ainda de trabalhadores que tenham sido delegados ou membros de piquetes de greves ocorridas nos últimos seis meses, a indemnização devida nunca será inferior ao dobro da que for apurada nos termos gerais deste AE.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador

Se o trabalhador fizer cessar o contrato de trabalho com justa causa, terá direito à indemnização prevista na lei, excepto nos casos das alíneas *b)*, *c)* e *f)* do n.º 1 do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, em que essa indemnização será de dois meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

## CAPITULO XII

Condições particulares de trabalho

### SECÇÃO I

Protecção social

Cláusula 102.<sup>a</sup>

Protecção na gravidez e na maternidade

1- Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito a:

- a) Não desempenhar durante a gravidez tarefas clinicamente desaconselháveis, como tal reconhecidas pela medicina do trabalho, não podendo por tal ser-lhe diminuída a retribuição;

- b) A falta durante 90 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação. Dos 90 dias fixados nesta alínea 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. Os restantes 30 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) No caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida de então até final do período de internamente e retomada a partir da data em que cesse o referido internamente;
- d) No caso de parto de nado-morto ou de aborto, o número de faltas, com efeitos fixados na alínea b), será no mínimo de 10 e no máximo de 30 dias, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da mulher;
- e) O direito de falta no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b), cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;
- f) Durante os períodos de licença concedida nos termos das alíneas anteriores, a RTP concederá um complemento por forma que, conjuntamente com o subsídio da segurança social, se perfaça a retribuição efectiva da trabalhadora;
- g) Retomado o trabalho, e no caso de a trabalhadora comprovadamente amamentar o filho, terá direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, e nos termos legais, por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada um, salvo acordo entre a trabalhadora e a empresa que estabeleça diferentemente;
- h) Não se verificando a situação prevista na alínea anterior, tem a trabalhadora direito à dispensa, por dois períodos de meia hora cada um, em cada dia de trabalho, acumuláveis, a utilizar no início ou fim do período diário de trabalho, durante 10 meses, e destinados a acompanhamento do filho. Esta dispensa efectiva-se sem perda de retribuição nem de férias;
- i) A partir do 3.º mês de gravidez e até oito meses após o parto, as trabalhadoras têm direito à dispensa de prestação de trabalho nocturno, bem como nos últimos três meses de gravidez, e igualmente até oito meses após o parto, têm direito a dispensa de grandes deslocações, devendo requerer as dispensas previstas nesta alínea sempre que delas pretendam beneficiar.

2 - Os períodos posteriores ao parto fixados nas alíneas i) do número anterior não se aplicam nas situações previstas na alínea d) do mesmo número.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores com especiais encargos familiares

1 - Os trabalhadores que tiverem a seu cargo parentes que sejam diminuídos físicos ou mentais deverão ser dispensados de serviço que envolva pernoita fora da sua localidade habitual de trabalho.

2 - A empresa pode exigir a prova dos factos que determinam o previsto no número anterior.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

Trabalhadores menores

1 - A RTP deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço as adequadas condições de trabalho, tendo em conta a aprendizagem e formação do menor, nos seus aspectos profissional, físico e espiritual.

2 - Os limites do horário diário a estabelecer a menores deverão, em princípio, situar-se entre as 9 e as 19 horas, não podendo haver lugar a trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento de horário.

3 - A RTP deverá, pelo menos uma vez por ano, fazer submeter os menores ao seu serviço a inspeções médicas, a fim de verificar que o trabalho desenvolvido não acarreta prejuízos para o harmonioso desenvolvimento do menor.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

Trabalhadores-estudantes

1 - A RTP facilitará aos seus trabalhadores a frequência de cursos que visem um aumento do nível das suas habilitações literárias.

2 - Para tanto, poderão os trabalhadores-estudantes, caso as condições do serviço o permitam, ter horários de trabalho que de todo não inviabilizem a frequência escolar, além de outras regalias legalmente previstas, nomeadamente:

- a) Dispensas durante o ano lectivo e por imperativo dos horários escolares, até quatro ou seis horas por semana, no caso de o horário de trabalho ser incompatível com a frequência das aulas, conforme o trabalhador-estudante cumpra um horário de trinta e seis ou quarenta horas, respectivamente;
- b) Dispensa de dois dias para a prova escrita e de dois dias para a prova oral por cada disciplina, sendo um o da realização da prova e o outro o dia imediatamente anterior;
- c) Marcação das férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Gozo de licença de até seis dias por ano a descontar no vencimento.

3 - Para poder continuar a usufruir das regalias previstas no número anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento o ano escolar, nos termos da lei.

4 - As regalias consignadas nos números anteriores suspendem-se e cessam nos termos da lei, constituindo infracção disciplinar a prestação de falsas declarações para obtenção de qualquer das regalias previstas.

## SECÇÃO II

### Trabalho em locais isolados

Cláusula 106.<sup>a</sup>

### Trabalho em locais isolados

1 - Considerando as dificuldades de acesso, as condições climatéricas e o isolamento do local de trabalho, será atribuído um subsídio de isolamento de montante previsto no anexo III aos trabalhadores cujo local de trabalho sejam os centros emissores de: Muro, Santa Bárbara, Lousã, Barrosa, Montejunto, Fóia, Pico da Silva e Mendro.

2 - Este subsídio manter-se-á durante os períodos de férias, doença ou ausência por motivo de serviço.

3 - A RTP assegurará o transporte entre o emissor e um ponto de partida previamente designado numa localidade próxima de acordo com a maioria dos interessados, mantendo a prática actual, a não ser que os trabalhadores dêem prévio acordo a alterações propostas.

4 - Desde que assegurada a prestação de quarenta horas de trabalho semanal, a distribuição dos períodos de trabalho ao longo da semana poderá ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a empresa, considerando as condições particulares de trabalho em cada emissor.

5 - O horário que vier a ser acordado vigorará pelo período mínimo de um mês ou de um ano, conforme seja irregular ou regular, podendo em qualquer altura ser alterado por acordo entre os trabalhadores do emissor e a empresa.

6 - Exceptuam-se desta possibilidade os emissores que por razões de preferência dos respectivos trabalhadores tenham sido aumentados nos seus quadros de pessoal, em ordem à prática do horário normal diário de oito horas.

7 - A remuneração devida por trabalho prestado além do horário acordado em dia que não seja de folga será calculada nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup>

8 - Só confere, porém, direito à retribuição especial por trabalho prestado em dias de descanso semanal o trabalho desenvolvido nos dias como tais indicados no respectivo mapa de horário de trabalho a afixar.

9 - No caso de os trabalhadores dos emissores acordarem tipos de horário com direito a dois dias de folga seguidos, o seu horário semanal poderá, eventualmente, ir até ao limite de quarenta e quatro horas semanais.

As horas que ultrapassem as quarenta serão pagas como hora normal e não serão incluídas no cômputo geral das horas suplementares.

10 - Nos centros emissores, e em relação aos trabalhadores que prestem serviço em dias alternados, o subsídio referido no n.º 1 terá um complemento mensal de montante igual ao referido no anexo III.

11 - A empresa diligenciará no sentido de os trabalhadores não serem, por princípio, sujeitos a horários superiores a quarenta horas semanais, nomeadamente recompletando quadros.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

Emissores de Monsanto, e Monte da Virgem

Os n.ºs 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 da cláusula anterior poderão também ser extensivos aos trabalhadores em serviço nos emissores de Monsanto e Monte da Virgem.

## CAPITULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 108.<sup>a</sup>

Princípio geral

A RTP obriga-se a instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, observando o disposto na lei e no regulamento de segurança no trabalho, o qual fará parte integrante do presente acordo.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

Divulgação

1 - O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores.

2 - Para o efeito, a RTP fornecerá, aquando da entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

## Medicina do trabalho

1 - A RTP manterá em funcionamento serviços de medicina do trabalho, de acordo com as condições legais aplicáveis e tanto quanto possível, nas várias localidades de trabalho.

2 - Compete, em especial, aos serviços médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em atenção as mulheres, os menores, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os de qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- d) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
- e) Fomentar a educação de todos os trabalhadores, incluindo o pessoal dirigente em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais a solicitação dos mesmos relativamente a perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho;
- f) Colaborar com os serviços sociais e com quaisquer serviços da RTP que solicitem tal colaboração;
- g) Elaborar, no 1.º trimestre de cada ano, um relatório anual e enviar à delegação de saúde, à Inspeção-Geral do Trabalho e aos sindicatos outorgantes, contendo descrição pormenorizada das actividades dos serviços respeitantes às alíneas desta cláusula.

3 - Constitui dever dos trabalhadores comparecer aos exames médicos que são efectuados dentro das noras normais de trabalho, devendo para o efeito ser dispensados pelas respectivas chefias.

### Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Serviços de medicina curativa e suas atribuições

1 - A RTP manterá em funcionamento, tanto quanto possível em todas as localidades de trabalho, um serviço de medicina curativa, destinado às práticas correntes de medicina curativa, de que são beneficiários os trabalhadores da RTP no activo ou reformados e os familiares a seu cargo.

2 - A RTP obriga-se a melhorar os serviços, tanto quanto possível, no que se refere à organização técnica e material, ao pessoal e ao regime de consultas.

3 - Os exames médicos ou consultas serão feitos nas horas de consulta respectiva, independentemente do horário do trabalhador.

## CAPÍTULO XIV

### Prestações de carácter social e previdência

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A RTP e os trabalhadores abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 - Ao trabalhador com baixa por doença é devido o complemento necessário para, com o subsídio a que tem direito da segurança social, perfazer a sua remuneração líquida.

2 - O subsídio poderá ser suspenso se não for observado o disposto na cláusula seguinte e nas condições nela enumeradas.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Condições de atribuição do complemento do subsídio de doença

1 - Em caso de doença, o trabalhador obriga-se a comunicar tal facto à empresa no próprio dia em que ela ocorra, ou, não sendo possível, no dia imediato. Exceptuam-se os casos em que, por factos não imputáveis ao trabalhador, não seja possível cumprir aqueles prazos, devendo, no entanto, fazê-lo logo que possível.

2 - A empresa pode mandar observar o trabalhador por médico ou médicos por si nomeados, que emitirão parecer, sendo a observação clínica feita nos serviços clínicos da RTP, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

3 - Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela RTP, outro pelo trabalhador e um terceiro cooptado por estes dois, indicando, juntamente com o pedido, o nome e morada do médico por si designado.

4 - Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, haverá lugar à suspensão do complemento do subsídio de doença, e, no caso de ter havido recusa do trabalhador à observação médica, aquela suspensão retroagirá sempre à data do início da baixa.

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

Cláusula 115.<sup>a</sup>

Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias

1 - No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar esta incapacidade, a retribuição líquida correspondente ao vencimento a que tinha direito à data da baixa.

2 - Todavia, o trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

Incapacidade permanente compatível com a continuação da relação de trabalho

1 - No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional em serviço da RTP, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificados, nos termos do n.º 4 da cláusula 25.<sup>a</sup>

2 - A reconversão, referida no número anterior, sendo possível, verificar-se-á nos termos dos n.ºs 3 a 5 da cláusula 25.<sup>a</sup>

Cláusula 117.<sup>a</sup>

Complemento de pensões

1 - Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo o trabalho na RTP, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificada ou contraída ao serviço da RTP, esta complementar a pensão a que o trabalhador tem direito como necessário para lhe garantir, a título vitalício, a retribuição vencida à data em que a referida incapacidade for verificada, observado o limite definido no n.º 7.

2 - Em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da RTP, esta complementar as pensões dos respectivos titulares nos termos da lei de acidentes de trabalho e doenças profissionais, com o montante necessário para garantir as pensões estabelecidos na base XIX da Lei n.º 2127 de 3 de Agosto de 1965, mas calculadas sobre a retribuição efectivamente recebida pelo trabalhador, nos termos da lei.

3 - Sem embargo do disposto nos números anteriores a actualização do montante global das pensões deverá ter por referência os salários em vigor para os trabalhadores no



activo, tendo-se, porém, em conta as disponibilidades do fundo complementar de pensões que a empresa se compromete a manter e a melhorar.

4 - Em caso de passagem à situação de reforma ou invalidez, qualquer que seja a causa, a RTP garantirá aos trabalhadores o valor das pensões constantes da tabela seguinte, subsidiando para tal a diferença entre o valor mencionado na tabela e o valor da pensão concedida pela segurança social.

Anos completos de serviço - Percentagem de remuneração efectiva na data da invalidez ou reforma passível do desconto para a segurança social.

Até 10 anos - 50

Por cada ano a mais de serviço - 2

5 - A RTP pagará os complementos necessários para garantir que as pensões de sobrevivência sejam as resultantes da aplicação das percentagens previstas no respectivo regulamento oficial, mas a incidir sobre os valores achados através da aplicação percentual constante do número anterior.

6 - Verificando-se as situações previstas nos números anteriores e sempre que a pensão da segurança social seja actualizada, a pensão global sê-lo-á também, em percentagem igual à percentagem média de encargos suportados pela entidade que procede à actualização.

7 - Em caso algum o valor global da pensão, mesmo quando a lei prevê a acumulação de pensões, poderá ultrapassar 80% da retribuição de idêntica categoria no activo.

8 - Nos meses de Junho e Novembro será pago um quantitativo igual aos montantes das pensões complementares que os beneficiários estiverem a receber.

9 - Para que haja lugar a atribuição do complemento de pensão de reforma, o trabalhador terá de a requer com efeitos a partir do dia seguinte aquele em que atingir a idade mínima legal de reforma, e comprovar tal facto perante os competentes serviços da Empresa.

Cláusula 118.<sup>a</sup>

Responsabilidade

1 - Em caso de morte ou incapacidade do trabalhador por acidente ocorrido em zona onde estejam a desenrolar-se operações militares e por efeito destas, será paga uma indemnização correspondente a 21 anos do seu vencimento.

2 - Aos trabalhadores destacados para reportagens ou outros serviços que envolvam especial perigosidade, nomeadamente transporte militar, graves perturbações de ordem pública, transporte em motociclos, será paga, em caso de morte ou incapacidade permanente e absoluta, uma quantia equivalente a 10 anos de vencimento base.

3 - A RTP assume também a responsabilidade civil, sem o direito de regresso previsto no n.º 3 do artigo 500.º do Código Civil, pelos danos causados a terceiros pelos trabalhadores no exercício das suas funções, salvo nos casos de dolo ou culpa grave e indesculpável, sem prejuízo do disposto na cláusula relativa a utilização de carro próprio ao serviço da RTP.

4 - Nos casos em que houver lugar ao pagamento das indemnizações previstas no n.º 1 desta cláusula, não haverá lugar ao complemento de pensões por morte previsto na cláusula anterior.

5 - A RTP poderá transferir a responsabilidade civil prevista na presente cláusula.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

Regalias sociais

1 - A RTP manterá em vigor as regalias sociais tradicionalmente praticadas.

2 – Quanto aos refeitórios e bares, continuarão em funcionamento nos moldes habituais.

Cláusula 120.<sup>a</sup>

Infantários e jardins infantis

1 - No futuro centro de produção de Lisboa existirão obrigatoriamente, entrando em funcionamento simultaneamente com aquele, um infantário e um jardim infantil.

2 - As condições de utilização dos infantários e jardins infantis serão regulamentadas, depois de ouvido o órgão representativo dos trabalhadores, tendo em atenção o disposto em legislação especial ou neste acordo.

3 - São condições de admissão nos infantários e nos jardins infantis:

- a) Não sofrer de doença contagiosa nem de qualquer deficiência que obrigue a cuidados especiais;
- b) Sujeitar-se a inspeção do médico pediatra, a expensas da RTP.

4 - Os infantários e jardins infantis proporcionarão alimentação apropriada às idades e aos estados de saúde das crianças.

5 - A RTP cobrará por cada criança que frequente os infantários e jardins infantis uma mensalidade a acordar com o órgão representativo dos trabalhadores, devendo, em princípio, respeitar-se um princípio de proporcionalidade.

6 - Nas restantes localidades de trabalho, os trabalhadores terão direito por cada filho a um subsídio igual à mensalidade referida no número anterior.

7 - Os trabalhadores cujos filhos, em virtude de deficiência física ou mental, necessitem de frequentar estabelecimentos especiais terão direito a um subsídio nos termos do regulamento da empresa.

## CAPITULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

1 - É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar, nos termos da lei, as disposições do presente acordo, bem como outras que lhe estejam atribuídas.

2 - A comissão paritária será composta por oito membros, sendo quatro nomeados pela empresa e os restantes pelos sindicatos outorgantes.

3 - Cada parte designará o número de membros suplentes que entender necessário, podendo ainda ser assistida por assessores, num máximo de três, não podendo estes últimos ter direito a voto.

Os membros suplentes só poderão estar presentes às reuniões em substituição dos membros efectivos.

4 - No prazo de 30 dias após a publicação deste acordo cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os nomes dos seus representantes.

5 - Os elementos da comissão paritária podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte a quem compete a sua nomeação, mediante aviso prévio de oito dias à outra parte.

6 - A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes os oito membros que a compõem.

7 - As deliberações só vincularão as partes desde que tomadas por unanimidade, depositadas e publicadas nos termos legais.

8 - A comissão funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatários do presente acordo, devendo a convocatória mencionar sempre a ordem de trabalhos.

9 - Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

10 - Não sendo possível o consenso da comissão paritária, o diferendo transitará para uma comissão arbitral, que se pronunciará definitivamente, a qual será constituída por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido de comum acordo.

## CAPITULO XVI

### Outras disposições

Cláusula 122.<sup>a</sup>

#### Órgãos representativos dos trabalhadores

Para efeitos deste AE, entende-se por órgãos representativos dos trabalhadores as comissões intersindicais, as comissões sindicais, os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

#### Tratamento mais favorável

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar para qualquer trabalhador tratamento menos favorável, nomeadamente redução da sua retribuição ou baixa de categoria.

Cláusula 124.<sup>a</sup>

#### Disposição transitória

Com relação os trabalhadores que reúnem condições de reforma à data da produção de efeitos do presente AE, é estabelecido o prazo máximo de 6 meses para a passagem a situação de reforma.

Se o trabalhador optar por se manter ao serviço perde o direito ao complemento da pensão.

## ANEXO I

### Carreiras, categorias e funções

1 - As carreiras, categorias e funções aplicáveis aos trabalhadores da RTP estão agrupadas em 12 famílias profissionais e são as constantes do texto seguinte.

2 - Cada uma das famílias profissionais está ainda dividida em ramos, dependendo da sua própria natureza e do tipo de funções que integram as suas categorias profissionais.

3 - O período de aprendizagem das carreiras que o comportam é de dois anos.

1 - Família profissional: Operações

1.1 - Ramo: Operações

*Definição genérica.* - Opera racionalmente os meios ópticos, mecânicos, eléctricos e electrónicos empregues na captação, registo, reprodução e tratamento, processamento e encaminhamento de programas de televisão, exercendo a sua actividade com espírito imaginativo. Assegura também o transporte, montagem, instalação e desmontagem dos meios móveis destinados aquela finalidade. Colabora no planeamento da afectação e utilização dos meios «fixos ou móveis». Inclui os seguintes níveis de qualificação para cada uma das especializações que vão indicados:

1.1.1 - Operação (aprendizagem) - período de dois anos com evolução salarial automática em cada ano e sem designação profissional específica. Este período pode ser dispensado se possuir experiência profissional específica que o substitua ou que tal seja aconselhável pela natureza da própria função.

1.1.2 - Operação - exercício estabilizado da profissão em cada uma das especialidades e com as seguintes designações profissionais:

- Operador de imagem;
- Operador de tratamento de imagem;
- Operador de iluminação;
- Operador de áudio;
- Operador de registo e edição;
- Operador de centro de comutações e coordenação técnica;
- Operador de continuidade;
- Operador de laboratório cinematográfico;
- Técnico de laboratório cinematográfico;
- Operador de montagem de filmes;
- Fotógrafo;
- Técnico de organização e planeamento.

1.1.2.1 - Operador de imagem - É o profissional que concebe, planeia e executa todas as operações necessárias à captação de imagem, com câmaras de televisão ou cinema, para programas, espectáculos, Ou emissões de televisão, podendo, em trabalhos de pequena produção, efectuar o trabalho de iluminação. Quando operar uma câmara que disponha de registo magnético incorporado, poderá efectuar também o registo áudio. Efectua montagem simples de vídeo quando em serviço da informação. Colabora na montagem dos equipamentos adequados ao seu trabalho.

1.1.2.2 - Operador de tratamento de imagem - É o profissional que opera equipamentos de controlo, de mistura e tratamento da imagem ou imagens. Assegura o encaminhamento e a comutação das diferentes vias de vídeo, na área da actividade. Colabora na montagem dos equipamentos adequados ao seu trabalho.

1.1.2.3 - Operador de iluminação - É o profissional que concebe, planeia e executa as operações necessárias à iluminação dos espaços cénicos de um programa, espectáculo ou emissão de televisão. É responsável pela elaboração de plantas e memórias descritivas, podendo colaborar na escolha dos equipamentos disponíveis. Colabora na montagem dos equipamentos adequados ao seu trabalho.

1.1.2.4 - Operador de audio - É o profissional que executa as operações necessárias à captação e tratamento da componente áudio de um programa, espectáculo ou emissão de televisão. Pode ser responsável pelo estudo e tratamento acústico dos locais. Pode, igualmente, colaborar na escolha dos equipamentos disponíveis. Opera os equipamentos adequados ao seu trabalho. É o responsável pela escolha, selecção e conjugação das músicas e dos efeitos especiais sonoros, pré-gravados ou criados expressamente para a banda sonora.

1.1.2.5 - Operador de registo e edição - É o profissional que concebe, planeia e executa as acções necessárias à operação de equipamentos de telecinema, registo, montagem e reprodução e complexos de pós-produção.

1.1.2.6 - Operador de centro de comutações e coordenação técnica - É o profissional que executa e coordena a operação de circuitos técnicos (vídeo, audio e telefónicos) de âmbito internacional, nacional e local. Em transmissões directas assegura aos comentadores, nacionais e internacionais, a instalação e operação dos equipamentos de comutadores.

1.1.2.7 - Operador de continuidade - É o profissional que opera os equipamentos inerentes às *régies* de continuidade, de forma a preparar e executar técnico-operacionalmente, em directo, o alinhamento de emissão e dar forma final à emissão de televisão. Assegura, também, a operação de unilaterais (nacionais e internacionais).

1.1.2.8 - Operador de laboratório cinematográfico - É o profissional que opera máquinas reveladoras, positivadoras e equipamentos de padronização, preparando-as e carregando-as, observando as indicações do técnico de laboratório sobre a actividade química dos banhos.

1.1.2.9 - Técnico de laboratório cinematográfico - É o profissional que executa a preparação e análise dos banhos e produtos químicos, observando os formulários adequados e procede ao controlo sensitométrico, calculando os parâmetros técnicos mais convenientes às características dos materiais fotossensíveis.

1.1.2.10 - Operador de montagem de filmes - É o profissional que executa todas as operações referentes à montagem de segmentos de programas ou de programas completos, empregando o suporte de filme, assumindo a direcção da montagem na ausência da equipa de produção/realização ou jornalista, actuando segundo as directivas por estes traçadas.

1.1.2.11 - Fotógrafo - É o profissional responsável pela concepção e execução das fotografias necessárias aos serviços internos, à produção de programas, espectáculos e emissões de televisão. Amplia, revela e ilumina os trabalhos que executa.

1.1.2.12 - Técnico de organização e planeamento - Encarrega-se das acções de organização de métodos administrativos e de planeamento a curto, médio e longo prazo, da afectação de meios a programas, bem como do apuramento estatístico da correspondente utilização. Estuda e concebe os circuitos administrativos e funcionais, tendo em vista o aumento de eficácia do funcionamento dos serviços. Para além das tarefas específicas anteriormente descritas, incumbe-lhe também o desenvolvimento de todas as funções no âmbito do planeamento e da organização.

1.1.3 - Operação qualificada - exercício das funções especificados para o nível anterior, quer dentro do mesmo âmbito, quer de âmbito mais complexo. Pode também coordenar a actividade de grupos ou de pequenas equipas de profissionais afins. No exercício da operação qualificada designa-se por:

Operador supervisionar de...

Técnico supervisionar de...

Fotógrafo principal.

1.1.4 - Chefia funcional - assume a chefia de uma equipa alargada. Assume a direcção da imagem ou do som, nos casos que o requirem, e face às suas aptidões prévias, dirige áreas de produção, pós-produção e planeamento. Opera, eventualmente, equipamentos da sua área de origem. Provém das categorias anteriores e assume as seguintes categorias profissionais com três níveis diferenciados.

Responsável técnico;

Responsável operacional;

Responsável de organização e planeamento;

podendo o responsável operacional assumir a designação funcional de chefe técnico de produção.

1.2 Ramo: Apoio às operações

1.2.1 - Apoio às operações:

1.2.1.1 - Assistente de operações - É o profissional que executa as tarefas de apoio nas áreas de operações e emissão, prepara e conserva materiais, ou suportes fílmicos ou magnéticos e procede ao seu transporte. Executa a montagem e desmontagem de

equipamentos e estruturas. Quando no apoio às equipas de vídeo móvel ligeiro (produção/informação), pode operar os equipamentos complementares, sob a orientação do respectivo operador. Assegura a movimentação física e o armazenamento dos diversos meios, procedendo à sua montagem e desmontagem. Conduz os meios de transportes necessários à sua actividade e os da equipa em que se integra. Colabora nas tarefas de ligação a entidades externas.

1.2.2 - Apoio qualificado às operações - exerce as funções inerentes à categoria anterior, com o nível de exigência e qualificação superior. No exercício da operação qualificada, designa-se por assistente de operações principal.

1.2.3 - Chefia funcional - exerce as funções correspondentes à categoria anterior e também funções da chefia funcional. No exercício da chefia funcional, designa-se por assistente de operações supervisor.

## 2 - Família profissional: Artes visuais

### 2.1 - Ramo: Concepção

Definição genérica - Baseando-se nas ideias gerais da realização ou da produção, estuda e concebe uma das partes que no seu conjunto integram a envolvente visual de programas, espectáculos ou emissões de televisão, traduzindo-a em elementos-guia que, consoante a especialidade abrangido, poderão ser esboços, maquetas, plantas, alçados, figurinos, composição física e ou facial de caracteres, *story-boards* ou memórias descritivas, ou tomar ainda outras formas que se revelem adequadas, participando ainda na fase de concretização e sendo responsável pela orçamentação. Orienta os profissionais a quem seja confiada a sua materialização, intervindo em ordem a que esta respeite as suas intenções originais, assumindo a responsabilidade pelo resultado visual da parte que lhe competir. Inclui os seguintes níveis que qualificação para cada uma das especializações indicados:

2.1.1 - Concepção (aprendizagem) - não se inclui período de aprendizagem porque os profissionais a admitir para este nível já deverão possuir a qualificação necessária para o desempenho da função. Em casos excepcionais, poderão ter acesso a este nível os profissionais do ramo de apoio à concepção que, por concurso e análise de currículo na empresa, demonstrem possuir inequivocamente capacidade para o desempenho destas funções.

2.1.2 - Concepção - exercício estabilizado da profissão em cada uma das especialidades seguintes:

Cenografista;  
Figurista;  
Perfilista principal;  
Planificador gráfico.



2.1.2.1 - Cenografista - É o profissional que concebe e planeia as envolventes plásticas e funcionais dos espaços cénicos dos programas, espectáculos ou emissões de televisão, visualizando-os sob a forma de esboços, maquetas, plantas e alçados. Elabora a proposta inicial dos orçamentos de cenografia e garante o controlo dos orçamentos aprovados. Supervisiona e integra as várias fases do processo cenográfico, assegurando a articulação e coordenação das equipas de execução a ela afectas, com o apoio dos assistentes adequados.

2.1.2.2 - Figurinista - É o profissional que concebe o planeia os figurinos dos guarda-roupa dos programas, espectáculos ou emissões de televisão. Elabora a proposta inicial do guarda-roupa, orçamenta-a e garante o controlo do orçamento aprovado. Supervisiona e coordena as equipas de execução, movimentação e conservação a ele afectas, com o apoio dos assistentes adequados.

2.1.2.3 - Perfilista principal - Dedicase especialmente à concepção da composição física e ou facial de caracteres ou intervenientes em programas, espectáculos ou emissões de televisão, orientando, dirigindo e participando na correspondente concretização. Com o apoio adequado, gere as verbas postas ao seu dispor para o efeito.

2.1.2.4 - Planificador gráfico. - É o profissional que concebe e projecta os elementos de grafismo e animação, incluindo genéricos dos programas, espectáculos e emissões de televisão, e peças que no todo ou em parte constituem o visual da empresa, elaborando os *respectivos story-boards* e planeando a sua execução. Elabora a proposta inicial dos orçamentos dos projectos e garante o controlo do orçamento aprovado. Supervisiona e integra fases do processo de execução dos projectos, assegurando a articulação e coordenação das equipas a eles afectas, assim como a recolha e tratamento das imagens adequadas; quando tal esteja previsto no planeamento da execução, assegura também a operação dos respectivos equipamentos, incluindo grafismo electrónico, efeitos especiais e trucagem necessários para materializar o que conceberam. Dirige e realiza programas de animação.

2.1.3 - Concepção qualificada - estuda e concebe conjuntamente mais do que uma subfunção da envolvente visual de programas, espectáculos ou emissões de televisão especificados no nível 2.1 e, no caso do grafismo, pode assumir a responsabilidade pela direcção e realização de programas completos de animação, com as seguintes designações profissionais:

Cenografista principal;  
Planificador gráfico principal/supervisor;  
Perfilista supervisor;  
Figurinista principal/supervisor.

## 2.2 Ramo: Apoio à concepção

Definição genérica - A partir dos elementos-guia fornecidos pelo(s) responsável(eis) pela envolvente visual dos programas, espectáculos ou emissões de televisão, desenvolve as

actividades complementares necessárias à transformação desses elementos em listas de peças a construir, comprar, alugar ou obter por cedência, devidamente dimensionadas, caracterizadas e orçamentadas, por forma que os órgãos ou entidades responsáveis pelo seu fabrico, construção ou obtenção as possam caracterizar. Apoiam o responsável pela concepção de todo ou de parte da envolvente visual, representando-o, sempre que necessário e por delegação expressa, na orientação dos trabalhos em curso. Podem executar alguns trabalhos de concepção, podem operar máquinas ou equipamentos especiais ou assumir responsabilidade pela organização de dispositivos de armazenamento de peças ou partes da envolvente visual dos programas, espectáculos ou emissões de televisão.

2.2.1 - Apoio à concepção - o exercício estabilizado da profissão compreende as seguintes especialidades:

- Assistente de cenografia;
- Assistente de figurinista;
- Perfilista;
- Desenhador gráfico;
- Cenógrafo.

2.2.1.1 - Assistente de cenografia - É o profissional que apoia o cenografista, interpretando, projectando, pormenorizando e obtendo os elementos necessários aos espaços cénicos (incluindo adereços, cortinas e efeitos especiais) e ainda pesquisando, comprando, alugando ou conseguindo por cedência os adereços de cena. Organiza e planifica a distribuição dos trabalhos pelas áreas intervenientes no processo cenográfico, coordenando a execução, montagem e movimentação das peças e adereços que constituem o cenário. No caso de ser necessário o fabrico de adereços no exterior, fornece os dados necessários, acompanhando os trabalhos de execução. Assegura o controlo orçamental e de meios nos projectos a seu cargo.

2.2.1.2 - Assistente de figurinista - É o profissional que apoia o figurinista em tudo o que respeite aos guarda-roupas, incluindo a sua conservação e manutenção do dispositivo do armazenamento. Pode também apoiar a produção/realização na obtenção do guarda-roupa para programas. Organiza e planifica a aquisição de materiais, trabalhos de confecção e coordena e orienta a compra, aluguer ou cedência de guarda-roupas e seus adereços. Assegura o controlo orçamental e de meios dos projectos a seu cargo.

2.2.1.3 - Perfilista - Dedicar-se à composição física e ou facial dos intervenientes de um programa, preparando ou controlando, ou aplicando elementos necessários, nomeadamente penteados, próteses, cabeleiras ou postições.

2.2.1.4 - Desenhador gráfico - É o profissional que, sob a orientação do responsável pela concepção *dos story-boards*, desenha os elementos de grafismo e animação, incluindo genéricos, dos programas, espectáculos e emissões de televisão. Utiliza e opera tanto as ferramentas tradicionais de desenho, como também os dispositivos eléctricos,

electrónicos, electromecânicos e ópticos de desenho e ou animação, artes gráficas, efeitos especiais e trucagem.

2.2.1.5 - Cenógrafo - É o profissional que, sob orientação do responsável pelo cenário, executa a decoração de fundos, por ampliação de uma maquete, plano ou cartão, pintando-os sobre papel, tela, painel ou cortina.

### 3 - Família profissional: Cenários e Infra-estruturas

#### 3.1 - Ramo: Execução

Definição genérica - No âmbito de uma ou mais subfunções, executa todos os trabalhos inerentes à materialização final das várias peças que integram a envolvente visual de um programa, espectáculo ou emissão de televisão. Apoia algumas das funções e subfunções do ramo de criação/concepção. Executa trabalhos de manutenção e conservação nos edifícios, instalações e outras infra-estruturas da empresa, podendo ainda proceder a obras de restauro ou a pequenas obras de construção ou de adaptação.

3.1.1 - Execução - exercício estabilizado da profissão em dois níveis específicos em cada uma das especialidades e com as seguintes designações profissionais:

Carpinteiro;

Pintor;

Modelador;

Costureiro;

Aderecista;

Assistente de camarins;

Assistente de adereços;

Pedreiro;

Serralheiro.

3.1.2.1 - Carpinteiro - É o profissional que executa trabalhos de carpintaria, com ou sem máquinas-ferramentas, incluindo o controlo da armazenagem das ferramentas comuns. Assegura o transporte e montagem das peças que fabrica. Pode coordenar equipas de trabalho.

3.1.2. - Pintor - É o profissional que executa trabalhos de preparação e aplicação de pintura e colagem, de materiais decorativos, tais como tintas, papel de cenário, papel pintado, fotografias, telas e outros. Pode coordenar equipas de trabalho.

3.1.2.3 - Modelador - É o profissional que concebe, modela e forma figuras, altos e baixos relevos, ornatos e peças congéneres, usando os materiais apropriados e operando os equipamentos destinados ao seu fabrico. Pode coordenar equipas de trabalho.

3.1.2.4 - Costureira - É o profissional que executa e adapta os figurinos (a partir de maquetas, desenhos e modelos), cortinados e panejamentos, colaborando na sua conservação e armanejamento. Pode coordenar equipas de trabalho.

3.1.2.5 - Aderecista - É o profissional que concebe, planeia e executa os adereços, cortinas e efeitos especiais de programas, espectáculos e emissões de televisão, de acordo com as necessidades específicas de cada um deles e assegurando a sua colocação e operação.

3.1.2.6 - Assistente de camarins - É o profissional que cuida e conserva as peças de guarda-roupa, organizando-o de acordo com as necessidades específicas dos programas, espectáculos e emissões de televisão. Assegura a movimentação, transporte e pequenos ajustes nas peças do guarda-roupa e ajuda a vestir os intérpretes ou intervenientes. Pode coordenar equipas de trabalho.

3.1.2.7 - Assistente de adereços - É o profissional que assegura o transporte, movimentação e conservação dos adereços, cortinas e efeitos especiais dos programas, espectáculos e emissões de televisão. Assegura também a inventariação e o armazenamento dos adereços.

3.1.2.8 - Pedreiro - É o profissional que executa trabalhos de construção, reparação e restauro no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar equipas de trabalho.

3.1.2.9 - Serralheiro - É o profissional que executa trabalhos de construção, reparação e restauro no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar equipas de trabalho.

3.1.3 - Execução qualificada/equipa - distribui, orienta e coordena a execução de trabalhos a realizar por grupos de profissionais de uma das subfunções de 3.1.2, chefiando-os dentro do âmbito de funções atribuível ao contramestre de uma instalação oficial. Desempenha ainda, sempre que necessário, as tarefas exercidas pelos profissionais que chefia. Esta definição aplica-se a cada uma das especializações, com as adaptações resultantes destas, assumindo os seus titulares as designações de:

- Contramestre carpinteiro;
- Contramestre/pintor;
- Contramestre modelador;
- Contramestre costureira;
- Contramestre aderecista;
- Contramestre pedreiro;
- Contramestre serralheiro.

3.1.4 - Chefia funcional - orienta e coordena a execução de todos os trabalhos a realizar numa oficina ou área oficial que se dedique a uma ou mais subfunções afins de 3.1.2, chefiando a actividade respectiva dentro do âmbito atribuível ao mestre de uma instalação oficial. Desempenha, sempre que necessário, as tarefas da sua profissão de origem. Esta definição aplica-se a cada uma das especializações, com as adaptações resultantes destas, assumindo os seus titulares as

designações de:

Mestre carpinteiro;  
Mestre pintor;  
Mestre modelador;  
Mestre costureira;  
Mestre aderecista;  
Mestre pedreiro;  
Mestre serralheiro.

#### 4 - Família profissional: Programas

##### 4.1 - Ramo: Concepção/realização

Definição genérica - Intervém numa ou mais das fases em que se desdobra o processo de criação, produção e emissão audiovisual, quer como elemento subordinado do responsável pela criação e ou execução de programas, espectáculos ou emissões de televisão, quer assumindo essa mesma responsabilidade.

4.1.1 - Concepção/realização (aprendizagem) período não estabilizado de dois anos, com evolução automática em cada ano. Assume desde o início a designação de realizador/produtor. Período de início de carreira de regente de emissão, correspondente à fase de estágio, o qual tem a duração de dois anos. Assume desde o início a designação de regente de emissão.

4.1.2 - Concepção/realização - exercício estabilizado da, função, assumindo a designação de:

Realizador;  
Produtor;  
Realizador/produtor;  
Regente de emissão.

4.1.2.1 - Realizador - É funcionalmente o principal responsável criativo pela forma e conteúdo finais do espectáculo audiovisual. É sempre co-autor do projecto que lhe é confiado, competindo-lhe a adaptação e o tratamento audiovisual - através de meios e processos técnicos e artísticos acordados - dos conteúdos a transmitir aos espectadores. É funcionalmente o principal responsável, em cooperação com a produção, na determinação e organização - dentro do planeamento global de produção - dos meios humanos e materiais, técnicos e artísticos, a utilizar para a obtenção dos resultados expressivos que previamente forem definidos. Compete-lhe dirigir e coordenar os trabalhos necessários à concretização do seu projecto. O realizador tem a faculdade de recusar a sua assinatura em trabalhos que lhe suscitem objecções de consciência, devendo neste caso declará-lo, e também nos casos em que as condições de trabalho ou interferências estranhas façam perigar, no seu entender, a respectiva integridade formal ou de conteúdo.

4.1.2.2 - Produtor - É o profissional que planeia e orçamento o tratamento audiovisual das ideias e projectos dos programas, sendo responsável pela gestão e controlo orçamental do programa (ficha de programas) contactados que foram os sectores envolvidos: autoria, realização, operações, artes visuais e outros. Coordena a equipa constituída para a concretização de um projecto de programa, trabalhando em estrita colaboração com a equipa de realização. Cabe-lhe assegurar os recursos humanos e técnicos, durante a pré-produção, produção e pós-produção do programa, cabendo-lhe a execução do plano de trabalhos em conjunto com a realização. Nenhum interveniente (actor, técnico, colaborador ou outros) pode ser contratado sem prévio conhecimento do produtor, tendo em conta a orientação e coordenação do programa. O produtor pode conceber e propor projectos, promovendo as ideias à sua materialização. Só os funcionários da RTP com categoria de produtor poderão produzir e assinar os programas. Ressalvam-se as situações devidamente regulamentadas através de contratos elaborados pelos serviços jurídicos da empresa. O produtor tem a faculdade de recusar a sua assinatura em trabalhos que lhe suscitem objecções de consciência, devendo neste caso declará-lo no momento de aceitação definitiva do trabalho, e também nos casos em que as condições de trabalho ou interferências estranhas façam perigar, no seu entender, a respectiva integridade formal ou de conteúdo.

4.1.2.3 – Realizador/produtor - É o profissional que exerce uma actividade essencialmente criativa, planeia e coordena todo o género de actividades no âmbito da realização e produção de programas que derivam da definição de funções do realizador e do produtor.

4.1.2.4 - Regente de emissão - É o profissional que estuda, planifica e elabora os alinhamentos para a condução da emissão. Dirige as emissões, verificando e dando forma final à continuidade e coerência da mesma. Toma as medidas adequadas perante alterações ou anomalias. Elabora os relatórios de emissão. Assegura a realização de programas de continuidade, bem como de outros de idênticas características cuja presença na grelha de emissão se revista de carácter permanente e a sua execução se faça com base em sistemas operacionais adequados às funções que desempenham.

4.1.3 - Apoio à concepção/realização, qualificado - exercício das funções definidas para os níveis anteriores, com grau mais elevado e exigente, assumindo a designação de regente de emissão principal.

4.1.4 - Chefia funcional - é proveniente de uma das categorias anteriores. Assume a chefia de uma equipa de profissionais, planeando e organizando as várias tarefas inerentes à sua função. Assume a denominação profissional de regente coordenador de emissão.

4.2 - Ramo: Locução/apresentação

Definição genérica - Narra ou apresenta programas, espectáculos ou emissões de televisão.

4.2.1 - Locução (aprendizagem) - é o profissional em início de carreira, em fase de estágio com duração de dois anos.

4.2.2 - Locução - exercício estabilizado da profissão com a designação de locutor.

4.2.2.1 - Locutor - É o profissional que apresenta, entrevista, narra programas em emissões de televisão, efectua a locução de continuidade e sonorização, apoiando-se em textos elaborados por si próprio ou por terceiros, ou actuando de improviso a partir dos elementos fornecidos com a versão original do programa que apresenta, ou do som guia em língua original.

4.2.3 - Locução qualificada - corresponde a uma maior qualificação da função locutor, assumindo a denominação profissional de apresentador.

4.2.3.1 - Apresentador - Além das funções de locutor dedica-se a apresentar e ou conduzir espectáculos ou emissões de televisão.

4.3 - Ramo: Apoio à concepção/realização

Definição genérica - Apoia as actividades que integram uma ou mais das fases em que se

desdobra o processo de criação audiovisual e sua conseqüente difusão, quer como elemento subordinado ou dos responsáveis pela ou pelas fases que intervêm quer como elemento funcionalmente autónomo ainda que integrado em órgão de estrutura. Participando na criação e ou obtenção ou execução de programas, espectáculos ou emissões de televisão ou ainda na sua conservação e registo, verificação e estatística.

4.3.1 - Apoio à concepção/execução (aprendizagem) - período não estabilizado de dois anos com evolução salarial automática em cada ano.

4.3.2 - Apoio à concepção/execução - exercício estabilizado em cada uma das especialidades e com as designações que vão indicados:

Secretário de programas/annotador;  
Assistente de programas/realização.

4.3.2.1 - Secretário de programas/annotador - É o profissional que apoia directamente o realizador, produtor ou realizador/produtor numa ou mais fases do processo de criação audiovisual, tratando todos os documentos necessários aos trabalhos em curso, tais como planos de trabalho, memórias, sinopses, planificações para a realização de programas ou outros, assegurando a sua impressão, distribuição e conservação sistemática. Organiza e mantém o registo dos custos dos anteprojectos, projectos e de programas em execução, movimentando e registando o expediente correspondente. Na fase de execução apoia os responsáveis pela direcção de TV ou pela realização, anotando os pormenores necessários para assegurar a coerência e continuidade do programa, espectáculo ou

emissão de televisão. Pode dar as vozes de chamada de plano de acordo com a correspondente planificação. Em programas de alinhamento, pode exercer ainda funções de assistente de estúdio.

4.3.2.2 - Assistente de programas/realização - É o profissional que apoia directamente o realizador, produtor ou realizador/produtor numa ou mais fases do processo de criação audiovisual na organização do anteprojecto e ou projecto de programa elaborando planos de trabalho, calendários e mapas de produção. Promove ainda a reunião de condições necessárias à execução e realização dos programas no local de trabalho. Visiona os programas e dá as informações que forem necessárias para a sua futura utilização. Assegura a satisfação das necessidades dos programas, espectáculos ou emissões de televisão em recursos humanos, técnicos, operacionais e de cena. Colabora na orçamentação dos programas, podendo elaborá-la e assegura o seu cumprimento no âmbito das suas funções. Movimenta e regista o expediente correspondente. É o colaborador directo, no local da execução, do responsável pela realização, ou direcção de TV, assegurando a preparação, representando-o pessoalmente no local referido, transmitindo instruções e assegurando a disciplina dos trabalhos. Assegura todas as operações para o tratamento de programas estrangeiros, dando-os como prontos para emissão uma vez tratados.

4.3.3 - Apoio à concepção/execução, qualificado - além das funções do nível anterior pode dirigir, sob a sua responsabilidade, segmentos de programas ou programas de alinhamento, com a designação de:

Secretário de programas/annotador principal;  
Assistente de programas/realização principal.

4.4 - Ramo: Verificação e arquivo

Definição genérica - Dedicar-se à verificação visual e auditiva das emissões e à manutenção em arquivo de todos os suportes de registos de programas.

4.4.1 - Execução (aprendizagem) - período não estabilizado de dois anos com evolução salarial automática em cada ano. Assume desde o início a designação de documentalista.

4.4.2 - Execução - período estabilizado do exercício da função com a designação de:

Documentalista;  
Verificador de emissão;  
Arquivista.

4.4.2.1 - Documentalista - Mantém em arquivo todos os suportes de registo de documentos, independentemente do género ou área a que pertençam e assegura a sua manutenção e conservação nas melhores condições. Procede à análise documental, classificação, registo e indexação dos documentos, operando com terminal de computador e ou ficheiros manuais, microfichas e microfilmes e com todos os



equipamentos necessários à execução da sua actividade profissional. Procede à pesquisa, difusão e restituição de documentos solicitados pelos utilizadores. Conduz e acompanha os visionamentos solicitados e fornece cópias dos documentos seleccionados, cuja saída tenha sido autorizada. Elabora pré-alinhamentos cronológicos de biografias e *dossiers* dos assuntos solicitados. Com atribuições de chefia funcional sobre os arquivistas e outros elementos de menor qualificação que trabalham na área em que estiverem inseridos.

4.4.2.2 - Verificador de emissão - Procede à verificação visual e auditiva do conteúdo das emissões. Cronometra e anota todas as anomalias da emissão, bem como as suas fracções e pausas, e efectua ainda a verificação pormenorizada dos blocos publicitários. Assinala e cronometra as participações políticas partidárias. Assinala referências publicitárias não autorizadas. Elabora relatório diário com esses dados, nomeadamente registando por escrito toda a emissão. Efectua o registo audiovisual de todas as emissões. Procede a transcrições e acompanha visionamentos.

4.4.2.3 - Arquivista - Identifica, confere, recebe, regista, transporta, arquiva e restitui todos os documentos destinados a arquivo temporário ou permanente e garante a sua conservação nas melhores condições possíveis. Assegura a movimentação controlada de todos os tipos de suportes de arquivo. Promove a execução e fornecimento de cópias dos documentos requisitados cuja saída tenha sido autorizada. Regista a movimentação por processo manual ou informático. Pode operar com máquina de escrever, telex, telefax, terminal de computador e com todos os equipamentos necessários à sua actividade profissional e emitir cartas de porte. Pode executar tarefas de índole administrativa em apoio aos serviços de arquivo, incluindo a recolha e elaboração de elementos estatísticos referentes ao arquivo. Colabora em tarefas relativas à documentação e ao arquivo. Transporta os documentos, carrega, descarrega e conduz a viatura ligeira utilizada em serviço.

4.4.3 - Execução qualificada - exerce as funções inerentes ao nível de qualificação anterior num estágio de maior complexidade, podendo, igualmente, exercer chefia funcional sobre indivíduos de igual nível ou inferior, assumindo a designação de:

Documentalista principal;  
Verificador de emissão principal;  
Assistente de arquivo principal.

4.4.4 - Chefia funcional - exerce as funções definidas para os níveis anteriores e assume a chefia funcional de profissionais da mesma ou de outras especialidades, assumindo a responsabilidade de coordenador dos serviços que lhe estejam cometidos e assume a designação de documentalista supervisor.

4.5 - Ramo: Tradução

Definição genérica - Dedicar-se a traduzir e adaptar textos de programas, espectáculos ou emissões de televisão, operando os necessários equipamentos. Pode efectuar tradução simultânea, caso esteja qualificado para isso. Pode efectuar outros géneros de tradução.

4.5.1 - Tradução (aprendizagem) - o início da carreira corresponde ao nível base da função, constituindo um período de estágio com a duração de dois anos.

4.5.2 - Tradução - exercício estabilizado de função, assumindo a designação de tradutor.

4.5.2.1 - Tradutor - Dedicar-se especialmente a traduzir e adaptar textos de programas, espectáculos ou emissões de televisão, destinados a sonorização, a dobragem (caso tenha essa qualificação), ou a legendagem, servindo-se para o efeito de um guião ou do som na língua original, utilizando os meios de legendagem electrónica, insere o código-tempo de entrada e saída de cada legenda, no sítio indicado e de acordo com o ritmo do diálogo. Pode efectuar a tradução simultânea de programas, caso para isso esteja qualificado e quando a natureza dos mesmos assim o exigir.

4.5.3 - Tradução qualificada - exerce as funções definidas para o nível anterior, num grau mais elevado e exigente, assumindo a designação de tradutor principal.

4.5.4 - Chefia funcional - Exercer as funções definidas para os níveis anteriores, cujo trabalho pode supervisionar, bem como assumir a chefia funcional de áreas dos respectivos serviços, tendo a designação de tradutor-supervisor.

## 5 - Família profissional: Jornalismo

### 5.1 - Ramo: Jornalismo

Definição genérica:

5.1.1 - Jornalismo (aprendizagem) - é o candidato que se prepara, durante um período de dois anos, para exercer, de forma estabilizada, a profissão de jornalista. Assume a designação de jornalista estagiário.

5.1.2 - Jornalismo - período estabilizado do exercício da função com a designação de jornalista.

5.1.2.1 - Jornalista - É o profissional que trabalha materiais informativos - factos, acontecimentos, conhecimentos - com vista à sua pública difusão. O trabalho do jornalista desenvolve-se pelas seguintes fases: pesquisa e recolha; selecção; tratamento; realização; direcção de TV e apresentação; análise e estudo do efeito-de-retorno. A função jornalista é, pois, por natureza, polivalente, entendendo-se, também, numa perspectiva de constante evolução e adaptação a novos métodos e instrumentos. Nesta circunstância se inscreve, no âmbito do tratamento de informação, e dentro de limites naturais, a montagem de material vídeo-gravado: o jornalista não é um operador de montagem profissional mas é um profissional que a ela pode recorrer como instrumento

do seu próprio trabalho de concepção que já executa. À semelhança do ponto anterior, inscreve-se também no âmbito da função jornalista a captação de imagens e sons no exterior ou em estúdio.

## 5.2- Ramo: Apoio à Informação

Definição genérica:

5.2.1 - Apoio à informação (aprendizagem) período não estabilizado de dois anos, com evolução salarial automática em cada ano. Assume, desde o início, a designação de assistente de informação.

5.2.2.1 - Assistente de informação - Dedicar-se especialmente a apoiar um profissional ou um grupo de profissionais intervenientes na preparação e tratamento dos programas informativos e na sua posterior transmissão. Regista minuciosamente todos os pormenores de execução de qualquer programa de informação, seguindo uma ordem previamente planificada. Complementa o alinhamento do programa, com introdução de siglas indispensáveis à boa compreensão técnica. Executa trabalhos necessários à concretização final de um programa ou noticiário, tais como orientação do tratamento digital de imagem, visionamento e transcrições, identificação e coordenação de mistura de bandas sonoras, sonorização e pesquisa audiovisual. Em estúdio ou no exterior, representa o responsável pela realização de emissão informativa, transmitindo instruções e assegurando a disciplina dos trabalhos, podendo, em circunstâncias especiais, assegurar a direcção de TV. Garante a satisfação das necessidades dos programas informativos, tanto no que diz respeito à sua produção, como a aspectos relacionados com recursos humanos e dispositivos de carácter técnico e funcional. Presta também apoio a tarefas ligadas à pesquisa da informação.

5.2.2 - Apoio à Informação - período estabilizado do exercício da função, com a designação de assistente de informação.

5.2.3 - Apoio qualificado à informação - exerce as funções anteriores, mas de maior complexidade e responsabilidade. Pode coordenar o trabalho de profissionais do nível anterior. Assume a designação de assistente de informação principal.

## 6 - Família profissional: Manutenção

### 6.1 - Ramo: Execução de manutenção

Definição genérica - Monta, repara, ensaia e de um modo geral mantém em funcionamento equipamentos, aparelhagens ou parte de equipamentos e de aparelhagens, bem como as suas interligações, seguindo e interpretando esquemas ou diagramas, analisando o seu comportamento mediante o emprego racional de aparelhagem de medida e de controlo. Instala equipamentos, aparelhagens e canalizações, observando a regulamentação em vigor, podendo guiar-se por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas que interpreta observando a regulamentação em vigor. Concebe e

realiza instalações ou equipamentos simples ou alterações nas ou nos já existentes. Quando necessário, elabora medições e orçamentos, estabelecendo eventualmente planos de trabalho. Vigia e corrige o comportamento dos equipamentos, garantindo a sua exploração operacional. Prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais e oficinais e zela pela sua boa conservação. Pode também encarregar-se da organização e conservação de documentação técnica relativa aos equipamentos e aparelhagem, bem como as suas interligações ou aos princípios de engenharia em que eles se baseiam ou aos fundamentos de engenharia que permitem e condicionam a actividade televisiva.

6.1.1 - Manutenção (aprendizagem) - período não estabilizado, destinado à preparação para o exercício normal da função, nos casos em que tal se justifique. Pode ser dispensado se possuir experiência anterior específica, comprovada e equivalente. Assume desde o início uma das seguintes especializações:

- Técnico de mecânica;
- Electricista;
- Técnico de electrónica.

6.1.2 - Execução - período estabilizado d exerci, cio das funções em cada uma das especialidades:

- Mecânico de precisão;
- Electricista;
- Técnico de electrónica;
- Serralheiro mecânico;
- Mecânico de antenas.

6.1.2.1 - Mecânico de precisão - É o profissional que monta, repara, ensaia e de um modo geral mantém em funcionamento equipamentos mecânicos, ópticos, pneumáticos e hidráulicos, seguindo e interpretando esquemas ou diagramas e analisa o comportamento dos mesmos, mediante o emprego racional de aparelhagem de medida e controlo e outros meios auxiliares de diagnóstico. No âmbito da sua actividade, ocupa-se ainda das partes electrónicas incluídas em equipamentos ópticos e mecânicos.

6.1.2.2 - Electricista - É o profissional que instala, conserva, repara e mantém em funcionamento canalizações eléctricas e outra aparelhagem ou equipamento também eléctrico, podendo guiar a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, quer interpreta e elabora, obedecendo a regulamentação em vigor. Executa instalações de equipamentos, sua alteração ou substituição, incluindo medições e orçamentos. Vigia e corrige o comportamento de equipamentos eléctricos, quadros e motores, podendo efectuar a respectiva condução. Prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficinais, destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção. Pode ainda exercer as atribuições previstas na alínea c) do artigo 8.º do Decreto-Lei n.I 229/76, desde que se verifiquem as condições discriminadas. Quando colocado em áreas de produção, pode executar funções de iluminação de cenas, assim como efeitos luminosos com moduladores ou outros

artifícios. Instala, repara e dá assistência a todos os quadros electrónicos solicitados pelos mais diversos concursos.

6.1.2.3 - Técnico de electrónica - É o profissional que monta, repara, ensaia e, de um modo geral, mantém em funcionamento equipamentos electrónicos, seguindo e interpretando esquemas ou diagramas e analisa o comportamento dos circuitos, mediante o emprego racional de aparelhagem de medida e controlo. Organiza documentação técnica, colabora em acções de formação e reciclagem profissional. Mantém-se em permanente actualização, aprendendo o *know how* inerente a inovação tecnológica e de engenharia, imprimida pela empresa. De acordo com o nível funcional, é o garante do sucesso dos trabalhos de investigação concebidos por quadros técnicos superiores. No âmbito da sua actividade incluem-se ainda elementos e partes electrónicas de equipamentos ou aparelhagem de outra natureza e elementos e partes mecânicas interligadas com funções electrónicas.

6.1.2.4 - Serralheiro mecânico - É o profissional que se dedica especialmente à construção de estruturas para equipamentos eléctricos e electrónicos e à reparação de equipamentos e aparelhagens mecânicas. No âmbito da sua actividade inclui-se o prestar assistência ao equipamento do laboratório cinematográfico e respectivas condutas e ainda trabalhos de tornearia mecânica e de soldadura eléctrica e oxi-acetilénica.

6.1.2.5 - Mecânico de antenas - É o profissional que monta, instala, repara e conserva torres e suportes de antenas de emissão e de recepção, suportes de antenas parabólicas para feixes hertzianos fixos ou móveis, e respectivos acessórios ou sistemas auxiliares, nomeadamente sistemas eléctricos desde que aplicados nas torres de emissão. Coopera com os técnicos de electrónica na montagem, fixação e orientação das antenas parabólicas.

6.1.3 - Execução qualificada - exerce as funções para o nível anterior com elevado desempenho profissional. Pode coordenar a actividade de grupos ou de pequenas equipas de profissionais quer dentro do mesmo âmbito, quer de âmbito mais complexo.

Assume as designações de:

- Técnico de electrónica principal G1 e G2;
- Mecânico de precisão principal GI e G2;
- Electricista supervisor;
- Mecânico de antena supervisor;
- Serralheiro mecânico supervisor.

6.1.4 - Chefia funcional - proveniente de uma das três primeiras especializações constantes do número anterior, assume a chefia de uma equipa alargada de profissionais de manutenção da mesma subfunção. Pode ainda chefiar equipas multifuncionais, planeando e organizando as várias tarefas ou sequências de tarefas requeridas. Isoladamente, e em trabalhos de alto nível, assume sempre a designação de:

Responsável técnico/electrónica GI a G3;  
Responsável técnico/mecânico de precisão GI e G2;  
Responsável técnico/electricista.

## 7 - Família profissional: Acção social e saúde

### 7.1 - Ramo: Enfermagem

Definição genérica - Assegura a prestação de cuidados de enfermagem no âmbito da enfermagem geral e do trabalho, necessitando de sólida formação científica, técnica e cultural. São-lhe exigidas atitudes, conhecimentos e competências que promovam a qualidade de vida, contribuam para a educação, para a saúde e permitam uma colaboração com outros grupos de profissionais de saúde e a coordenação de esforços para a consecução dos objectivos comuns da saúde.

7.1.1 - Enfermagem - exercício estabilizado da função, assumindo a designação de técnico de enfermagem.

7.1. 1.1 - Técnico de enfermagem - É o profissional que programa, executa e avalia os cuidados de enfermagem de acordo com a avaliação das necessidades dos utentes e as orientações superiores.

7.1.2 - Enfermagem qualificada - para além de exercer as funções especificados para o nível anterior, quer dentro do mesmo âmbito, como de âmbito de maior complexidade e profundidade, compete-lhe especificamente determinar as necessidades da população alvo em cuidados de enfermagem, na área dos cuidados de saúde primários, recolhendo dados, definindo prioridades e elaborando e propondo a estratégia decorrente de uma determinada situação. Assume a designação profissional de técnico de enfermagem supervisor.

7.1.3 - Chefia funcional - participa na definição da política de saúde para a população alvo, planeando programando e avaliando as acções do âmbito da saúde e dos respectivos serviços numa perspectiva de eficiência e eficácia. Orienta, supervisiona, coordena e avalia o trabalho dos técnicos de enfermagem e outros profissionais do serviço. Assume a designação profissional de técnico de enfermagem superintendente.

### 7.2 - Ramo: Serviço

Definição genérica - Colabora na definição e concretização da política social e de pessoal, desenvolvendo estudos, pareceres e propostas com vista ao estabelecimento destas políticas. Colabora com todos os órgãos da empresa com vista a contribuir para o bem-estar social e condições de trabalho.

7.2.1 - Serviço social - exercício estabilizado da função, assumindo a designação de técnico de serviço social.

7.2.1.1 - Técnico de serviço social - Compete-lhe, para além das funções genéricas, analisar e diagnosticar problemas e apresentar pareceres. Estas tarefas desenvolvem-se isoladamente ou em grupo, mas sempre sob orientação de um técnico de grau superior.

7.2.2 - Serviço social qualificado - compete-lhe a execução de projectos ou de acções de planeamento. Coordena actividades sectoriais, regulamenta e define prioridades, a submeter à apreciação superior. Participa na formulação, execução e avaliação da política social da empresa, bem como em funções de estudo, desenvolvimento e de formação que requeiram já elevada especialização. Executa tarefas globais de coordenação sobre várias áreas de intervenção. Assume a designação profissional de técnico de serviço social principal.

7.2.3 - Chefia funcional - executa funções de elevada responsabilidade. Elabora pareceres com influência directa na definição da política de recursos humanos da empresa. Assume a designação profissional de técnico coordenador de serviço social.

## 8 - Família profissional: Desenho

### 8.1 - Ramo: Execução

Definição genérica - Executa peças desenhadas, com conhecimento dos materiais, processos e práticas de fabrico ou construção. Podendo ainda, por extensão da sua qualificação, desempenhar funções operacionais no âmbito da sua actividade. Inclui os seguintes níveis de qualificação.

8.1.1 - Execução - exercício estabilizado da função assumindo a designação de técnico de desenho.

8.1.1.1 - Técnico de desenho - Dedicar-se especialmente a executar peças desenhadas, a partir de elementos que recolhe ou lhe são fornecidos e com a pormenorização necessária à sua posterior materialização. Em função do seu grau de habilitação profissional, efectua cálculos dimensionais complementares requeridos pela natureza da peça, esquema ou projecto.

8.1.2 - Execução qualificada - exercício estabilizado da função, assumindo a designação de desenhador-projectista.

8.1.2.1 - Desenhador-projectista - A partir de um programa verbal ou escrito concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho. Efectua os cálculos que, não sendo próprios do âmbito dos especialistas de engenharia, são necessários à melhor organização dos anteprojectos ou projectos. Respeita e indica as normas e regulamentos a observar na execução, podendo elaborar memórias ou notas discriminativas que completem e esclareçam aspectos particulares das peças, circuitos ou esquemas desenhados.

8.1. 3 - Chefia funcional - além das funções do nível anterior, coordena equipas de profissionais alargadas, do mesmo ramo, assumindo a designação de desenhador-projectista principal.

8.2 - Ramo: Apoio à execução

Definição genérica - Intervém em tarefas de apoio, no âmbito do funcionamento de uma sala de desenho ou a profissionais isolados.

8.2.1 - Apoio à execução:

8.2.1.1 - Assistente de técnico de desenho - Coadjuva os técnicos de desenho e desenhadores-projectistas em trabalhos e operações auxiliares, incluindo a operação de máquinas heliográficas; zela pelo seu bom funcionamento e conservação, corta e dobra as cópias.

9 - Família profissional: Transporte automóvel

9.1 - Remo: Execução

Definição genérica - Presta assistência, no domínio da sua especialidade, ao parque automóvel da empresa assegurando a sua boa conservação e aspecto. Conduz as viaturas e ou motociclos para as quais esteja devidamente habilitado.

9.1.1 - Execução (aprendizagem) - período não estabilizado, destinado à preparação para o exercício normal da função. Pode ser dispensado se possuir experiência anterior comprovada. Assume desde o início a designação de mecânico auto.

9.1.2 - Execução - período de exercício da profissão em cada uma das seguintes especialidades:

Mecânico auto;  
Lubrificador;  
Motorista.

9.1.2.1 - Mecânico auto - Presta assistência ao parque automóvel da empresa detectando avarias e reparando-as,

9.1.2.2 - Lubrificador - Dedicar-se especialmente à limpeza, lavagem e lubrificação de veículos automóveis, à desmontagem e montagem de pneumáticos, bem como à calibragem de rodas. Conserva o material e equipamento que lhe esteja entregue, bem como a sua oficina ou zona de trabalho.

9.1.2.3 - Motorista - Conduz as viaturas e ou motociclos para as quais esteja devidamente habilitado. Zela pela sua boa conservação e comunica as anomalias e ocorrências que verificar. Pode entregar ou receber pequenos volumes que transporta.



9.1.3 - Chefia funcional - planeia e dirige a actividade de uma das áreas funcionais quer de manutenção, quer de tráfego dos serviços de transporte automóvel da empresa, coordenando e distribuindo o trabalho a desenvolver ou o pessoal e os veículos, em função das necessidades que lhe sejam comunicados. Quando necessário, recorre a meios estranhos à empresa e administra um fundo de manuseio destinado a fazer face a despesas inesperadas. Pode conduzir as viaturas da empresa, em missão de apoio ou para experiência e detecção de anomalias. Assume a designação profissional de supervisor de transportes e mecânico auto supervisor.

10 - Família profissional: Administrativa e serviços

10.1 - Ramo: Execução administrativa

Definição genérica - Execução, por iniciativa própria ou em função de directivas dos superiores hierárquicos, das tarefas de carácter administrativo em todas as áreas e serviços da empresa que não estejam especificamente cometidas a outras categorias ou profissões.

10.1.1 - Execução (aprendizagem) - período não estabilizado de dois anos, com evolução salarial automática em cada ano, assumindo uma das seguintes designações de técnico administrativo, e secretário.

10.1.2 - Execução - exercício estabilizado da função, numa das seguintes especializações de técnico administrativo e secretário.

10.1.2.1 - Técnico administrativo - É o profissional que executa, por iniciativa própria e ou de acordo com directoras superiores, tarefas de âmbito administrativo, ocupando-se do tratamento de documentos que servem de suporte à actividade da empresa, seleccionando, registando, redigindo ou arquivando, recorrendo para tal a instrumentos manuais, mecânicos, electrónicos, informáticos ou outros. Recebe e dá seguimento a pedidos de informação no âmbito dos serviços em que está integrado, competindo-lhe também o atendimento do público, bem como o acompanhamento de entidades externas do seu relacionamento com a empresa. Pode assegurar pagamentos nas instalações da empresa, assim como no exterior, desde que, relativamente a esta última situação, isso se enquadre no desempenho da sua função principal.

10.1.2.2 - Secretário - É o profissional que, adstrito a um dirigente da empresa executa trabalhos diversos, de índole administrativo de apoio, actuando quer por iniciativa própria, quer segundo directivas que lhe tenham sido transmitidas, podendo utilizar meios informáticos de apoio. Executa, ainda, tarefas ligadas especialmente à tradução e ou retroversão de documentação ou correspondência em ou para língua estrangeira.

10.1.3 - Execução qualificada - exerce as funções específicas para o nível anterior, quer dentro do mesmo âmbito, quer de âmbito mais complexo, com coordenação simultânea

da actividade de grupos ou pequenas equipas de trabalho. Em casos especiais de trabalho autónomo de elevada capacidade podem atribuir-se estas qualificações. Quanto ao secretário executivo, para além do anteriormente descrito, deverá possuir 10 anos de exercício contínuo na função. Assume a designação profissional de:

Técnico administrativo principal;  
Técnico administrativo supervisor;  
Técnico administrativo superintendente;  
Secretário principal;  
Secretário executivo.

## 10.2 - Ramo: Serviços de apoio

Definição genérica - Executa tarefas de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando também os equipamentos para tal necessários.

10.2.1 - Execução - exercício estabilizado da função, com uma das seguintes especializações:

Trabalhador de limpeza;  
Auxiliar de serviços;  
Telefonista  
Operador de segurança

10.2.1.1- Trabalhador de limpeza - Executa os serviços de limpeza das instalações e de utensílios de acordo com as instruções que lhe são dadas.

10.2.1.2 - Auxiliar de serviços - É o profissional que se dedica à movimentação interna e externa de objectos e outro expediente, acondicionando-os e embalando-os. Fotocopia e reproduz por meios simples e endereça documentos servindo-se dos necessários equipamentos e acompanha visitantes. Pode ainda guardar vestuários e objectos de uso pessoal em local próprio que lhe sejam confiados. Executa também outras tarefas indiferenciadas.

10.2.1.3 - Telefonista - Dedicar-se à operação de centrais telefónicas, encaminhando de e para o exterior as comunicações destinadas a ou originárias dos postos suplementares internos. Satisfaz o pedido de informações telefónicas.

10.2.1.4 - Operador de segurança - Dedicar-se especialmente a vigiar as instalações e actividades da empresa, em ordem a detectar situações de risco. Combate os sinistros, uma vez declarados, e verifica e ensaia regulamente os correspondentes meios de prevenção e combate. Colabora em actividades ligadas à instrução dos demais trabalhadores da empresa em matéria de segurança, prevenção e combate a acidentes e sinistros.

10.2.1.5 - operador litógrafo - Opera máquinas documentação de impressão ou reprodução de matrizes e outras destinadas à mesma função, zelando pela sua conservação em bom estado de funcionamento. Executa os necessários acabamentos inerentes ao material trabalhado assegurando também a sua movimentação na respectiva área.

10.2.3 - Execução qualificada - exercício de função do nível anterior com um nível de qualificação superior, podendo exercer a chefia funcional de profissionais afins. Assume uma das seguintes designações:

Telefonista principal;

Operador supervisor de segurança ;

Operador litógrafo principal (não exerce chefia funcional).

10.2.4 - Chefia funcional - é o profissional que executa todas as tarefas do nível anterior com um elevado profissionalismo dentro da sua área, para além de assumir as funções próprias deste enquadramento. Assume a designação de supervisor litógrafo.

11 - Família profissional: Informática

11.1- Ramo Execução

Definição genérica - Faz o estudo e a aplicação, em termos de processamento electrónico de dados, dos sistemas de informação estabelecidos para o conjunto da empresa.

11.1.1 - Operação - exercício estabilizado da função, assumindo a designação de operador de informática.

11. 1. 1. 1 - Operador de informática - É o profissional que opera os computadores através da consola ou outros meios. Prepara e abastece os computadores periféricos de acordo com as instruções recebidas. Assegura a manutenção em boas condições de funcionamento não só do teleprocessamento como de todos os restantes periféricos locais. Diligência ainda no sentido da reparação de qualquer anomalia de que tome conhecimento, tanto no que respeita ao equipamento, como aos eventuais impasses surgidos durante a execução de tarefas de carácter prioritário ou urgente.

11.1.2 - Operação qualificada - exerce as funções específicas para nível anterior, quer dentro do mesmo âmbito, quer de âmbito mais vasto. Pode ser responsável pela coordenação dos planos de operações de turno. No exercício da operação qualificada assume a designação de operador de informática principal.

Definição genérica - Dedicar-se especialmente à resolução de problemas aplicativos da informática, elaborando programas e coordenando projectos informáticos.

11.2.1 - Concepção - exercício estabilizado da função, assumindo a designação de analista de informática

11.2.1.1 - Analista de informática - Dedicar-se especialmente à resolução lógica de problemas aplicativos, codificações de programas, testes, correção e documentação de programas.

11.2.2 - Concepção qualificada - para além das funções descritas no nível anterior, efectua o desenho de aplicações, elabora programas mais complexos como especificação de análise para a programação, assumindo a designação de analista principal de informática.

11.2.3 - Chefia funcional - para além das funções descritas no nível anterior, é responsável pela coordenação de projectos informáticos, assumindo a designação de analista supervisor de informática.

12 - Família profissional: Técnico de gestão

12.1 - Ramo: Técnico

Definição genérica - É o profissional que, sendo possuidor de um assinalável currículo no exercício de funções dentro de uma das famílias profissionais dos trabalhadores da empresa, se qualifica para o desempenho de funções de maior responsabilidade, com pleno uso da sua experiência e formação anteriores, podendo dedicar-se a tarefas de estudo e projecto, ou de assessoria a responsáveis por órgãos de estrutura da empresa, ou ainda à chefia e coordenação de grupos de equipas de elementos da sua família profissional de origem ou a multifuncionais. Alternativamente, é o profissional possuidor de uma qualificação obtida por formação profissional, técnico-profissional ou vocacional em instituição oficial ou equiparada, e que faz uso da mesma no desempenho de funções com acentuado grau de autonomia e responsabilidade técnico-profissional própria.

12.1.1 - Técnico (grau 1) - execução de tarefas próprias do início das funções de técnico, envolvendo a adaptação às novas exigências com vista a uma integração definitiva na carreira, sob a orientação de um técnico de grau superior.

12.1.2 - Técnico (grau 2) - planeamento e execução de trabalhos especializados, envolvendo ou não a coordenação da actividade de outros grupos de equipas de elementos provenientes desta última. Actuação geralmente sob a orientação de técnico de grau superior ou de responsável por órgão de estrutura da empresa.

12.1.3 - Técnico (grau 3) - planeamento e execução de trabalhos especializados com grau de responsabilidade superior ao do grau anterior. Chefia de grupos de equipas de elementos provenientes da sua família profissional de origem ou de famílias diferentes mas afins. Actuação sob a orientação de técnico de grau superior ou de responsável por órgãos de estrutura da empresa.

12.1.4 - Técnico (grau 4) - planeamento e execução de tarefas de elevada responsabilidade geralmente por delegação de poderes de responsável por órgão de estrutura da empresa.

12.1.5 - Técnico (grau 5) - planeamento e execução de tarefas de elevada responsabilidade geralmente por delegação de poderes de responsável por órgão de estrutura da empresa.

12.1.6 - Técnico (grau 6) - planeamento e execução de tarefas de elevada responsabilidade geralmente por delegação de poderes de responsável por órgão de estrutura da empresa.

## 12.2 - Ramo: Técnico superior

Definição genérica - Profissional habilitado com um grau académico de licenciatura, exercendo funções próprias do domínio, área científica ou tecnológica a que corresponde a sua habilitação e para as quais ela seja exigível ou, sem exercer aquelas funções, a empresa reconheça como vantajosa e recomendável tal qual qualificação académica. Assume, desde o início da carreira, a designação de engenheiro, jurista, economista ou outras, de acordo com a sua carteira profissional ou habilitações académicas.

12.2.1 - Actividade superior (grau 1) (\*) - actividade exercida no âmbito da adaptação e estágio, durante a qual são adquiridos conhecimentos complementares à parte escolar e respeitantes à sua futura integração plena na função, sob a orientação de um quadro superior.

12.2.2 - Técnico superior (grau 2) (\*) - execução de trabalhos e ou tarefas parciais, isolado ou integrado em grupo de trabalho, mas sempre sob a orientação de um quadro de grau superior.

12.2.3 - Técnico superior (grau 3) (\*) - execução de projectos ou de acções de planeamento, ou de funções de coordenação com controlo directo da sua acção, sempre sob a orientação de um quadro de grau superior. Execução de funções de estudo, desenvolvimento e de formação. Execução de tarefas globais num sector específico da empresa, com funções de coordenação.

(\*) Estas definições de funções aplicam-se igualmente aos técnicos superiores/engenheiros técnicos.

12.2.4 - Técnico superior (grau 4) (\*\*) - execução de projectos ou de acções de planeamento ou de funções de coordenação com controlo directo sobre a sua execução. Aplicação e direcção de actividades próprias da área científica ou tecnológica da sua qualificação. Execução de funções de estudo, desenvolvimento e de formação que requeiram já elevada especialização. Execução de tarefas globais de coordenação sobre vários sectores da empresa.

12.2.5 - Técnico superior (grau 5) (\*\*) - execução de projectos ou de acções de planeamento ou de funções de coordenação, estudo, desenvolvimento e formação com

grau de responsabilidade e capacidade técnico-económica mais elevada do que no grau 4.

12.2.6 - Técnico superior (grau 6) (\*\*) - execução de tarefas de elevada responsabilidade com quase total autonomia de decisão e poderes delegados para a gestão de verbas que lhe sejam especificamente postas à disposição, respondendo perante responsável por órgão de estrutura da empresa situado no nível mais elevado. Pode ainda exercer funções específicas da comunicação audiovisual com poderes delegados para tomar decisões que envolvam a imagem e o nome da empresa no domínio da emissão de programas, espectáculos ou emissões de televisão, respondendo perante responsável por órgão de estrutura da empresa situado no nível mais elevado.

### 12.3 - Ramo: Consultor

12.3.1 - Consultor - É o profissional que, sendo possuidor de um assinalável currículo no exercício de funções directivas dentro da empresa, se qualifica para o desempenho de funções de consultor, em que a sua experiência lhe permita dedicar-se a estudos e projectos ou trabalhos de consultoria e assessoria para o conselho de gerência da RTP.

## ANEXO II

### Política Salarial

#### 1 - Características

1 - A política salarial é constituída por uma linha de progressão vertical e por uma outra de progressão horizontal, nas quais a evolução se dá nos termos dos números seguintes.

1.1 - A progressão vertical ocorre tendo como referência o salário base, dando-se a evolução por promoção, nos termos da cláusula 28.<sup>a</sup> do AE.

(\*\*) Estas definições de funções aplicam-se igualmente aos técnicos superiores/engenheiros técnicos.

1.2 - A progressão horizontal ocorre tendo como referência os escalões salariais, dando-se a evolução pelo decurso do tempo, nos termos dos n.<sup>os</sup> 3.1 e 3.2.

1.2.1 - A linha de progressão vertical é constituída por 16 níveis salariais, com acréscimos entre si de 14 %.

1.2.2 - A linha de progressão horizontal é constituída por escalões salariais, além da base, conforme consta da tabela salarial.

1.2.3 - Nas carreiras profissionais que comportam período de aprendizagem é o referido período remunerado em percentagem, calculada sobre o salário base da categoria de ingresso na carreira, de acordo com o seguinte:

- 1.º ano - 85%;
- 2.º ano - 92,5%.

1.2.4- A tabela de salários mínimos é estabelecido em índices.

1.2.5 - O salário base do nível mais baixo é representado pelo índice 100.

## II - Aplicação

2 - No caso de promoção de trabalhador, este transitará para o nível que remunera a nova categoria e, dentro do novo nível de vencimento, para o escalão que comporta o salário anteriormente titulado.

2.1 - Decidida a promoção, cabe ao trabalhador a escolha do momento da passagem ao novo nível de vencimento, nos termos do n.º 5 da cláusula 28.<sup>a</sup>

3 - O período normal de permanência num escalão é três anos.

3.1 - O período referido no n.º 3 poderá ser antecipado para dois anos, desde que as informações prestadas sobre o trabalhador evidenciem qualidades que o justifiquem.

3.2 - Em cada ano evoluirão de escalão 25 % dos trabalhadores que nesse ano perfaçam dois anos de antiguidade escalonar.

Nesta percentagem não se incluem os titulares dos cargos de estrutura.

3.3 - Também o período referido no n.º 3 poderá ser alargado até um máximo de cinco anos, no caso de informação desfavorável do trabalhador.

Neste caso, o trabalhador manter-se-á no mesmo escalão, passando automaticamente ao escalão seguinte ao fim desse período.

3.4 - A não informação prestada sobre o trabalhador rindo o período de três anos num escalão, e tendo decorrido seis meses após aquela data, presume-se como informação favorável.

3.5 - A aplicação do disposto nos n.ºs 3.1 e 3.2 será feita com base num sistema de notação profissional específica.

3.6 - As progressões escalonares referidas nos números anteriores produzirão efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que se complete o período de tempo em questão (dois, três ou cinco anos).

3.7 - Exceptua-se do disposto nos números anteriores a evolução durante o período de aprendizagem, a qual ocorrerá anual e automaticamente até ser atingido o salário base da respectiva categoria.

## ANEXO II – A

### Polivalência da área funcional

#### Função complementar

Operador de imagem – Pode em áreas operacionais dotadas de meios ligeiros de produção (tipo ENG) ou pequenas unidades móveis, operar o equipamento de controlo e mistura de imagem.

Pode operar nos meios ligeiros de produção (tipo ENG) ou pequenas unidades móveis o equipamento de registo e reprodução vídeo e áudio. Pode, segundo um plano pré determinado fazer a iluminação de pequenos espaços cénicos de programas de características tipificadas em estúdios e exteriores.

Operador de tratamento de imagem – Pode operar os equipamentos de registo magnético de vídeo e de áudio em estúdios ou unidades móveis, em operação sequenciada e quando a concepção de instalação dos equipamentos o possa permitir. Pode fazer funções de operador de continuidade.

Pode operar os equipamentos de registo magnético de vídeo instalados nos estúdios ou unidades móveis, em operação sequenciada e quando a instalação dos equipamentos o permita.

Pode em situações particulares, numa pequena produção, ou seguindo um plano pré determinado, fazer a iluminação de espaços cénicos de programas de características tipificadas, em operações de estúdio ou exteriores.

Operador de iluminação – Pode fazer funções parciais do operador de tratamento de imagem em estúdio ou exteriores. Procede a operações necessárias ao controlo de imagem, sempre que as características do programa e as operações sequenciadas o permitam.

Operador de áudio – Pode, em áreas operacionais de pós-produção, vídeo e áudio, evoluir para funções do operador de registo e edição, operando os equipamentos inerentes a estas funções, após formação adequada. Em programas de pequena e média produção nas unidades móveis ou estúdios pode fazer a gravação e reprodução de programas, sem prejuízo da sua actividade principal.

Operador de registo e edição – Pode fazer funções de tratamento de imagem e operação áudio, bem como proceder à captação de imagem, designadamente nas delegações da RTP, em deslocações ao estrangeiro e em pequenos exteriores de informação.

Operador de centro de comutações e coordenação técnica – Em exteriores, quando o número de posições de comentador o permita, acumula as funções de técnico de organização e planeamento.



Operador de continuidade – Pode fazer funções de supervisão de emissão, cumprindo o alinhamento da mesma, dando-lhe forma coerente e contínua, de acordo com as normas técnicas e as características da programação.

#### Novas funções

Editor, editor gráfico, operador de continuidade e supervisão e coordenador técnico são designações funcionais das características funcionais já existentes de operadores de registo e edição, planificadores e desenhadores gráficos, operadores de continuidade e operadores de centro de comutações e coordenação técnica (Central Técnica), respectivamente.

Editor – É o operador de registo e edição com bons conhecimentos na área técnico-operacional e de linguagem de televisão, capaz de trabalhar de forma autónoma.

No exercício das suas funções apoia os responsáveis pelos programas com a sua experiência, imaginação e criatividade e instala, concebe, estuda, planeia e executa as operações necessárias à edição de notícias ou programas, podendo assumir a direcção da edição, actuando sob as directrizes genéricas traçadas pelo jornalista, realizador, produtor ou realizador/produtor.

Pode desempenhar funções de tratamento de imagem e operação de áudio, bem como proceder à captação de imagem, designadamente nas delegações da RTP, em deslocações ao estrangeiro ou em pequenos exteriores de informação.

O operador de registo e edição, quando a função e capacidade o justificarem, passa, assim, a assumir a designação de editor G1, G2, G3 com enquadramentos, respectivamente, nos níveis 9, 10 e 11.

Editor gráfico - É o profissional proveniente, preferencialmente das áreas de desenho gráfico, planificação gráfica e meios operacionais, com bons conhecimentos de linguagem de televisão e de grafismo electrónico, capaz de trabalhar de forma autónoma.

No exercício das suas funções – edição gráfica- apoia os responsáveis pelos programas, concebe, estuda, planeia e executa as operações necessárias ao cabal desempenho das suas tarefas, nomeadamente grafismo electrónico, efeitos especiais, trucagem e animação.

Aqueles profissionais, quando a função e a capacidade o justificarem, passam, assim, a assumir a designação de editor gráfico G1, G2 e G3, com enquadramentos, respectivamente, nos níveis 9, 10 e 11.

Operador de continuidade e supervisão de emissão – É o operador de continuidade capaz de trabalhar de forma autónoma que prepara e executa as tarefas técnico-operacionais necessárias ao cumprimento do alinhamento da emissão, dando-lhe forma coerente e contínua, de acordo com as normas e as características da programação superiormente definidas. Toma as medidas operacionais adequadas perante alterações ou anomalias, de acordo com a orientação definida pelos regentes de emissão, elaborando os necessários relatórios.

O operador de continuidade, quando a função e a capacidade o justificarem, passam, assim, a assumir a designação de operador de continuidade e supervisão de emissão G1, G2 e G3, com enquadramentos, respectivamente, nos níveis 9,10 e 11.

Coordenador técnico – É o profissional que desempenha as suas funções no Centro de Comutações e Central Técnica, exercendo as tarefas de coordenação e execução de circuitos, quer a nível nacional quer internacional, segundo normas da UER.

É responsável pelo controlo de qualidade dos circuitos de vídeo/áudio/telefónicos.

Coordena as acções realizadas pela RTP em colaboração com empresas terceiras, bem como assegura o controlo de equipamentos de recepção e transmissão de sinais via satélite e o controlo de equipamentos remotos de recepção de feixes móveis.

Quando necessário, procede à instalação para comentários de equipamentos (posições de comentador) e efectua a coordenação e controlo dos mesmos.

Elabora relatórios técnicos quando tal se justifique.

O operador do Centro de Comutações e Coordenação Técnica, quando a função e a capacidade o justificarem, passa, assim, a assumir a designação de coordenador técnico G1 e G2, com os enquadramentos, respectivamente, nos níveis 10 e 11.

### ANEXO III

#### Matéria salarial

1 - Da matéria salarial constam uma tabela de salários mínimos e a explicitação das cláusulas de expressão pecuniária.

2 - A tabela de salários mínimos é expressa em índices, correspondendo ao índice 100 o valor de 397,52€

#### Tabela salarial

#### Cláusulas da expressão pecuniária

1 - O subsídio de horário irregular referido na cláusula 45.<sup>a</sup>, alíneas a), b) e c) terá os seguintes valores:

- a) 40,94€ (tipo A)
- b) 81,80€ (tipo B)
- c) 8,16€ (tipo C)

2 - O abono para falhas referido na cláusula 47<sup>a</sup> terá os seguintes valores:

Valor do fundo de maneo  
do abono

Valor

Até 124,70 €	13,14€
Superior a 124,70€	37,35€
Caixas	74,58€

3 – O subsídio por trabalho a grande altura mencionado nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 49.<sup>a</sup> tem os seguintes valores:

Subsídio de Escalamento 31,93€  
 Escalador A–14,53€  
 Escalador B – 9,71€

4 – O subsídio de isolamento referido no n.º 1 da cláusula 106<sup>a</sup> terá os seguintes valores:

Emissores	Valor do subsídio
Muro e Santa Bárbara	52,12€
Lousã e Barrosa	39,11€
Montejunto, Fóia e Pico da Silva	31,17€
Mendro	23,24€

5 – O subsídio por trabalho em dias alternados referido no n.º 10 da mesma cláusula 106.<sup>a</sup> tem o valor de 13,07€

Subsídio de Refeição : 5,88€ e 8,00€ consoante se trate de locais servidos ou não por cantina da Empresa.

Ajudas de custo

Nacional – Opção a 50% - 26,59€  
                   Opção a 100% - 53,15€  
 Estrangeiro – Opção a 50% - 63,03€  
                   Opção a 100% - 126,07€

## Anexo IV Enquadramento

O enquadramento das várias carreiras e categorias é feito de acordo com o previsto no quadro referente a progressão de carreiras profissionais.

Tabela Salarial

Niv	0,85	92.5%	Base	1 Escalão	2 Escalão	3 Escalão	4 Escalão	5 Escalão	6 Escalão	7 Escalão	8 Escalão	9 Escalão	10 Escalão
1	337,89	367,70	397,52	421,37	446,65	473,45	501,86	531,97	563,89	597,72	633,58	671,60	711,8
2	385,20	419,18	453,17	480,37	509,19	539,73	572,12	606,45	642,83	681,41	722,29	765,62	811,5
3	439,13	477,87	516,61	547,62	580,47	615,30	652,21	691,35	732,82	776,80	823,41	872,81	925,1
4	500,60	544,77	588,94	624,28	661,74	701,43	743,52	788,14	835,42	885,55	938,68	995,00	1.054,7
5	570,68	621,04	671,39	711,68	754,38	799,64	847,61	898,47	952,38	1.009,53	1.070,09	1.134,30	1.202,3
6	650,58	707,98	765,39	811,31	859,99	911,58	966,28	1.024,26	1.085,71	1.150,86	1.219,91	1.293,10	1.370,6
7	741,66	807,10	872,54	924,90	980,39	1.039,21	1.101,56	1.167,66	1.237,71	1.311,98	1.390,69	1.474,14	1.562,5
8	845,49	920,09	994,69	1.054,37	1.117,64	1.184,69	1.255,77	1.331,12	1.410,98	1.495,65	1.585,38	1.680,50	1.781,3
9	963,86	1.048,91	1.133,95	1.201,99	1.274,11	1.350,55	1.431,58	1.517,48	1.608,52	1.206,25	1.807,34	1.915,78	2.030,7
10	1.098,80	1.195,75	1.292,70	1.370,27	1.452,48	1.539,62	1.632,00	1.729,93	1.833,72	1.943,75	2.060,36	2.183,99	2.315,0
11	1.252,63	1.363,16	1.473,68	1.562,11	1.655,83	1.755,18	1.860,48	1.972,11	2.090,44	2.215,87	2.348,82	2.489,74	2.639,1
12	1.428,00	1.554,00	1.680,00	1.780,80	1.887,65	2.000,90	2.120,95	2.248,21	2.383,10	2.526,10	2.677,66	2.838,31	3.008,6
13	1.627,92	1.771,56	1.915,20	2.030,11	2.151,92	2.281,02	2.417,88	2.562,96	2.716,73	2.879,75	3.052,52	3.235,67	3.429,8
14	1.855,83	2.019,58	2.183,33	2.314,33	2.453,19	2.600,37	2.756,39	2.921,77	3.097,08	3.282,92	3.479,88	3.688,67	3.909,5
15	2.115,65	2.302,32	2.488,99	2.638,33	2.796,64	2.964,42	3.142,28	3.330,82	3.530,66	3.742,53	3.967,05	4.205,08	4.457,3
16	2.411,84	2.624,64	2.837,45	3.007,70	3.188,16	3.379,44	3.582,20	3.797,14	4.024,95	4.266,48	4.522,45	4.793,79	5.081,4

Nota: Esta tabela entrou em vigor em Janeiro de 2001. Em 2004 a Empresa atribuiu 40€ por conta da actualização desse ano aos trabalhadores com salários iguais ou inferiores a 2.875 €.

