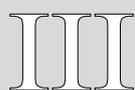




JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 07 de agosto de 2025



Série

Número 15

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 40/2025 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - 5.ª Revisão.....

3

Portaria de Extensão n.º 41/2025 - Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.....

4

Portaria de Extensão n.º 42/2025 - Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, para os Profissionais do Setor de Camionagem de Carga e Armazéns da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.....

5

Portaria de Extensão n.º 43/2025 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços - Revisão salarial e outras.	6
Portaria de Extensão n.º 44/2025 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.	7
Portaria de Extensão n.º 45/2025 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Revisão global.	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	10
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado.	11
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Revisão global.	12
Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	46
Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado.	80

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO
E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 40/2025**Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - 5.ª Revisão.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 13, de 11 de julho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito geográfico de aplicação, e tendo em conta que a entidade empregadora requereu a extensão da convenção às relações de trabalho com os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados ou não pela associação sindical outorgante, com exceção dos que sejam filiados em associações sindicais não signatárias do acordo de empresa ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição, dos trabalhadores ao serviço da empresa, e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o previsto número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do Acordo de empresa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão, no JORAM, n.º 13 de 11 de julho de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos nos artigos 514.º e no 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e d) do artigo 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As disposições constantes do Acordo de Empresa entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - 5.ª Revisão, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 11 de julho de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados ou não pela associação sindical outorgante.
- b) A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de empresa ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, nos mesmos termos previstos no Acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 07 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 41/2025

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13, de 11 de julho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 13, III Série, de 11 de julho de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º e 2.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Para o Setor de Armazenamento, Engarrafamento, Comércio por Grosso e Exportação do Vinho da Madeira na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 11 de julho de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 07 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 42/2025**Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, para os Profissionais do Setor de Camionagem de Carga e Armazéns da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13, de 11 de julho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 13, III Série, de 11 de julho de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º e 2.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, para os Profissionais do Setor de Camionagem de Carga e Armazéns da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 13 de 11 de julho de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 07 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 43/2025**Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços - Revisão salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13 de 11 de julho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 13, III Série, de 11 de julho de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Considerando que a extensão do CCT em referência, publicada no JORAM III Série, n.º 12, de 7 de setembro de 2022, não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nas associações sindicais SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, e CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal, que oportuna e fundamentadamente deduziram oposição, mantém-se na presente extensão, idêntica exclusão.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º e 2.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho para o Setor de Empregados de Escritório, Comércio e Ourivesarias da Região Autónoma da Madeira entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o SICOS - Sindicato Independente do Comércio e Serviços - Revisão salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13 de 11 de julho de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2- O disposto no número 1 não é aplicável aos trabalhadores filiados no SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, nem aos trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 07 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 44/2025**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 13, de 11 de julho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Cumprido o disposto no n.º 2 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 11 de 23 de junho de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos nos artigos 514.º e no 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e d) do artigo 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

Artigo 1.º

1- As disposições constantes do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras, publicadas no JORAM, n.º 13, III Série de 11 de julho de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do Contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 07 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 45/2025**Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 13 de 11 de julho de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 13, de 11 de julho de 2025, não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) a d) do art.º 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As disposições constantes do acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 13, III Série de 11 de julho de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no acordo coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 07 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos do artigo 514.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Revisão global, publicado no BTE, n.º 24, de 29 de junho de 2025, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do artigo 1.º do Decreto-Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 24, de 29 de junho de 2025, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do acordo coletivo de trabalho.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A LUSITÂNIA - COMPANHIA DE SEGUROS, SA E OUTRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ATIVIDADE SEGURADORA (STAS) - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do artigo 1.º e 2.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As disposições constantes do acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Revisão global, publicado no BTE, n.º 24 de 29 de junho de 2025, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira,

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 07 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos do artigo 514.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 24 de 29 de junho de 2025, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do artigo 1.º e 2.º do Decreto-Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 24, de 29 de junho de 2025, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do acordo coletivo de trabalho.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A ZURICH INSURANCE EUROPE AG - SUCURSAL EM PORTUGAL E OUTRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ATIVIDADE SEGURADORA (STAS) - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do artigo 1.º e 2.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 24 de 29 de junho de 2025, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira,

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 07 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos do artigo 514.º n.º 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, e 99.º a 101 do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público

que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude a eventual emissão de Portaria de Extensão do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras-texto consolidado, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2025, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º e 2.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos, publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2025, foi publicada a revisão do Acordo de Empresa referido em epígrafe que é transcrito neste JORAM, que abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes e que as partes requereram a emissão de Portaria de Extensão.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atendendo a que foi requerida a emissão da Portaria de Extensão, promove-se a extensão do acordo de empresa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL, SA E A FE - FEDERAÇÃO DOS ENGENHEIROS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS/TEXTOS CONSOLIDADO.

Nos termos previstos no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º e 2.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/textos consolidado, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2025, e transcrita neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e demais cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 07 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Convenções Coletivas de Trabalho:**Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Revisão global.****Revisão global****CAPÍTULO I****Âmbito e vigência****Cláusula 1.^a****(Âmbito pessoal)**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas subscritoras e por outro os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representado pelo sindicato outorgante.

2- O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores das empresas cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT, bem como os trabalhadores em situação de pré-reforma.

3- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4- As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e a Lusitania Vida, Companhia de Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 496 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.^a**(Âmbito territorial)**

O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.^a**(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4- A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- As partes, em caso de impossibilidade de se obter acordo relativamente à proposta negocial, em consequência de uma denúncia, acordam submeter-se à comissão de arbitragem constante do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte das empresas subscritoras do presente ACT, implica a manutenção em vigor do ACT enquanto não for revogado, no todo ou em parte, por outra convenção.

7- No caso do requerente ou requerido ser o sindicato e este não aderir à arbitragem, nos termos do anexo I ou se não existir acordo por parte do mesmo quanto à indicação do árbitro de parte, o presente ACT cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo de 18 meses, onde se inclui a conciliação, mediação e arbitragem.

8- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes.

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.ª;
- Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.ª;
- Duração das férias - Cláusula 25.ª;
- Dispensas no Natal, Páscoa e dia de aniversário - Cláusula 29.ª;
- Subsídio de refeição - Cláusula 40.ª;
- Prémio de permanência - Cláusulas 46.ª;
- Opções ao prémio de permanência - Cláusula 47.ª;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 49.ª;
- Seguro de saúde - Cláusula 50.ª;
- Seguro de vida - Cláusulas 51.ª;
- Apoio escolar - Cláusula 55.ª;
- Plano individual de reforma - Cláusula 57.ª

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.ª

(Classificação profissional)

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de experiência e permanência na função, complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adotará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- A remuneração base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador constante no mesmo Anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a remuneração base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT (margens livres), poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:

- a) 50 %, para os grupos salariais de GS1 a GS5, inclusive;
- b) 100 % para os grupos salariais acima de GS5.

Cláusula 5.ª

(Avaliação de desempenho)

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser ímpar, equilibrada e composta por 3 elementos;
- c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação escrita e fundamentada ao recorrente;
- d) Em caso de incumprimento do prazo indicado na alínea anterior, o recurso é deferido tacitamente.

3- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

4- A comissão de recurso, prevista na alínea b), do número 2, integrará um representante escolhido pelo trabalhador, o diretor de recursos humanos ou órgão similar e o diretor do órgão de estrutura ao qual o trabalhador se encontra adstrito. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

5- Após a decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, se assim o entender, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

6- Os tempos da ausência dos representantes dos trabalhadores para atividade desenvolvida nas estruturas de representação coletiva são contabilizados pela pontuação média dos últimos 3 anos, com avaliação, anteriores à requisição.

7- Nas situações de licença parental, doença, acidente de trabalho e assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício de funções, desde que este seja igual ou superior a 90 dias.

Cláusula 6.^a

(Estágios de ingresso na companhia)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior ao nível salarial GS1.

3- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

(Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta entre outros os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- c) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores transitam obrigatoriamente:

- Do nível E3 para o nível E2, decorridos 5 anos;
 - Do nível E2 para o nível E1, decorridos 7 anos;
 - Do nível C2 para o nível C1, decorridos 5 anos.
- e desde que verificadas, cumulativamente, as seguintes condições:

Para os trabalhadores inseridos no nível C2, E3 ou no nível E2, terem obtido, respetivamente, nos 5 ou nos 7 anos de permanência, nos referidos níveis, uma avaliação de desempenho média igual ou superior a 65 %;

Não terem sido objeto de procedimento disciplinar sancionado, nos anos de permanência nos respetivos níveis.

3- A existência de uma avaliação negativa em determinado ano do período que antecede a transição, implica que a contagem do tempo se suspenda nesse(s) ano(s).

4- A existência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada, durante o período de permanência no nível, implica que a contagem do tempo se suspenda pelo período de dois anos.

5- As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina.

Cláusula 8.^a

(Princípios gerais da formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade das empresas;

- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c) Entendimento recíproco da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador e da sua dupla dimensão como direito e dever;
- d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- e) Valorização como fator estratégico para a produtividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- f) Continuidade com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa custeará o acréscimo de despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

- a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;
- b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo em transportes coletivos;
- a) A transferência ocorrer a pedido do trabalhador.

3- A empresa pode, ainda, nos termos previstos na lei, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, custeando nos termos legais as despesas decorrentes dessa alteração.

Cláusula 10.^a

(Mobilidade funcional)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos invocados pela empresa para motivar a alteração, até ao limite de 1 ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- A alteração definitiva de funções que implique a mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo os casos previstos na lei.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 11.ª

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades publicas ou sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de remuneração igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração base mensal e a remuneração base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 60 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.ª

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha disponível um posto de trabalho compatível.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.ª

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O horário praticado pelo trabalhador em regime de teletrabalho está enquadrado de acordo com a cláusula 18.ª do presente ACT.

3- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor mínimo de 1,00 €.

4- O valor ora definido é aplicado às situações de teletrabalho em regime completo ou teletrabalho parcial, sendo o valor apurado mensalmente, consoante os dias de teletrabalho efetivamente prestados em cada mês.

5- A prestação do trabalho em regime de teletrabalho está sujeita às regras estabelecidas no Código do Trabalho.

6- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma ao sindicato outorgante, prévio à respetiva entrada em vigor.

7- A empresa poderá definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho deverá ser por ela aceite, o qual, a existir, deverá prever, nomeadamente:

- a) A conciliação com o direito de descanso do trabalhador de acordo com as regras do presente ACT e na lei, relativamente à organização do tempo de trabalho;
- b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;
- c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

8- O trabalhador que preste as suas funções em regime de teletrabalho, permanente ou parcial, mantém direito ao subsídio de alimentação e a todos os demais benefícios e direitos contratuais e extracontratuais, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação pelo facto de não se encontrar presencialmente nas instalações da empresa.

9- Cessando o contrato de teletrabalho referido na presente cláusula, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 14.^a

(Trabalho a tempo parcial)

- 1- É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, o qual deverá estar obrigatoriamente sujeito a forma escrita.
- 2- A prestação de trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.
- 3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, entre outros, a possibilidade de o trabalhador ingressar ou regressar a tempo completo.

Cláusula 15.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa ou equivalente.

Cláusula 16.^a

(Cedência ocasional de trabalhadores)

- 1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.
- 2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.
- 3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.
- 4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.
- 5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 17.^a

(Pluralidade de empregadores)

- 1- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.
- 2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.
- 3- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.ª

(Duração do trabalho e organização dos horários)

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissio, o previsto na Lei.

2- Os tipos de horários praticáveis pela empresa são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.ª a 6.ª feira;
- b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas diferem das previstas no horário de referência;
- c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- d) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário é definido tendo em atenção as necessidades dos serviços, e não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço com visor ou atendimento telefónico, por cada período de 2 horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa facultativa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho, desde que não conflitua ou prejudique o trabalho que aquele esteja a desenvolver.

8- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno.

9- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo IX, o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 19.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico, operacional e apoio, excluindo os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a remuneração específica nos termos previstos na cláusula 43.^a

Cláusula 20.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
- b) 65 % pela primeira hora ou fração desta e 93,75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, devendo esses dias corresponder ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

4- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na remuneração efetiva.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pelas empresas deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente no que respeita a horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriadados, garantindo o seu direito à intimidade.

2- As empresas deverão, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

3- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma ao sindicato outorgante, prévio à respetiva entrada em vigor.

Cláusula 24.ª

(Transformação digital)

1- Nos processos de transformação digital, as empresas informarão o sindicato subscritor sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir na mesma, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais.

2- As empresas, quando iniciem processos desta natureza, terão de ministrar a formação necessária aos trabalhadores afetados, dotando-os das competências e habilitações necessárias para enfrentar a transformação digital que pretendam implementar internamente.

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 25.ª

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o eventual aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 26.ª

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de:
 - i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho, enteado ou regimes conexos - Até 20 dias consecutivos;
 - ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 dias úteis consecutivos;
 - iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias úteis consecutivos.
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;
- g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
- h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

- i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- k) As demais que por lei forem qualificadas.

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

Cláusula 27.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias não se iniciam ou serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador ou acidente de trabalho, por todo o período de duração desta;
- b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 25.^a, número 2, alínea b), pelo período máximo ali previsto;
- c) Três dias consecutivos em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado do trabalhador;
- d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos legais.

5- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 28.^a

(Feriados)

Além dos feriados obrigatórios no Continente e nas Regiões Autónomas, serão ainda observados a Terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 29.^a

(Dispensas no Natal, Páscoa e dia de aniversário)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Os trabalhadores estão ainda dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário, ou em alternativa o seu gozo no dia útil seguinte, caso o aniversário ocorra em dia feriado fixo.

Cláusula 30.^a

(Ausência por aplicação de medida de coação penal)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de remuneração.

2- Enquanto não for proferida decisão condenatória que venha a privar o trabalhador da liberdade, o posto de trabalho do trabalhador será garantido, pelo prazo de 90 dias, contados desde o início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 31.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;
- b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
- e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número anterior;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 32.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 33.^a**(Comissão de segurança e saúde no trabalho)**

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexistir na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

- a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;
- c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;
- e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;
- f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 34.^a**(Medicina no trabalho)**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- A empresa deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

5- No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VII**Atividade sindical****Cláusula 35.ª****(Atividade sindical)**

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associação sindical, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
- d) Dispor, sendo membro de órgão social de associação sindical, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo remuneração, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei e por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;
- e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
- f) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista esta disponibilizada pela empresa ao sindicato outorgante;
- j) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes da associação sindical e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 36.ª**(Trabalhadores dirigentes sindicais)**

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão o direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato tem o direito de requisitar, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada empregador.

3- Nos empregadores com menos de 250 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 37.ª**(Trabalhadores delegados sindicais)**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão sindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 38.ª**(Quotização sindical)**

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Remuneração, seguros e outros abonos

Cláusula 39.^a

(Classificação das remunerações)

1- Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Remuneração base mensal: A remuneração certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;
- b) Remuneração base anual: O somatório das remunerações base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a título no subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;
- c) Remuneração efetiva mensal: Constituída pela remuneração base mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a remuneração por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas remuneração;
- d) Remuneração efetiva anual: O somatório das remunerações efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

5- O pagamento do subsídio de refeição é efetuado em pecuniário, podendo ser pago através de outra modalidade, desde que haja o acordo do trabalhador.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da remuneração efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de remuneração por motivo de faltas.

Cláusula 42.^a**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à remuneração efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 43.^a**(Remuneração por isenção de horário de trabalho)**

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a remuneração específica, a qual será calculada sobre a remuneração base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

- a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 44.^a**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, desde que previamente autorizado pelo empregador, terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 45.^a**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 46.^a**(Prémio de permanência)**

1- A permanência na empresa é premiada tendo o trabalhador direito, anualmente, pelo exercício de funções e após completar 2 anos na empresa, a um valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- O valor do prémio pecuniário referido no número anterior será liquidado conjuntamente com a remuneração do mês seguinte ao que o facto ocorrer.

Cláusula 47.^a

(Opções ao prémio de permanência)

1- Em alternativa ao modelo de atribuição do prémio de permanência referido na cláusula anterior e após completar cinco anos de permanência no exercício de funções, o trabalhador poderá anualmente optar por outros benefícios nomeadamente:

1.1- Dias de licença com remuneração

- a) Quando completar 5 anos na empresa e até aos 49 anos de idade, o trabalhador poderá optar pelo gozo de um dia de licença remunerada;
- b) Quando completar 50 anos de idade e até aos 54 anos, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dois dias de licença remunerada;
- c) Após os 55 anos de idade e até à passagem à situação de pré-reforma ou de reforma considerando no caso da velhice a idade normal de acesso à pensão reforma, o trabalhador poderá optar pelo gozo de 3 dias de licença remunerada.

ou

1.2- Participação adicional para o Plano Individual de Reforma

- a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador poderá optar por uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma no valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- O trabalhador, até 31 de outubro do ano anterior ao que se verifica o facto, deverá comunicar à área que efetua a gestão dos recursos humanos qual a modalidade que pretende que lhe seja aplicada no ano subsequente.

3- Na ausência ou comunicação fora do prazo previsto no número anterior, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula 46.^a

4- Sempre que o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, a mesma será efetuada até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer.

Cláusula 48.^a

(Pressupostos do prémio de permanência e dos dias de licença com remuneração)

1- A atribuição do prémio de permanência está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- b) Inexistência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada.

2- Sempre que no ano civil anterior àquele em que o facto ocorre, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, independentemente do facto ser ou não imputável ao mesmo, incluindo doença, o montante do prémio de permanência ou, na eventualidade de o trabalhador optar por outra das duas modalidades, será reduzido na proporção do tempo da suspensão e desde que a suspensão não seja superior a um terço do tempo de trabalho possível no período de referência.

3- A redução prevista no ponto anterior não será aplicada desde que o motivo da suspensão do contrato de trabalho decorra de:

- a) Acidente de trabalho ou doenças profissionais;
- b) Internamento hospitalar por doença ou acidente pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar;
- c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste ACT.

Cláusula 49.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a remuneração efetiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 5 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Da aplicação desta cláusula não pode resultar remuneração efetiva mensal líquida superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida remuneração efetiva mensal líquida.

4- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o valor correspondente ao subsídio que a Segurança Social vier a liquidar.

5- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

6- No caso dos Serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, este deverá entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o respetivo recebimento.

7- Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto no número 1 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da remuneração do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 50.^a

(Seguro de saúde)

1- As entidades abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 51.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 52.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a remuneração efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 53.^a

(Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 54.^a

(Quebras de caixa)

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2 500,00 € anuais.

Cláusula 55.^a

(Apoio escolar)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico ou secundário, ou para os matriculados no ensino superior, politécnico ou universitário, até aos 25 anos de idade, da rede escolar autorizada do ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

- a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico: 78,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico: 90,50 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário: 130,50 €;
- d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos): 133,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar ensino pré-escolar ou creche;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se aquela ação vier a ser arquivada ou se a mesma vier a resultar em sanção disciplinar igual ou superior a repreensão registada.

4- Excetua-se da alínea a) do número anterior, os casos em que não há aproveitamento escolar por motivo de doença ou outros que devidamente justificados venham a ser aceites pela entidade empregadora, situações em que pode ser atribuído o respetivo apoio.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale infância», «vale educação» ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente ACT o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as

condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

8- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

Cláusula 56.^a

(Apoio à Natalidade, adoção ou regime similar)

1- Pelo nascimento, adoção de filhos ou regime similar, os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, têm direito a um prémio no valor de 1000,00 € a ser pago pela empresa, em dinheiro ou através de vale.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores de uma das empresas subscritoras do presente ACT, o benefício será pago em valor correspondente a 50 % a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

CAPÍTULO IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 57.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, acidente de trabalho ou doença profissional, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VIII deste ACT.

Cláusula 58.^a

(Início das contribuições)

1- A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, sendo essa contribuição proporcional ao número de meses trabalhados após a data aniversário.

2- O trabalhador que inicie a sua atividade profissional numa das empresas subscritoras do presente ACT, depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao Plano Individual de Reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.

3- No caso previsto no número anterior, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na empresa subscritora do ACT.

Cláusula 59.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 60.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

1- O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 61.^a

(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (“IRCT”) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas nos anexos VI e VII do presente ACT.

Cláusula 62.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 63.^a

(Anterior sistema de prémios de antiguidade)

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como valor histórico da antiguidade do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 64.^a

(Anteriores suplementos de remuneração)

O valor dos suplementos de remuneração atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á por incorporação na respetiva remuneração efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 65.^a**(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)**

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 42.^a, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 66.^a**(Regime transitório do prémio de permanência)**

1- O definido pelas cláusulas 46.^a, 47.^a e 48.^a produz efeitos para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Aos trabalhadores que antes da entrada em vigor do presente ACT se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, alterado pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e que reúnam as condições para a liquidação do prémio de permanência aí definido, este será liquidado no ano de 2019 nos seguintes termos e condições:

- a) 50 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 4 e 9;
40 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 5 e 0;
30 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 6 e 1;
20 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 7 e 2;
10 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 8 e 3;
- b) Os valores serão liquidados nos meses em que se completarem as respetivas anuidades.

3- Os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, identificado no número anterior, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, mantêm o regime nos termos ali previstos, até 31 de dezembro de 2019.

4- A partir de 1 de janeiro de 2020, e apenas para os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, se pretenderem manter a utilização dos dias nos pressupostos nele definidos terão de manter esse regime sem qualquer possibilidade de optar no futuro por qualquer das modalidades constantes das cláusulas 46.^a e 47.^a

5- A possibilidade de escolha prevista no número anterior, deverá ocorrer até 31 de dezembro de 2019.

6- A cessação do contrato de trabalho não confere ao trabalhador o direito a auferir o valor correspondente ao prémio de permanência referido no ponto 2, caso a mesma ocorra em data anterior àquela em que se completa a anuidade.

Cláusula 67.^a**(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

1- O presente ACT substitui na íntegra o ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2024.

2- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

3- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da remuneração efetiva nem da remuneração base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 68.^a**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 69.^a**(Normativos internos)**

O empregador deve informar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração de conteúdo dos Normativos Internos a que o presente ACT faz referência.

Cláusula 70.^a**(Reclassificação profissional)**

Os trabalhadores constantes no anexo VI com os níveis XII e XIII são incluídos na a) do número 5 da cláusula 4.^a Esta é uma disposição transitória referente aos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008.

Cláusula 71.^a**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste ACT se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 72.^a**(Produção de efeitos)**

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo III do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam, exceto acordo expresso em contrário.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitânia Vida - Companhia de Seguros, SA, e o sindicato STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do referido ACT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do ACT.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

- a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelo sindicato outorgante do presente ACT;
- b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
- c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

9- Com a publicação do novo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Categorias profissionais/Níveis salariais

Grupos	Categoria profissional	Descrição	Categoria profissional	Níveis	Grupo salarial
Gestão	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Diretor	A	GS9
	Gestor	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	Diretor Gestor comercial principal Gestor técnico principal Gestor operacional Principal	B	GS8
			Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	B1	GS7
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	Técnico sénior	C	GS6
			Técnico	C1	GS5
			Técnico júnior	C2	GS4
Gestão intermédia	Coordenador	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	Gerente sénior	D	GS6
			Gerente Coordenador operacional	D1	GS5
Operacional	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Consultor comercial sénior	E	GS5
			Consultor comercial Consultor comercial interno Especialista operacional	E1	GS4
			Consultor comercial júnior Especialista operacional júnior	E2	GS3

	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Assistente operacional	E3	GS2
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, enquadrando funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	Auxiliar geral principal	F	GS2
		É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	Auxiliar geral	F1	GS1

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Grupo salarial	2025	%
GS9	2 431,61 €	4,50%
GS8	2 286,20 €	4,50%
GS7	1 926,88 €	4,50%
GS6	1 592,27 €	4,50%
GS5	1 434,41 €	5,00%
GS4	1 344,00 €	5,00%
GS3	1 246,88 €	5,00%
GS2	1 102,50 €	5,00%
GS1	1 050,00 €	5,00%

B - Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	2025
	13,00 €

A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	2025
Cláusula 44. ^a , número 2 Diária completa Refeição isolada Dormida e pequeno-almoço	88,20 € 14,70 € 58,50 €
Cláusula 44. ^a , número 5 Valor do km	0,55 €
Cláusula 45. ^a , número 1 Valor diário (Serviço no estrangeiro)	173,25 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento Inclui pequena cirurgia em ambiente hospitalar	Capital seguro 30 000,00 €/ano Capital seguro 1 500,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 250,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento:
	100,00 €/sinistro
	Ambulatório:
	Copagamento: 15,00 €/sinistro
	Franquia: 40,00 €/ano
	Reembolso máximo por consulta: 50,00 € Estomatologia: Franquia: 50,00 €/ano Medicamentos: Franquia: 2,50 € por medicamento/embalagem sem comparticipação do Serviço Nacional de Saúde
Estomatologia	350,00 €/ano

Próteses e ortóteses	500,00 €/ano
Aros oculares	75,00 €/ano
Lentes oculares (par)	125,00 €/ano
Lentes de contacto	125,00 €/ano
Medicamentos	150,00 €/ano
Partos:	
Parto normal	500,00 €
Cesariana	1 000,00 €
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;
	<i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;
	<i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);
	<i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares.
	Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;
	<i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;
	<i>f)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;
	<i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;
	<i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;
	<i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;
	<i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;
	<i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;
	<i>l)</i> Hemodiálise;
	<i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;

	<p><i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p>
	<p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p>
	<p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p>
	<p><i>i)</i> Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p>
	<p><i>ii)</i> Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</p>
	<p><i>iii)</i> Prática de ski na neve e aquático, surf, <i>snow-board</i>, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage/saltos</i> em equitação, espeleologia, canyoning, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p>
	<p><i>iv)</i> Utilização de veículos motorizados de duas rodas;</p>
	<p><i>v)</i> Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</p>
	<p><i>vi)</i> Consequências da exposição a radiações.</p>
	<p><i>q)</i> Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p>
	<p><i>r)</i> Enfermagem privativa;</p>
	<p><i>s)</i> Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p>
	<p><i>t)</i> Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p><i>a)</i> Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p>
	<p><i>i)</i> Queratotomia radial;</p>
	<p><i>ii)</i> Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser <i>excimer/lasix</i>);</p>
	<p><i>iii)</i> Queratomieleusis por laser <i>in situ</i>;</p>
	<p><i>iv)</i> Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p>
	<p><i>b)</i> Tratamento cirúrgico da roncopia;</p>

	c) Plástias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.
Atos não cobertos (cobertura de internamento)	Exames gerais de saúde (<i>check-up</i>).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias do presente ACT

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Diretor Coordenador	XVI	Gestão	Diretor	GS9
Diretor de Serviços	XV	Gestão	Diretor	GS8
			Gestor Principal	
Gerente de Hospital	XV	Gestão	Gestor Principal	GS7
	XIV		Gestor	
Chefe de Serviços	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Formação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Prevenção e Segurança	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Análise e Riscos	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Atuário	XIV	Técnico	Técnico	GS6
	XII			
Técnico de Contas	XIV	Técnico	Técnico	GS5
	XII			
Coordenador Geral dos Serviços Comerciais	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Centro	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Análise	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Programação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Técnico de Software Base	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador Geral de Radiologia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador Geral de Fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Chefe de Exploração	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Analista Sénior	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Chefe de Secção	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Tesoureiro	XII	Gestão Intermédia	Técnico	GS6
Analista de Organização e Métodos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Perito-chefe	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Técnico Chefe de Formação	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Prevenção e Segurança	XII	Técnico	Técnico	GS6

Técnico Chefe de Análise e Riscos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Coordenador de Zona e/ou Delegações	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Gerente de Delegação	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
	XI			
Chefe de Operação	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Programador Sénior	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista Programador	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Radiologia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Subchefe de Secção	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Perito Subchefe	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Técnico de Formação	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			
Técnico de Prevenção e Segurança	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			
Técnico de Análise de Riscos	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Inspetor Administrativo	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Secretário	XI	Técnico	Técnico	GS5
Coordenador Adjunto de Zona e/ou Delegações	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Subgerente de Delegação	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Chefe de Equipa	XI	Operacional	Coordenador	GS5
Assistente Comercial	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Programador Sénior	XI	Técnico	Técnico	GS5
Preparador de Trabalhos	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Técnico Subchefe de Radiologia	XI	Técnico	Técnico	GS5
Técnico Subchefe de Fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	GS5
Correspondente Tradutor	X	Técnico	Técnico	GS5
Escriturário	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Regularizador de Sinistros	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Analista Auxiliar de Organização e Métodos	X	Técnico	Técnico	GS4
Caixa	X	Operacional	Especialista	GS4

			Operacional	
Rececionista	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Operador de Máquinas de Contabilidade (mais 3 anos)	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Perito	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Encarregado de Arquivo Geral	X	Apoio	Auxiliar Geral	GS4
	IX			GS3
Técnico Comercial	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Técnico de Radiologia	X	Técnico	Técnico	GS4
Técnico de Fisioterapia	X	Técnico	Técnico	GS4
Fiel de Economato	X	Apoio	Auxiliar Geral	GS4
	IX			GS3
Técnico de Reprografia	X	Apoio	Auxiliar Geral	GS4
	IX			GS3
Cobrador	IX	Operacional	Assistente Operacional	GS2
	VII			
Operador de Máquinas de Contabilidade (menos 3 anos)	IX	Operacional	Especialista Operacional	GS3
Coordenador Auxiliar de Posto Médico e/ou Hospital	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Telefonista	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
	VI			
Coordenador dos Serviços Gerais	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	GS2
Encarregado de Arquivo Setorial	VI	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Auxiliar de Posto Médico e/ou Hospital	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Empregado de Serviços Gerais	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Empregada de Limpeza	III	Apoio	Auxiliar Geral	GS1

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Técnico Grau IV	XVI	Técnico	Técnico	GS8
	XV			
Técnico Grau III	XV	Técnico	Técnico	GS7
	XIV			

Técnico Grau II	XIV	Técnico	Técnico	GS6
	XIII			
	XII			
Técnico Grau I	XII	Técnico	Técnico	GS4
	XI			
	X			
Escriturário Estagiário	IV	Operacional	Estagiário	75% de GS3
Perito Estagiário	IV			75% de GS3
Estagiário Comercial	IV			75% de GS3
Cobrador Estagiário	III			75% de GS2
Telefonista Estagiário	III	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Estagiário Serviço Gerais	I	Apoio	Auxiliar Geral	GS1

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre categorias do ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016

Grupos	Categ. Profissional ACT 2016	Banda 2016	Categ. Profissional (novo ACT)	Grupo Salarial
Gestão	Diretor	A	Diretor	GS9
	Gestor Comercial Gestor Técnico Gestor Operacional	B	Diretor Gestor Comercial Principal Gestor Técnico Principal Gestor Operacional Principal	GS8
			Gestor Comercial Gestor Técnico Gestor Operacional	GS7
Técnico	Técnico	C	Técnico Sénior	GS6
			Técnico	GS5
			Técnico Júnior	GS4

Gestão Intermédia	Coordenador Operacional	D	Gerente Sénior	GS6
			Gerente Coordenador Operacional	GS5
Operacional	Especialista Operacional	E	Consultor Comercial Sénior	GS5
			Consultor Comercial Consultor Comercial Interno Especialista Operacional	GS4
			Consultor Comercial Júnior Especialista Operacional Júnior	GS3
	Assistente Operacional	F	Assistente Operacional	GS2
Apoio	Auxiliar Geral	G	Auxiliar Geral Principal	GS2
			Auxiliar Geral	GS1

ANEXO VIII

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 57.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 5 anos, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, quando houver lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento, à escolha do trabalhador, que seja externo às empresas subscritoras.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IX

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até ao limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação de trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

Lisboa, 4 de junho de 2025.

Pela Lusitânia - Companhia de Seguros, SA:

Maria Dalila Correia Araújo Teixeira, administradora na qualidade de mandatária.
Rui Fernando do Nascimento Alves, diretor da direção de gestão de pessoas na qualidade de mandatário.

Pela Lusitânia Vida - Companhia de Seguros, SA:

Maria Dalila Correia Araújo Teixeira, administradora na qualidade de mandatária.
Rui Fernando do Nascimento Alves, diretor da direção de gestão de pessoas na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de Presidente da direção, membro da direção executiva.
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de vice- residente da direção.
Nuno Alexandre Menino Vieira, na qualidade de mandatário.
Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de advogada - Mandatária.

Depositado a 11 de junho de 2025, a fl. 107 do livro n.º 13, com o n.º 174/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE., n.º 24, de 29/06/2025)

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Quarta revisão parcial ao acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019 e às alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2022, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2023, e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2024.

Entre

Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal

Zurich - Companhia de Seguros Vida, S.A

e o

Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS.)

Artigo 1.º

Revisão

No ACT publicado no no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, celebrado entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente designada de «Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal»), a Zurich - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros, com as alterações publicadas, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 36, de 29 de setembro de 2019, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2022, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2023, e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal», a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelo sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- (Inalterado.)

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 571 trabalhadores.

4- (Inalterado.)

Cláusula 4.ª

Classificação e evolução profissional

1 a 5- (Inalterados.)

6- Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 6.ª

Estágios de Ingresso

1- (Inalterado.)

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 90 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à remuneração do escalão salarial E1.

3- Os trabalhadores que nos últimos 10 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 3 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, o que será aferido pela empresa segundo o seu critério, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- (Inalterado.)

Cláusula 12.ª

Teletrabalho

1 a 9- (Inalterados.)

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,4917€, por cada dia de trabalho em teletrabalho, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 41,90 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

13- Cessando o acordo de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 17.ª

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do tempo de trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2 a 7- (Inalterados.)

Cláusula 20.ª

Trabalho suplementar

1- (Inalterado.)

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
- b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- (Inalterado.)

4- (Inalterado.)

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 21.ª

Trabalho por turnos

1 a 3- (Inalterados.)

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada três meses, ou, sempre que possível operacionalmente, em cada dois meses.

5 a 7- (Inalterados.)

8- Salvo em situações motivadas pela necessidade de assegurar o normal funcionamento da atividade da empresa, os horários de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos terão duração mínima de, pelo menos, 1 mês.

9- Sempre que possível, a empresa comunicará a alteração do horário de trabalho ao trabalhador com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 24.ª

Suspensão do período de férias

1- As férias são suspensas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até vinte dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastrós, noras e genros do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em situação análoga à dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de suspensão referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

4- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 30.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) (Inalterado);
- b) (Inalterado);
- c) (Inalterado);
- d) (Inalterado);
- e) (Inalterado);
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado (físico e/ou digital), reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) (Inalterado.)

2- (Inalterado.)

Cláusula 35.^a

Subsídio de refeição

1- (Inalterado.)

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- (Inalterado.)

4- O pagamento do subsídio de refeição pode ser efetuado em pecuniário ou através de outra modalidade, nos termos definidos pela empresa.

Cláusula 41.^a

Prémio de carreira e reconhecimento

1- (Inalterado.)

2- (Inalterado.)

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

- a) (Inalterado);
- b) Contribuição adicional em valor equivalente para o Plano Individual de Reforma, previsto na cláusula 49.^a deste ACT, que deverá ser efetuada até ao final do mês seguinte à data da comunicação do trabalhador;
- c) (Inalterado.)

4 e 5- (Inalterados.)

Cláusula 48.^a**Apoio infantil e escolar**

1- (Inalterado.)

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

- a) Berçário, creche, infantário e pré-escolar: 70,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 70,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 95,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 135,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 135,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de julho e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4 e 5- (Inalterados.)

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês seguinte em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- (Inalterado.)

Cláusula 55.^a**Reclassificação profissional**

1- (Inalterado.)

2- Para efeitos de classificação profissional no momento da admissão do trabalhador, será considerada a experiência relevante no setor segurador para as funções contratadas, o que será aferido pela empresa segundo o seu critério.

Cláusula 62.^a**Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior**

1 e 2- (Inalterados.)

3- (Revogado.)

Cláusula 63.^a**Linguagem inclusiva**

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Escalão salarial	Valor mínimo obrigatório 2025 (€)	Variação %
E20	2 871,76	2,18 %
E19	2 643,70	2,30 %
E18	2 414,30	2,30 %
E17	2 367,23	2,57 %
E16	2 196,92	2,57 %
E15	1 949,86	2,57 %
E14	1 914,61	2,57 %
E13	1 720,26	2,57 %
E12	1 516,71	2,97 %
E11	1 381,99	2,97 %
E10	1 262,91	4,12 %
E9	1 606,79	2,78 %
E8	1 472,65	2,78 %
E7	1 472,24	2,78 %
E6	1 373,71	3,00 %
E5	1 264,84	3,00 %
E4	1 195,11	3,00 %
E3	1 122,19	3,11 %
E2	1 029,74	3,42 %
E1	972,54	5,42 %

B - Subsídio de refeição

Valor diário	13,00 €
--------------	---------

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a , número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: <ul style="list-style-type: none"> - Por diária completa - Refeição isolada - Dormida e pequeno-almoço 	84,66 € 13,65 € 57,34 €
Cláusula 41. ^a , número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	172,50 €

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1 a 6- (Inalterados.)

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8 a 10- (Inalterados.)

Artigo 2.º

Disposição transitória

1- As alterações ora acordadas entram em vigor e produzem efeitos a partir da data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2- As tabelas salariais e os montantes das cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025.

Texto consolidadoI
Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito territorial pessoal**

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelos sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- O presente ACT abrange ainda os ex-trabalhadores das empresas subscritoras, cujos contratos de trabalho tenham cessado por reforma por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 571 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo e de cada alteração, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negociada.

3- Havendo denúncia o ACT ficará em regime de sobrevivência durante um período de 12 meses, findo o qual qualquer das partes poderá a todo o tempo comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, ainda que se encontre pendente conciliação ou mediação, caducando o ACT com essa comunicação.

4- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período indicado no número anterior. Neste caso, o ACT manter-se-á em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT no que respeita à cláusula 4.^a (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.^a (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.^a (Duração das férias), cláusula 26.^a (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.^a (Classificação da retribuição), cláusula 35.^a (Subsídio de refeição), cláusula 42.^a (Complemento de subsídio de doença), cláusula 43.^a (Seguros de saúde), cláusula 44.^a (Seguro de vida), cláusula 48.^a (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.^a (Plano Individual de Reforma).

6- Para efeitos de retribuição, consideram-se «efeitos já produzidos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

Cláusula 3.^a

Concorrência de instrumentos

O presente ACT prevalece, para todos os efeitos, sobre qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

Classificação e evolução profissional

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores nos grupos e categorias previstos no anexo II deste ACT, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce e tendo em conta o enquadramento no organograma em vigor na empresa.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos funcionais constantes do anexo II deste ACT.

3- A evolução profissional deverá considerar os seguintes fatores:

- a) Anos de experiência na função e na empresa.
- b) Avaliação de desempenho.
- c) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento, de acordo com as políticas em vigor na empresa.
- d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

- a) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de assistente deverão progredir para o terceiro (E3) e quarto (E4) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no segundo (E2) e terceiro (E3) escalão salarial, respetivamente;
- b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;

- c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

3- As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

- a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;
b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

4- Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;
b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3- A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5- Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

6- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

7- Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho, que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face á mesma.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos funcionais operacional e técnico poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 90 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à remuneração do escalão salarial E1.

3- Os trabalhadores que nos últimos 10 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 3 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, o que será aferido pela empresa segundo o seu razoável critério, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.^a**Princípios gerais da formação profissional**

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
- f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;
- d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais;
- i) Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalhoCláusula 8.^a**Mobilidade geográfica**

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- O empregador pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis, e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 9.^a**Mobilidade funcional**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurado ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número um dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 10.^a

Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 11.^a

Transferência por motivo de saúde

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 12.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para a consulta do trabalhador.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo empregador, compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou software, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

9- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor líquido de 3,4917 €, por cada dia de trabalho em teletrabalho, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor líquido fixo mensal de 41,90 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

13- Cessando o acordo de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de diretor, de gestor e de técnico especialista, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 14.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 15.^a

Pluralidade de empregadores

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Admissibilidade de contratos a termo

Sem prejuízo dos casos previstos na lei e de outros que correspondam a necessidade temporária da empresa, para efeitos do número 2 do artigo 140 do Código do Trabalho, considera-se ainda necessidade temporária a substituição, direta ou indireta, de trabalhador que se encontre em tirocínio, em comissão de serviço ou em situação de destacamento.

IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do tempo de trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

- a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;
- b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos funcionais de executivos, gestores, técnico e operacional.

2- Ficam excluídos do número 1 os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

3- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.^a.

Cláusula 19.^a

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
- b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- Os acréscimos já incluem a remuneração devida por trabalho noturno.

4- O pagamento da compensação do trabalho suplementar pode ser efetuado mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a pelo menos dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada três meses, ou, sempre que possível operacionalmente, em cada dois meses.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

8- Salvo em situações motivadas pela necessidade de assegurar o normal funcionamento da atividade da empresa, os horários de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos terão duração mínima de, pelo menos, 1 mês.

9- Sempre que possível, a empresa comunicará a alteração do horário de trabalho ao trabalhador com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 22.^a**Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral**

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa, deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horário de trabalho, períodos de descanso entre as jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalhoCláusula 23.^a**Duração das férias**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite dos três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 24.^a**Suspensão do período de férias**

1- As férias são suspensas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até vinte dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em situação análoga à dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de suspensão referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

4- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 25.^a**Feriados**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital, e feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 26.^a**Dispensas no Natal e de Páscoa**

1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.^a**Ausência por aplicação de medida de coação penal**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

VI

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 28.^a**Princípios gerais**

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e

capacidade técnica, sempre que se verificarem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 29.^a

Medicina no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia ginecológica;
- g) PSA e, dependendo do PSA, a eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, dentro da rede do prestador de serviços de medicina no trabalho contratado pela empresa, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias. VII Atividade sindical.

Cláusula 30.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado (físico e/ou digital), reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 31.^a**Trabalhadores dirigentes sindicais**

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Cada um dos sindicatos subscritores do ACT poderá requisitar no máximo um dirigente sindical, no conjunto das empresas subscritoras do ACT, com remuneração mensal efetiva paga pela empresa.

3- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

4- O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 32.^a**Delegados sindicais**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 33.^a**Quotização sindical**

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

VIII**Retribuição, seguros e outros abonos****Cláusula 34.^a****Classificação da retribuição**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo funcional e categoria profissional em que se enquadra o trabalhador;
- b) Retribuição base anual: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;
- c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;
- d) Retribuição efetiva anual: O somatório das retribuições efetivas mensais, acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.^a**Subsídio de refeição**

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O pagamento do subsídio de refeição pode ser efetuado em pecuniário ou através de outra modalidade, nos termos definidos pela empresa.

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 23.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 38.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

- a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 39.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

5- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46 do Código Contributivo.

Cláusula 40.^a

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

4- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46 do Código Contributivo.

Cláusula 41.^a

Prémio de carreira e reconhecimento

1- A carreira na empresa é reconhecida tendo em atenção o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções na empresa terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 35 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a sua retribuição efetiva do mês em que o facto ocorrer.

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

- d) Contribuição adicional em valor equivalente para o apoio infantil e escolar, previsto na cláusula 48.^a do ACT;
- e) Contribuição adicional em valor equivalente para o Plano Individual de Reforma, previsto na cláusula 49.^a deste ACT, que deverá ser efetuada até ao final do mês seguinte à data da comunicação do trabalhador.
- f) Dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:
 - 3 dias de licença, até perfazer os 49 anos, inclusive.
 - 4 dias de licença, até perfazer os 52 anos, inclusive.
 - 6 dias de licença, até perfazer os 55 anos, inclusive.
 - 8 dias de licença, a partir dos 56 anos, inclusive.

4- A atribuição do prémio está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

5- A contagem dos múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de atribuição do mesmo.

Cláusula 42.^a

Complemento do subsídio por doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos, na íntegra, pelo empregador.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9- O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

- a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;
- b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10- Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores recebidos a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11- O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 43.^a

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 44.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 45.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional da Segurança Social.

Cláusula 46.^a

Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime previsto no número anterior e para os trabalhadores aí identificados, a empresa poderá autorizar que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 47.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 48.^a

Apoio infantil e escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas escolares dos educandos.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

- a) Berçário, creche, infantário e pré-escolar: 70,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 70,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 95,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 135,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 135,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de julho e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para a atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês seguinte em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 49.^a

Plano Individual de Reforma

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma no momento da passagem à reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. O mesmo se aplica em relação aos trabalhadores pré-reformados, sem prejuízo do número 4 da cláusula 50.^a

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto no anexo VI deste ACT.

Cláusula 50.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

4- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 49.^a, cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 51.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 52.^a**Políticas internas mais favoráveis**

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores em relação às estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 53.^a**Igualdade de tratamento e não discriminação**

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 54.^a**Comissão paritária**

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para dirimir divergências relacionadas com a integração e interpretação das cláusulas deste ACT.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na sua primeira reunião, a comissão paritária aprovará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.^a**Reclassificação profissional**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o anexo VII deste ACT.

2- Para efeitos de classificação profissional no momento da admissão do trabalhador, será considerada a experiência relevante no setor segurador para as funções contratadas, o que será aferido pela empresa segundo o seu razoável critério.

Cláusula 56.^a**Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011**

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, considerando, quando for caso disso, que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do ACT agora publicado.

Cláusula 57.^a**Anterior sistema de prémios de antiguidade**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do CCT de 2008 (texto consolidado publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008), manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva mensal do trabalhador, designado como «prémio histórico de antiguidade», não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 58.^a**Pensões complementares de reforma**

Em relação aos trabalhadores em efetividade de funções que estavam abrangidos pelo CCT 2008 (texto consolidado publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008) à data de 31 de dezembro de 2016, e que, entretanto, não foram abrangidos pelo ACT 2016 (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016), os valores provisionados a 31 de dezembro de 2011 no fundo de pensões serão convertidos em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo plano individual de reforma.

Cláusula 59.^a**Anteriores suplementos de retribuição**

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a**Antigo prémio de permanência**

Os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo prémio de permanência, conforme o ACT de 2016 (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, e revisões posteriores) passarão a estar abrangidos pelo prémio de carreira e reconhecimento, nos seguintes termos:

- Os trabalhadores que tivessem de receber prémio de permanência em 2019 ou 2020, aplicar-se-á o regime transitório conforme tabela infra, coluna 2, aplicando-se o novo regime apenas a partir do momento em que recebam o prémio de permanência referido;
- Os trabalhadores que completem 50 anos de idade em 2019 poderão optar pela aplicação da cláusula 42.^a do ACT de 2016;
- Quanto aos restantes trabalhadores o primeiro vencimento ocorre conforme tabela infra, coluna 1:

	Atribuição (ano) [coluna 1]	Regime transitório [coluna 2]
2019	1; 6	4; 9
2020	2; 7	0; 5
2021	3; 8	
2022	4; 9	
2023	5; 0	

Cláusula 61.^a**Anterior suplemento por turnos**

Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, por aplicação de anterior Instrumento de Regulamentação Coletiva, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto nos números 5 a 7 da cláusula 21.^a

Cláusula 62.^a**Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por se considerar ser este globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição base e retribuição efetiva mensal auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 63.^a

Linguagem Inclusiva

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 64.^a

Produção de efeitos

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

2- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, conforme indicado no anexo III.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 2.^a do ACT, a qual se rege nos termos seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do ACT.

3- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

- a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelos sindicatos;
- b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
- c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6- A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas e a caducidade imediata, se for da parte do(s) sindicato(s).

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II-A

(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)

Grupo funcional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19
			E18
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15
Técnico	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11
Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E9
			E8

	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definidas.	E4
			E3
			E2
Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções**1- Quadros superiores:**

- ii) Diretor coordenador;
- iii) Diretor;
- iv) Gestor.

2- Quadros médios e altamente qualificados:

- i) Gestor;
- ii) Técnico especialista;
- iii) Coordenador operacional.

3- Quadros técnicos:

- i) Técnico especialista;
- ii) Técnico.

4- Profissionais qualificados:

- i) Especialista operacional.

5- Profissionais semiqualificados:

- i) Assistente operacional.

6- Profissionais não qualificados:

- i) Auxiliar.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Escalão salarial	Valor mínimo obrigatório 2025 (€)	Variação %
E20	2 871,76	2,18 %
E19	2 643,70	2,30 %
E18	2 414,30	2,30 %
E17	2 367,23	2,57 %
E16	2 196,92	2,57 %
E15	1 949,86	2,57 %
E14	1 914,61	2,57 %
E13	1 720,26	2,57 %
E12	1 516,71	2,97 %
E11	1 381,99	2,97 %
E10	1 262,91	4,12 %
E9	1 606,79	2,78 %
E8	1 472,65	2,78 %
E7	1 472,24	2,78 %
E6	1 373,71	3,00 %
E5	1 264,84	3,00 %
E4	1 195,11	3,00 %
E3	1 122,19	3,11 %
E2	1 029,74	3,42 %
E1	972,54	5,42 %

B - Subsídio de refeição

Valor diário	13,00 €
--------------	---------

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a , número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: <ul style="list-style-type: none"> - Por diária completa - Refeição isolada - Dormida e pequeno-almoço 	84,66 € 13,65 € 57,34 €
Cláusula 41. ^a , número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	172,50 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 35 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 € uma vez ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p><i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p><i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p><i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p><i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p><i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p><i>f)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quais quer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p><i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p><i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p><i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p><i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal sã, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p><i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no</p>

	<p>início do contrato;</p> <p><i>l)</i> Hemodiálise;</p> <p><i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações</p> <p><i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <p><i>i)</i> Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p><i>ii)</i> Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (<i>skate</i>, <i>BTT</i>, <i>rafting</i>, <i>asa-delta</i>, <i>para-pente</i> e <i>ultraleve</i> incluídos);</p> <p><i>iii)</i> Prática de <i>ski</i> na neve e aquático, <i>surf</i>, <i>snow-board</i>, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage/saltos</i> em equitação, espeleologia, <i>canoing</i>, escalada, <i>rappel</i>, alpinismo, <i>bungee-jumping</i> e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p><i>iv)</i> Utilização de veículos motorizados de duas rodas.</p>
--	---

Notas interpretativas:

- i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;
- i) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, por iniciativa do trabalhador ou por despedimento com justa causa, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela entidade empregadora, que reverterá para esta, não se aplicando os números seguintes.

5- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem.

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação

total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento improcedente.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre as categorias existentes na empresa e as categorias deste ACT

ACT 2016	CCT 2008 (Categorias existentes)	ACT 2019	Escalões	Valor mínimo obrigatório 2019
Diretor (banda salarial A)		Diretor	E13	2 040,50 €
Gestor comercial (banda salarial B)	Chefe de serviços - XIV	Gestor	E12	1 616,96 €
Gestor técnico (banda salarial B)			E12	1 616,96 €
Gestor operacional (banda salarial B)			E12	1 616,96 €
Técnico (banda salarial C)	Técnico grau I (níveis X, XI e XII)	Técnico especialista	E11	1 401,25 €
		Técnico	E10	1 214,38 €
			E9	1 104,03 €
			E8	978,45 €
Coordenador operacional (banda salarial D)	Perito chefe - XII; Coord. zona e/ou delegação - XII; Coord. adj. zona e/ou delegação - XII	Coordenador operacional	E7	1 183,98 €
Especialista operacional (banda salarial E)	Assistente comercial - XI	Especialista operacional	E6	1 097,07 €
	Técnico comercial - X; Escriturário - X; Escriturário - IX		E5	1 010,16 €
Assistente operacional (banda salarial F)		Assistente operacional	E4	946,74 €
			E3	883,31 €
			E2	793,22 €
Auxiliar geral (banda salarial G)		Auxiliar geral	E1	703,13 €

ANEXO VII – B

Tabela de correspondência entre as categorias/escalões existentes na empresa e a revisão do ACT 2022				
Escalão Salarial 2021	Categorias	Escalão Salarial 2022	Categorias	Valor Mínimo Obrigatório 2022
		E20	Diretor Coordenador	2523,66
		E19	Diretor	2299,03
E13	Diretor	E18	Diretor	2089,87
		E17	Gestor	2024,83
		E16	Gestor	1874,84
E12	Gestor	E15	Gestor	1660,19
		E14	Técnico Especialista	1626,46
E11	Técnico Especialista	E13	Técnico Especialista	1458,04
E10	Técnico	E12	Técnico	1269,86
E9	Técnico	E11	Técnico	1154,45
E8	Técnico	E10	Técnico	1043,30
		E9	Coordenador Operacional	1353,91
E7	Coordenador Operacional	E8	Coordenador Operacional	1238,06
		E7	Especialista Operacional	1234,91
E6	Especialista Operacional	E6	Especialista Operacional	1147,18
E5	Especialista Operacional	E5	Especialista Operacional	1056,30
E4	Assistente Operacional	E4	Assistente Operacional	992,92
E3	Assistente Operacional	E3	Assistente Operacional	926,39
E2	Assistente Operacional	E2	Assistente Operacional	833,54
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00

Lisboa, 13 de março de 2025.

Pela Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.
Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatária.
Carlos Alberto Marques, presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e, neste ato, na qualidade de mandatário.
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 1.º vice-presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.
Gildo Mendes Barata, vogal da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.
Lina Maria Pereira da Silva, advogada, na qualidade de mandatária.
Carla Sofia Grilo Mirra, advogada, na qualidade de mandatária.

Depositado a 9 de junho de 2025, a fl. 107 do livro n.º 13, com o n.º 172/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 24, de 29/06/2025).

Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado.**Acordo de revisão do acordo de empresa 2025**

Celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Texto consolidado
Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios Telecomunicações Media e Serviços, o SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal, o SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, o SITESE - - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, o SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações, o SJ - Sindicato dos Jornalistas, o SMAV - Sindicato dos Meios Audiovisuais, o STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação da FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, do SEP - - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, do SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas, do CENA -STE - Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos e da FECTRANS - - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo de empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2023 - Revisão global e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 40, de 29 de outubro de 2023 - Boletim do Trabalho e Emprego retificativo, e revisto nos acordos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 22, de 15 de junho de 2024 e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SA, doravante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

3- O presente acordo abrange uma entidade empregadora, que tem ao seu serviço 1832 trabalhadores.

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

Cláusula 2.ª**(Vigência)**

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

2- A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de 12 meses, a partir de 1 de janeiro de 2025.

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

CAPÍTULO II**Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 3.ª****(Deveres da empresa)**

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

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Garantir uma política de igualdade de oportunidades entre géneros;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- d) Promover a formação profissional necessária e adequada à elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, proporcionando-lhes os conhecimentos que permitam dar resposta às exigências resultantes da sua carreira e garantindo-lhes a sua aplicação prática no exercício efetivo das suas funções;
- e) Não exigir dos trabalhadores que revelem as fontes de informação que obtenham para utilização em comunicação social, venha ou não a verificar-se essa utilização;
- f) Não obrigar os trabalhadores a emitir como próprias, por algum meio de comunicação social, opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas;
- g) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Garantir, dentro dos limites legais, aos dirigentes e delegados sindicais e aos trabalhadores com funções na comissão de trabalhadores o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efetiva de trabalho;
- i) Prestar às associações sindicais, sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- j) Deduzir às retribuições dos trabalhadores, nos termos da lei, as quotizações sindicais e enviá-las às associações sindicais respetivas até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- k) Não exigir dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto neste acordo, o exercício de funções incompatíveis com a sua função tipo/categoria, nem utilizar a sua disponibilidade para o fazer como fundamento de penalização em eventual processo de reclassificação profissional;
- l) Acatar as deliberações da comissão paritária em matérias da sua competência;
- m) Passar aos trabalhadores durante a vigência do seu contrato e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções e cargos desempenhados; o certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

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

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões, qualificação profissional e função tipo/categoria, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Acompanhar a aprendizagem dos que ingressam nas profissões ou iniciem funções, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos necessários;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, cooperando em todos os atos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço da empresa;
- e) Não se servir dos meios ou instrumentos postos ao seu dispor pela empresa, nem do tempo do seu período normal de trabalho, aproveitando-os para produzir ou criar trabalhos destinados a uso ou proveitos próprios ou para entidades estranhas à empresa;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, direta ou indiretamente, em concorrência com ela, nem divulgando os factos relativos à vida da empresa sujeitos a sigilo e confidencialidade;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- i) Não praticar atos lesivos do direito ao bom nome e imagem da empresa ou daqueles com quem trabalham;
- j) Frequentar e diligenciar obter aproveitamento nas ações de formação profissional para que foram indigitados, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional ou a obtenção de novas qualificações profissionais;
- k) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeita a execução e disciplina do trabalho, designadamente as previstas nas alíneas f) e i), salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das suas garantias, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos no presente acordo de empresa ou na lei;
- d) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exigir dos trabalhadores a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem observância do disposto na cláusula 15.^a;

- g) Alterar a categoria para que o trabalhador foi contratado, sem o seu consentimento;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 6.^a

(Direitos de autor)

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

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 7.^a

(Condições de admissão)

1- São condições de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam e satisfação do perfil do posto de trabalho;
- c) Posse de carteira ou cédula profissional quando exigidas para o exercício da profissão;
- d) Aptidão para o exercício da função.

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

Cláusula 8.^a

(Período experimental)

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

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, nomeadamente os especialistas, quadros e quadros superiores.

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

Cláusula 9.^a

(Contrato a termo)

1- As disposições deste acordo de empresa serão integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com exceção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.

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

CAPÍTULO IV**Prestação de trabalho****SECÇÃO I****Disposições gerais****Cláusula 10.^a****(Funções tipo/categorias)**

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

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

3- As funções tipo/categorias referidas no número anterior serão referenciadas às áreas de conhecimento constantes do anexo II-B e integradas na tabela salarial de acordo com a avaliação das respetivas funções.

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

Cláusula 11.^a**(Funções desempenhadas)**

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

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

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

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

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

6- Quem de forma sistemática, utilizar viatura da empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 km de condução tem direito a um abono correspondente ao valor fixado no número 1 da cláusula 48.^a por quilómetro percorrido, exceto os trabalhadores que conduzam viaturas da empresa no âmbito do exercício da sua função tipo/categoria e dos que exerçam funções de cargo de estrutura.

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

Cláusula 12.^a**(Evolução profissional)**

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

(Comissão de serviço)

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

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

Cláusula 13.^a-A

(Teletrabalho)

Aplica-se à empresa o regime de teletrabalho nos termos da lei.

SECÇÃO II

Mobilidade geográfica

Cláusula 14.^a

(Local de trabalho)

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

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

Cláusula 15.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a**(Deslocação em serviço)**

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

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

3- No caso do jornalista, para efeitos de deslocação em serviço, considera-se área de intervenção de cada estabelecimento a definida no regulamento constante do quadro C do anexo I-B.

4- O regime aplicável à deslocação em serviço é o previsto nas cláusulas 49.^a e 50.^a

SECÇÃO III

Duração e organização da prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e horários de trabalhoCláusula 17.^a**(Período normal de trabalho)**

1- O período normal de trabalho semanal é de 36 ou 35 horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

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

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

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

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

Cláusula 18.^a**(Atribuição de dia de compensação de serviço)**

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

2- O dia de compensação de serviço:

- a) Não é considerado dia de descanso semanal;
- b) Confere direito ao subsídio de refeição;
- c) Não pode ser marcado em dia feriado nem em dia de dispensa genérica;
- d) Não é considerado dia de férias, pelo que em caso de coincidência com um período de férias, prevalece o DCS e o trabalhador mantém esse dia de férias no seu saldo.

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

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

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

Cláusula 19.^a**(Modalidades de horário de trabalho)**

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

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

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

3 -Os horários especiais incluem três modalidades de horário:

- a) Horário desfasado;
- b) Horário irregular;
- c) Horário fixo noturno.

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

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

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

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

8- Os horários de trabalho são objeto do regulamento constante do anexo I-A.

Cláusula 20.^a**(Horário regular)**

1- O horário regular é aquele que se reparte por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas compreendidas entre as 9h00 e as 21h00, e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.

2- Ao horário regular não se aplica o disposto no número 4 da cláusula 17.^a

Cláusula 21.^a**(Modalidades de horário regular)**

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

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

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

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

Cláusula 22.^a**(Horário por turnos)**

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

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

- a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respetivos sujeitos à sua variação regular;
- b) Não podem ser prestados mais de sete dias consecutivos de trabalho, o que pressupõe o estabelecimento de períodos de trabalho não inferiores a três dias;
- c) O período normal de trabalho diário não pode exceder os limites previstos no presente acordo, sendo de um ano o período de referência para aplicação do disposto no número 2 da cláusula 17.^a;
- d) A mudança de escala de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo motivos ponderosos, nomeadamente férias e doença;
- e) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 23.^a**(Horário desfasado)**

1- O horário desfasado é aquele que é fixado semestralmente e afixado, em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido na cláusula 20.^a, podendo ter duas modalidades consoante os dias de descanso semanal sejam rotativos ou fixos ao sábado e domingo.

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

Cláusula 24.^a**(Horário irregular)**

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

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

- a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de sete dias;
- b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17h00 do dia anterior àquele a que a alteração se reportar.

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

- Entre as 7h00 e as 23h00;
- Entre as 6h00 e as 24h00;
- Entre as 5h00 e a 1h00.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

(Horário fixo noturno)

1- O horário fixo noturno é a modalidade de horário especial em que a totalidade do período de trabalho é fixada a título permanente ou temporário entre as 21h00 de um dia e as 9h00 do dia seguinte.

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

Cláusula 26.^a

(Intervalo para descanso ou para tomada de refeição)

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

2- O intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou excluído, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho nas atividades ligadas à produção/ informação, emissão e/ou arquivo, mediante requerimento da empresa à Autoridade para as Condições do Trabalho, instruído com declaração escrita da concordância do trabalhador.

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

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

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

Cláusula 27.^a

(Descanso diário)

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

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

3- O período mínimo de descanso diário previsto no número 1 não é aplicável aos trabalhadores que sejam indispensáveis em atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção/informação, emissão e/ou arquivo, sem prejuízo do descanso compensatório correspondente ao tempo em falta, a gozar por acordo com o trabalhador, exceto se o trabalhador tiver mais de 10 dias de compensação para gozar, caso em que a marcação pode ser feita pela empresa.

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

Cláusula 28.^a

(Condições de isenção de horário de trabalho)

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

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

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Observância dos períodos normais de trabalho acordados;

c) Observância de um período semanal de trabalho alargado sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 17.^a

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

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

Cláusula 29.^a

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 30.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

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

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

SUBSECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 31.^a

(Descanso semanal)

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

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

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

4- Para os trabalhadores com horário especial e no regime de turnos, o período de descanso obrigatório terá necessariamente que coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas.

5- Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objeto de alteração desde que comunicada com 48 horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.

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

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

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

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

9- Nas semanas de 7 dias, os dias de descanso terão de ser marcados pela ordem de descanso obrigatório e descanso complementar.

Cláusula 32.^a

(Feriados)

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

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

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

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

– 1 de Janeiro	20;
– Terça-Feira de Carnaval	10;
– Sexta-Feira Santa	20;
– Domingo de Páscoa	20;
– 25 de Abril	20;
– 1 de Maio	30;
– Corpo de Deus	10;
– 10 de Junho	10;
– 15 de Agosto	10;
– 5 de Outubro	10;
– 1 de Novembro	10;
– 1 de Dezembro.....	10;
– 8 de Dezembro	10;
– 25 de Dezembro	20;
– Feriado Municipal	20.

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

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

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

SUBSECÇÃO III

Férias

Cláusula 33.^a

(Direito a férias)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil de 24 dias úteis, sem prejuízo de regime legal mais favorável.

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

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

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

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

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

Cláusula 34.ª

(Marcação de férias)

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

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias, elaborando o respetivo mapa, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores.

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

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

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

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

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

- a) A cumulação de pontos determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na empresa. Para evitar situações de conflito na marcação de férias a chefia deverá disponibilizar aos trabalhadores o mapa de pontuações da respetiva estrutura organizativa;
- b) O trabalhador que ingressar na empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu setor tiver pontuação mais alta;
- c) Ao passar de uma estrutura organizativa para outra, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver a pontuação imediatamente inferior;
- d) Sempre que o trabalhador escolha determinado mês por sua conveniência, peça e obtenha alteração ou troca da época de férias, é-lhe atribuída pontuação menos favorável;
- e) O mapa para o plano de férias elaborado pela empresa é enviado a cada estrutura organizativa e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores;
- f) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão resolvidas pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

Cláusula 35.^a

(Acréscimo do período de férias)

1- A empresa pode reduzir o período mínimo previsto no número 3 da cláusula 34.^a a 14 dias de calendário consecutivos, desde que garanta mais 3 dias úteis de férias.

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

Cláusula 36.^a

(Alteração de férias)

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

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

SECÇÃO I

Remuneração do trabalho

Cláusula 37.^a

(Remuneração mensal)

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

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

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

4- O subsídio de integração é a componente remuneratória, que permite ajustar a aplicação da tabela a atualizações salariais, diferidas ou mínimas, ou a transição de regimes salariais com estrutura diferente.

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

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

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

Cláusula 38.^a**(Remuneração de antiguidade)**

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

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

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

4- Os trabalhadores que permaneçam no mesmo nível salarial por um período de seis anos e que sejam remunerados pelo escalão A ou B acederão automaticamente, findo aquele período, ao escalão seguinte do respetivo nível de desenvolvimento.

Cláusula 39.^a**(Absorção do subsídio de integração)**

1- O subsídio de integração reveste-se de natureza transitória sendo parcial ou totalmente absorvido pelo incremento da remuneração de categoria sempre que esta ocorra apenas nas seguintes situações:

- a) Reclassificação/promoção, entendendo-se como tal uma mudança de função tipo/categoria ou de nível de desenvolvimento;
- b) Alteração de nível salarial com acordo escrito do trabalhador.

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

- a) Mudança de nível salarial prevista no número 4 da cláusula 38.^a;
- b) Integração em nível salarial diferente, resultante de correção de enquadramento profissional;
- c) O valor da atualização do subsídio de integração realizado na revisão salarial de 2009 não é passível de absorção futura pelo incremento da remuneração de categoria, qualquer que seja a origem desse incremento.

Cláusula 40.^a**(Cálculo do valor da remuneração horária)**

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

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

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

Cláusula 41.^a**(Subsídio de refeição)**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de 7,70 € nos locais com restaurante/cafetaria, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes e completas. Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atualmente existentes, o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

2- O subsídio referido no número anterior é de 13,20 € nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafetaria da empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 49.^a e 50.^a Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atualmente existentes, o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

3- A pedido do trabalhador, o subsídio de refeição previsto no número 1 e número 2 pode ser pago em dinheiro, nas seguintes situações:

- a) Os dois membros do casal serem trabalhadores da empresa, caso em que um deles pode optar pelo pagamento em dinheiro;
- b) Não existirem nas imediações do local de trabalho estabelecimentos que aceitem o pagamento através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

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

5- O valor previsto no número 2 é também aplicável nas situações em que, nos termos do horário de trabalho, o intervalo para descanso ou tomada de refeição não possa coincidir com o período de abertura dos restaurantes/cafetarias da empresa no local respetivo.

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

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

8- Será atribuído um segundo subsídio de refeição, de valor igual ao previsto nos números 1 ou 2 da presente cláusula, de acordo com as circunstâncias neles previstas, aos trabalhadores que prestem 11 ou mais horas de serviço efetivo.

9- Caso a empresa pague, por intermédio de apresentação de fatura, ou se forneça refeição quente gratuitamente, os trabalhadores não terão direito aos subsídios de refeição previstos no número 1, número 2 e número 8.

10- Nos dias em que os trabalhadores recebam dois subsídios de refeição, previstos no número 8, não será atribuído o complemento noturno previsto no número 6.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de turno)

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

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

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

Cláusula 43.^a

(Subsídio de horário especial)

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

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

Cláusula 44.^a

(Remuneração por trabalho noturno)

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

2- Aos trabalhadores que iniciem ou terminem a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0h00 e as 6h00 a empresa pagará um subsídio por quilómetro percorrido entre o local de execução da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, no máximo de 30 km, nas situações em que a empresa não disponibilize meio de transporte ao trabalhador.

3- O valor do subsídio referido no número anterior corresponderá ao fixado no número 2 da cláusula 48.^a

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

Cláusula 45.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

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

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

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

- b) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana, a efetuar nos termos da alínea anterior;
- c) Acréscimo do período de férias no mesmo ano ou no seguinte, até ao limite de cinco dias úteis seguidos.

3- Para efeitos do número anterior, as horas de trabalho suplementar são acrescidas das percentagens praticadas para o cálculo da remuneração por trabalho suplementar, por cada fração de 15 minutos de trabalho.

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

5- Quando da prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador tem direito a receber, no mínimo, o correspondente a um período de 4 horas de trabalho, sem prejuízo do trabalho efetivamente prestado. No caso do trabalho ser prestado em dia de descanso obrigatório e seja qual for o período de trabalho prestado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, com ressalva das seguintes situações:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
- b) Por trabalho prestado em dia de descanso resultante do prolongamento do dia anterior, até ao limite máximo de três horas, é devido ao trabalhador o pagamento de horas suplementares referentes unicamente ao período de trabalho efetivamente prestado, não havendo direito à transferência do dia de descanso.

Cláusula 45.^a-A

(Disposição de salvaguarda)

1- Logo que cessem as restrições legais imperativas atualmente em vigor, as partes signatárias do presente acordo promoverão uma negociação com vista a fixar as percentagens relativas à remuneração do trabalho suplementar, ficando desde já fixados como valor mínimo a praticar desde a cessação das referidas restrições os seguintes acréscimos:

Dia normal - 1.^a hora, 40 %, 2.^a hora e seguintes, 60 %; Dias de descanso e feriados - 75 %.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos definidos no Código do Trabalho.

Cláusula 46.^a

(Remuneração por isenção de horário de trabalho)

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

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

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

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

5- A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do número 2 inclui a remuneração por trabalho noturno e não é acumulável com o subsídio de turno, subsídio de horário especial ou outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.

6- A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do número 2 inclui igualmente a remuneração especial por trabalho em dia feriado sempre que a remuneração base seja superior a 3000,00 €.

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

Cláusula 47.^a**(Subsídio de transporte)**

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

- a) Os trabalhadores com remuneração de categoria inferior ou igual ao nível salarial 22 têm direito a um subsídio de transporte de 45,86 €;
- b) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 22 e igual ou inferior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de 30,57 €;
- c) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de 15,29 €.

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

Cláusula 48.^a**(Utilização de viatura própria e subsídio de condução)**

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

2- O subsídio de utilização de viatura própria nas situações de trabalho noturno, a que se refere o número 3 da cláusula 44.^a, é de 0,25 € por quilómetro.

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

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

SECÇÃO II

Abonos por deslocação em serviçoCláusula 49.^a**(Tipos de deslocação em serviço)**

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

2- As deslocações nacionais podem ser diárias ou temporárias.

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

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

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

Cláusula 50.^a**(Abonos por deslocação em serviço)**

1- Os trabalhadores em regime de deslocação em serviço têm direito ao pagamento das ajudas de custo previstas no regulamento constante do anexo I-B, destinadas a custear o alojamento e a alimentação em condições adequadas.

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

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

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

5- O tempo gasto em deslocações é objeto de compensação nos termos fixados no regulamento a que se refere o número 1.

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

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

CAPÍTULO VI

Disciplina no trabalho

Cláusula 51.^a

(Poder disciplinar)

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

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

Cláusula 52.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares são as seguintes:

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

Cláusula 53.^a

(Proporcionalidade)

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

Cláusula 54.^a

(Procedimento)

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

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

3- Salvo no caso de repreensão, a audição a que se refere o número 1 deverá ser deduzida por escrito, podendo o trabalhador juntar todos os elementos de prova em prazo estabelecido pela empresa que não poderá ser superior a 10 dias úteis, ficando a empresa inibida de aplicar a sanção prevista na alínea e) da cláusula 52.^a caso não proceda à apreciação das provas não documentais oferecidas pelo trabalhador.

Cláusula 55.^a

(Processo disciplinar)

A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) da cláusula 52.^a será precedida de processo disciplinar, nos termos previstos nos artigos 352.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 56.^a**(Exercício da ação disciplinar)**

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

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

Cláusula 57.^a**(Aplicação da sanção)**

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 58.^a**(Causas de cessação do contrato de trabalho)**

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

CAPÍTULO VIII

Prestações de carácter socialCláusula 59.^a**(Complemento do subsídio de doença)**

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

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

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

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

Cláusula 60.^a**(Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias)**

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

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

Cláusula 61.^a**(Seguro de reforma)**

1- A empresa comparticipa entre 3 % e 6 % do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice de seguro de reforma, destinada a garantir aos trabalhadores ao seu serviço, a partir da idade legal da reforma, uma pensão mensal paga 14 vezes por ano correspondente ao valor capitalizado, até ao máximo de 12 % da remuneração fixa mensal.

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

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

4- A empresa garante igualmente uma apólice de risco para garantir o pagamento previsto nos números 1 e 3, em caso de morte ou incapacidade resultante de doença ou acidente antes de atingida a idade normal de reforma.

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

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

Cláusula 61.^a-A

(Disposição transitória)

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

Cláusula 62.^a

(Seguro de acidentes pessoais)

1- A empresa garante um seguro de acidentes pessoais para todos os trabalhadores com objetivo de assegurar uma indemnização correspondente a trinta e seis meses de remuneração fixa, com o máximo de 135 000,00 €, em caso de morte ou incapacidade permanente e absoluta do trabalhador.

2- A empresa garante um seguro de acidentes pessoais pelo triplo do valor que resultar da aplicação do previsto no número anterior, com o máximo de 265 000,00 €, para os seguintes trabalhadores:

- a) Que exerçam funções que envolvam exposição a situações de risco, nomeadamente, trabalho a grande altura e trabalho que envolva manipulação direta com tensão da rede elétrica;
- b) Que se encontrem a prestar trabalho em locais onde se verifique uma especial perigosidade, designadamente, em zonas endémicas, zonas de guerra, catástrofes naturais e graves perturbações de ordem pública.

Cláusula 63.^a

(Assistência na doença)

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

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

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

Cláusula 64.^a

(Restaurantes e cafetarias)

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

CAPÍTULO IX**Exercício de atividade sindical**Cláusula 65.^a**(Princípio geral)**

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos legais.

2- As associações sindicais obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos dirigentes sindicais e delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, enviada por correio eletrónico, fax ou outro meio idóneo, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 66.^a**(Direitos e condições para o exercício da atividade sindical)**

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

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

CAPÍTULO X**Papel social da empresa**Cláusula 67.^a**(Conciliação família e trabalho)**

1- A RTP estabelece em toda a atividade interna uma política de recursos humanos que promove a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como políticas de conciliação entre a família e o trabalho, incluindo em relatório anual a caracterização, por género, dos recursos humanos, designadamente matéria salarial.

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

3- O crédito de horas referido no número anterior equivale a 9 dias no caso de o menor a cargo ser portador de deficiência.

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

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

6- Sem prejuízo do estabelecido na lei, os trabalhadores que tenham de dar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau, têm direito a um crédito de horas equivalente a 2 dias por trimestre.

7- Os trabalhadores podem ausentar-se ao serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo estritamente necessário, para se deslocar a consultas ou tratamentos por prescrição médica para acompanhamento de filhos menores de 16 anos.

8- Sem prejuízo para o serviço, será concedida dispensa no dia do aniversário do trabalhador. Esta dispensa deverá ser gozada no próprio dia do aniversário. A título excepcional, por motivos de serviço devidamente fundamentados, esta dispensa poderá ser transferida, nos 15 dias seguintes ao dia de aniversário, desde que a mesma seja efetivamente gozada pelo trabalhador. Não é permitido acréscimo de encargos decorrentes da prestação de trabalho suplementar em razão do dia facultado.

Sem prejuízo para o serviço, poderá ser concedida dispensa, correspondente a meio horário de trabalho no dia do aniversário dos filhos menores ou equiparados, até aos 14 anos, inclusive. Esta dispensa só pode ser gozada no próprio dia do aniversário, não podendo ser transferida para outro dia.

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

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

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

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

Cláusula 68.ª

(Voluntariado)

1- Os trabalhadores que exerçam trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos (ONG, IPSS e outras) com protocolos de colaboração com a RTP, têm direito a um crédito de horas equivalente a 4 dias por ano, desde que tal não prejudique o serviço a que estão adstritos, mediante parecer prévio da DRH e autorização do CA.

2- Para os efeitos do número anterior o trabalhador entregará declaração comprovativa passada pela instituição onde prestou voluntariado.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 69.ª

(Comissão paritária)

1- A comissão paritária tem a composição e atribuições previstas no regulamento constante do anexo I-D.

2- Considera-se como tempo de serviço as horas despendidas pelos membros da comissão paritária que sejam trabalhadores da empresa, no exercício efetivo das funções que lhe estão atribuídas no artigo 3.º do respetivo regulamento.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 70.ª

(Revogação do direito anterior)

1- Considerando a situação da empresa, o presente acordo é tido como globalmente mais favorável, no entender das partes, do que os anteriores acordos e demais regulamentação celebrados entre as associações sindicais outorgantes e a Rádio e Televisão de Portugal, SA.

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

- a) Acordo de empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, que procedeu à republicação do texto consolidado, com as alterações introduzidas pelo Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2023 - Boletim retificativo, e revisto pelo Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2024 e pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025.

Cláusula 71.ª

(Disposição transitória - Revisão do regime de carreiras)

1- A empresa e as associações sindicais signatárias deste acordo comprometem-se a prosseguir a negociação das categorias profissionais, no âmbito da revisão do modelo de carreiras.

2- A negociação prevista no número anterior inclui a análise de todas as categorias profissionais do modelo de carreiras, constantes do anexo II-B - Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento.

3- Juntamente com a revisão do modelo de carreiras poderão também ser revistas as cláusulas que disponham sobre matérias com ele conexas, designadamente, as cláusulas 12.^a, 38.^a e 39.^a

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

5- A empresa compromete-se a analisar a posição, na tabela salarial, de todas as categorias profissionais, incluindo as categorias de responsável operacional e de responsável técnico, após conclusão da revisão global dos descritivos funcionais do modelo de carreiras.

Cláusula 71.^a-A

(Disposição transitória - Tabela salarial)

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

ANEXO I-A

Regulamento de Horários de Trabalho

Regulamento de horários de trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 17.^a e seguintes do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes.

Artigo 1.º

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

Artigo 2.º

1- O limite máximo do período normal de trabalho semanal é de 36 ou 35 horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

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

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

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

Artigo 3.º

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

Artigo 4.º

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

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

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

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

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

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

- a) 9h30 - 13h00;
- b) 14h00 - 17h30.

3- O intervalo de descanso previsto pode ser livremente alterado desde que tenha lugar no período compreendido entre as 12h30 e as 14h30.

Artigo 7.º

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

2- A flexibilidade de horário não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

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

4- São estabelecidos os seguintes períodos de presença obrigatória:

- Período da manhã 10h00 - 12h30;
- Período da tarde 14h30 - 16h30.

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

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

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

8- A falta durante um dia de trabalho será reportada ao período normal de trabalho diário.

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

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

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

Artigo 8.º

O horário por turnos encontra-se definido na cláusula 22.^a do acordo de empresa e pode revestir três tipos:

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

Artigo 9.º

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

Artigo 10.º

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

Artigo 11.º

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

- a) Os trabalhadores que saíam do turno da noite deverão ingressar no turno da tarde, de forma a conseguir um maior período de descanso;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

Artigo 12.º

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

Artigo 13.º

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

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

Artigo 14.º

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal conforme previsto na cláusula 42.ª do acordo de empresa.

Artigo 15.º

1- O trabalhador que completar 15 anos de serviço consecutivo em regime de horário por turnos ou 55 anos de idade e que pretenda abandonar aquele regime de horário deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa.

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

Artigo 16.º

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

Artigo 17.º

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

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

Artigo 18.º

No caso de cessação, por iniciativa da empresa, dos regimes de horário por turnos e de horários irregulares, o trabalhador tem direito a uma compensação, nos três anos seguintes, de montante correspondente respetivamente a 75 %, 50 % e 25 % do montante que auferia a título de subsídio de horário.

Artigo 19.º

1- O horário desfasado é aquele em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido entre as 9h00 e as 21h00, podendo ter o descanso semanal fixo ao sábado e domingo (nos tipos D1, D2 e D3) ou rotativo (nos tipos D4, D5 e D6).

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

- a) Das 7h00 às 23h00: D1 e D4;
- b) Das 6h00 às 24h00: D2 e D5;
- c) Das 5h00 à 1h00: D3 e D6.

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

Artigo 20.º

1- Considera-se horário irregular o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes e podem ser alterados nos termos da cláusula 24.ª do acordo de empresa.

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

Artigo 21.º

1- O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de 7 dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

- a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de 7 dias (nos tipos I1, I2 e I3);
- b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de 12 horas e nunca para além das 17h00 do dia anterior àquele a que a alteração se reportar (nos tipos I4, I5 e I6).

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

- a) Das 7h00 às 23h00: I1 e I4;
- b) Das 6h00 às 24h00: I2 e I5;
- c) Das 5h00 à 1h00: I3 e I6.

Artigo 22.º

1- A marcação de trabalho ao sábado e domingo, independentemente do número de dias utilizados, confere sempre o direito a um subsídio de 10,00 € por cada sábado ou domingo de trabalho, desde que o trabalhador preste pelo menos quatro horas de trabalho efetivo.

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

Artigo 23.º

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

Artigo 24.º

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

2- A recusa de autorização deverá ser devidamente fundamentada.

Artigo 25.º

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

Artigo 26.º

Para efeitos do disposto nos números 5 e 6 da cláusula 31.ª a empresa mantém atualizado um mapa de registo de alteração de folga.

Artigo 27.º

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

ANEXO I-B

Regulamento de Deslocações em Serviço

Regulamento de deslocações em serviço, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 49.^a e 50.^a do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes.

Artigo 1.º

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, por um período de tempo limitado.
- 2- As deslocações em serviço podem ser diárias, temporárias ou especiais.
- 3- Não é considerada deslocação em serviço a que ocorre dentro da área territorial definida no número 2 da cláusula 16.^a do acordo de empresa.
- 4- No caso dos trabalhadores com funções de jornalista, não é considerada deslocação em serviço a que ocorre, para cada estabelecimento, dentro da área territorial definida no quadro C, anexo a este regulamento.
- 5- Considera-se pernoita o período compreendido entre a 1h00 e as 7h00.

Artigo 2.º

- 1- Entende-se por deslocação diária aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.
- 2- Entende-se por deslocação temporária a que não permite a pernoita no domicílio habitual e não excede os 10 dias de duração.
- 3- Constituem deslocações especiais:
 - a) As que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no país ou no estrangeiro, ou as que envolvam ocupação intensiva, entendendo-se como tal a duração efetiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias;
 - b) As que envolvam situações de risco, tais como deslocações para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.
- 4- Nas situações de deslocação diária, temporária e ou especial não se aplicam os limites previstos no número 2 da cláusula 17.^a nem o limite de dias consecutivos de trabalho.
- 5- Caso o período de deslocação tenha prejudicado um período de folgas coincidente com o sábado e domingo, estas deverão ser gozadas no primeiro sábado e domingo mais próximo disponível, subsequentes ao regresso, por forma a não pôr em causa o princípio previsto no número 4 da cláusula 31.^a
- 6- A transformação de uma deslocação temporária em deslocação especial terá de ter o acordo do trabalhador. Caso o trabalhador não dê o seu acordo e na impossibilidade da sua substituição, manter-se-á o regime da deslocação temporária.

Artigo 3.º

- 1- Excluído o tempo de intervalo para refeição, o tempo máximo de viagem e de trabalho permitido é de doze horas.
- 2- Se o período de deslocação, nomeadamente o dia da partida, coincidir com o dia de descanso semanal ou complementar, a aceitação do serviço pelo trabalhador implica a aceitação da transferência dos dias de descanso prejudicados para, salvo motivos ponderosos, os dias seguintes ao do regresso.
- 3- O disposto no número anterior aplica-se exclusivamente às deslocações temporárias com estadia superior a três dias.

Artigo 4.º

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

Artigo 5.º

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

- a) 2,50 € por hora completa ou fração proporcional nas deslocações nacionais;
- b) 4,00 € por hora completa ou fração proporcional nas deslocações ao estrangeiro.

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

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

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

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

Artigo 6.º

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

2- O trabalhador pode, se para tal for autorizado, deslocar-se em viatura própria, tendo direito a receber da empresa o valor referido no número 2 da cláusula 44.ª do acordo de empresa.

3- Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor, incluindo o disposto na cláusula 11.ª, número 6 do acordo de empresa, conduzam veículos da empresa para fora da área do seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono de 0,10 € por quilómetro percorrido.

4- Não se aplica o disposto no número anterior aos trabalhadores abrangidos pelo regime do número 4 da cláusula 48.ª

Artigo 7.º

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

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

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

Artigo 8.º

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

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

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

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

5- Cessa ainda o direito à ajuda de custo respetiva, no caso de o trabalhador almoçar ou jantar a expensas da empresa ou de terceiro no âmbito das relações deste com a empresa.

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

Artigo 9.º

1- A empresa adiantará aos trabalhadores em deslocação em serviço o valor correspondente às ajudas de custo a que presumidamente tenham direito.

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

Artigo 10.º

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

2- No caso previsto na alínea a) do número 3 do artigo 2.º deste anexo, o acréscimo por hora completa ou fração proporcional a aplicar não pode ser inferior a 3 euros nas deslocações nacionais.

QUADRO A

Deslocações em serviço dentro do território nacional

		Observações
Diária completa	32,96 €	Sem alojamento
Frações:		
Almoço	16,48 €	Partida antes das 13h00
Jantar	16,48 €	Chegada depois das 20h00

QUADRO B

Deslocações em serviço ao estrangeiro

		Observações
Diária completa	74,46 €	Sem alojamento
Frações:		
Almoço	37,23 €	Partida antes das 13h00
Jantar	37,23 €	Chegada depois das 20h00

QUADRO C

Área de intervenção de cada estabelecimento

VIANA DO CASTELO	BRAGANÇA	UISEU	GUARDA	LISBOA	ÉVORA
MELGAÇO	BRAGANÇA	LAMEGO	VILA NOVA DE FOZ COA	TOMAR	PORTALEGRE
MONÇÃO	VIMIOSO	PENEDONO	FIGUEIRA DE CASTELO	TORRES NOVAS	CRATO
VALENÇA	MIRANDA DO DOURO	TAROUCÁ	RODRIGO	ENTRONCAMENTO	ALTER DO CHÃO
VILA NOVA DA CERVEIRA	VINHAI	CASTRO DAIRE	MEDA	VILA NOVA DA	PONTE DE SOR
CAMINHA	MACEDO DE CAVALEIROS	VILA NOVA DE PAIVA	PINHEL	BARQUINHA	CAMPO MAIOR
PAREDES DE COURA	MOGADOURO	MOIMENTA DA BEIRA	ALMEIDA	ABRANTES	ARRONCHES
ARCOS DE VALDEVEZ	MIRANDELA	SERNANCELHE	GUARDA	NAZARÉ	MONFORTE
PONTE DE LIMA	ALFANDEGA DA FE	AGUIAR DA BEIRA	FORNOS DE ALGODRES	ALCOBAÇA	FRONTEIRA
VIANA DO CASTELO	VILA FLOR	GOUVEIA	CELORICO DA BEIRA	PORTO DE MÓS	AVIS
PONTE DA BARCA	CARRAZEDA DE ANSIAES	SEIA	MANTEIGAS	ALCANENA	MORA
VILA VERDE	TORRE DE MONCORVO	SÁTÃO	BELMONTE	PENICHE	VENDAS NOVAS
AMARES	FREIXO DE ESPADA A	PENALVA DO CASTELO	SABUGAL	OBIDOS	MONTEMOR-O-NOVO
ESPOSENDE	CINTA	MANGUALDE	COVILHA	CALDAS DA RAINHA	ARRAIOLOS
TERRAS DO BOURO	VALPACOS	UISEU	PENAMACOR	RIO MAIOR	SOUSEL
UIEIRA DO MINHO	CHAVES	NELAS	FUNDAO	SANTAREM	ESTREMOZ
PÓVOA DE LANHOSO	MONTALEGRE	CARRÉGAL DO SAL	GOUVEIA	GOLEGA	ELVAS
BRAGA	BOTICAS	SÃO PEDRO DO SUL	SEIA	CHAMUSCA	BORBA
BARCELOS	VILAREAL	OLIVEIRA DE FRADES	CASTELO BRANCO	ALPIARCA	VILA VIÇOSA
PORTO	VALPACOS	VOUZELA	COVILHA	ALMEIRIM	ALANDROAL
ESPOSENDE	CHAVES	TONDELA	PENAMACOR	CARTAXO	REDONDO
UIEIRA DO MINHO	MONTALEGRE	MORTÁGUA	FUNDAO	AZAMBUJA	ÉVORA
BRAGA	ROTICAS	SANTA COMBA DÃO	IDANHA A NOVA	CADAVAL	VIANA DO ALENTEJO
BARCELOS	CABECEIRAS DE BASTO	COIMBRA	CASTELO BRANCO	BOMBARRAL	PORTEL
DE LANHOSO	VILA POUCA DE AGUIAR	TONDELA	OLEIROS	LOURINHA	REGUENGOS DE MONSARAZ
ÓVOA	MURCA	MORTÁGUA	SERTÁ	TORRES VEDRAS	MOURÃO
CABECEIRAS DE BASTO	ALJIO	SANTA COMBA DÃO	FERREIRA DO ZEZERE	ALENQUER	BARRANCOS
FAFE	RIBEIRA DE PENÁ	TÁBUA	VILA DE REI	SALVATERRA DE MAGOS	MOURA
GUIMARÃES	MONDIM DE BASTO	OLIVEIRA DO HOSPITAL	PROENÇA A NOVA	CORUCHE	VIDIGUEIRA
VILA NOVA DE FAMILIÇÃO	VILA REAL	ALBERGARIA A VELHA	VILA VELHA DE RODAO	BENAVENTE	CUBA
PÓVOA DE VARZIM	SABROSA	AVEIRO	NISA	SOBRAL DE MONTE	ALVITO
CELORICO DE BASTO	SÃO JOAO DA PESQUEIRA	ILHAVO	MACAO	AGRACO	FERREIRA DO ALENTEJO
VIZELA	SANTA MARTA DE	AGUEDA	SARDOAL	ARRUDA DOS VINHOS	ALJUSTREL
FELGUEIRAS	PENAGUIAO	OLIVEIRA DO BAIRRO	GAVIAO	MAFRA	BEJA
PAÇOS DE FERREIRA	PESO DA REGUA	ANADIA	CASTELO DE VIDE	VILA FRANCA DE XIRA	SERPA
SANTO TIRSO	ARMAMAR	VAGOS	MARVAO	LOURES	CASTRO VERDE
TROFA	TABUAÇO	MIRA	ABRANTES	ODIVELAS	MÉRTOLA
VILA DO CONDE	LAMEGO	FIGUEIRA DA FOZ	CONSTANCIA	SINTRA	FARO
MAIA		MONTEMOR O VELHO		OEIRAS	ODEMIRA
MATOSINHOS				CASCAIS	
LOUSADA		CANTANHEDE		LISBOA	OURIQUE
AMARANTE		MEALHADA		AMADORA	ALMODOVAR
VALONGO		PENACOVA		ALMADA	ALCOUTIM
PAREDES		COIMBRA		PALMELA	ALJEZUR
GONDOMAR		CONDEIXA A NOVA		SESIMBRA	MONCHIQUE
PORTO		VILA NOVA DE POIARES		SETUBAL	SILVES
PENAFIEL		LOUSA		SEIXAL	LOULÉ
MARCO DE CANAVESES		MIRANDA DO CORVO		MOITA	SÃO BRÁS DE ALPORTEL
BAIÃO		PENELA		BARREIRO	TAVIRA
MESAO FRIO		ANSIAO		ALCOCHETE	CASTRO MARIM
RESENDE		ARGANIL		MONTIJO	VILA REAL DE SANTO
CINFÃES		PAMPILHOSA DA SERRA		ALCACER DO SAL	ANTÓNIO
VILA NOVA DE GAIA		CASTANHEIRA DE PERA		GRANDOLA	OLHÃO
CASTELO DE PAIVA		SOURE		SANTIAGO DO CACÉM	FARO
SANTA MARIA DA FEIRA		FIGUEIRO DOS VINHOS		SINES	ALBUFEIRA
ESPINHO		GOIS			LAGOA
AROUCA		PEDROGAO GRANDE			PORTIMÃO
SÃO JOÃO DA MADEIRA		ALVAIAZERE			LAGOS
OLIVEIRA DE AZEMÉIS		OUREM			VILA DO BISPO
					CASTRO VERDE

OVAR VALE DE CAMBRA ESTARREJA MURTOSA SEVER DO VOUGA ALBERGARIA-A-VELHA AVEIRO ILHAVO ÁGUEDA		POMBAL BATALHA MARINHA GRANDE LEIRIA			<u>MERTOLA</u>
--	--	---	--	--	----------------

NOTA

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

SÃO MIGUEL	TERCEIRA	FAIAL
SÃO MIGUEL	TERCEIRA	FAIAL
SANTA MARIA	SÃO JORGE	PICO
<u>FLORES</u>	GRACIOSA	FLORES
<u>CORVO</u>	<u>PICO</u>	CORVO
		SÃO JORGE

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

ANEXO I-C

Plano de prestação de cuidados de saúde

Plano de prestação de cuidados de saúde, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 62.^a do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes.

Artigo 1.º

Objeto

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

Artigo 2.º

Beneficiários diretos

São considerados beneficiários diretos do plano de saúde da empresa:

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

Artigo 3.º

Beneficiários indiretos

São considerados beneficiários indiretos do plano de saúde da empresa:

- Os cônjuges ou quem viva em união de facto com os beneficiários diretos no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos, ou os empregados desde que não beneficiem de qualquer subsistema de assistência na doença que seja globalmente mais favorável relativamente ao presente plano;
- Em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar dos cuidados de saúde previstos neste plano;
- Os pensionistas de sobrevivência;
- Os filhos, os filhos dos beneficiários indiretos previstos na alínea a) ou os menores à guarda dos beneficiários até aos 18 anos ou até perfazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem a estudar, em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;
- Excecionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da empresa.

Artigo 4.º

Regime especial de benefício

1- Os trabalhadores do quadro da Casa do Pessoal da RTP e das associações de reformados da RTP e de aposentados e reformados da RDP beneficiam do regime especial para o plano de saúde.

2- Os cônjuges ou quem viva em união de facto não abrangidos pela alínea a) do artigo 3.º, terão acesso à assistência médica e de enfermagem garantida pela empresa nos seus serviços clínicos.

Artigo 5.º

Início do direito aos benefícios

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

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

Artigo 6.º

Extensão do direito

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

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

Artigo 7.º

Extensão territorial do benefício

A título excecional, após esgotadas as possibilidades de tratamento em Portugal, em caso de indispensabilidade atestada por médico da Administração Regional de Saúde e colhido o parecer favorável de médico da empresa, as participações são extensíveis a cuidados de saúde prestados no estrangeiro.

Artigo 8.º

Cuidados de saúde prestados pela empresa

1- Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a empresa assegurará a prestação de assistência médica em clínica geral, pediatria e ginecologia/obstetrícia e de consultas de psicologia clínica e serviços de enfermagem nos postos clínicos onde estão a ser praticados.

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

Artigo 9.º

Procedimento geral - Rede convencionada seguradora

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

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

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

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

Artigo 10.º

Reembolso de despesas médicas

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

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

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

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

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

Artigo 11.º

Comparticipação nas consultas

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

- | | |
|-------------------------|----------|
| a) Clínica geral | 12,50 €; |
| b) Especialidades | 16,00 €. |

Artigo 12.º

Comparticipação em estomatologia e ortodôncia

No tratamento de estomatologia e ortodôncia, a seguradora comparticipa, por cada ano, até ao máximo de 1000,00 € por beneficiário e beneficiário indireto, nos termos seguintes:

Consultas e tratamentos efetuados 60 %.

Artigo 13.º

Comparticipação em optometria

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

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

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

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

Artigo 14.º

(Comparticipação em aparelhos auditivos)

1- Na aquisição de aparelhos auditivos a seguradora comparticipa, por cada dois anos civis, por beneficiário e beneficiário indireto, 60 % das despesas efetuadas até ao seguinte valor:

Aparelhos auditivos 125,00 €

2- A comparticipação a que se refere o número anterior só pode ter lugar desde que seja entregue prescrição médica da especialidade.

3- A comparticipação em aparelhos auditivos funciona exclusivamente na modalidade de reembolso.

Artigo 15.º

Comparticipação em fisioterapia

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

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

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

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

Artigo 16.º

Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico

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

Artigo 17.º

Comparticipação em internamentos e intervenções cirúrgicas

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

- a) Diária até 75,00 €/dia;
- b) Parto normal até 1500,00 € (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana até 2000,00 € (incluindo internamento);
- d) Cirurgia e outros custos decorrentes da intervenção - 75 % do custo total sem inclusão da alínea a), até ao limite de 7500,00 €.

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

3- Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

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

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

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

Artigo 18.º

Regularidade de procedimentos

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

Artigo 19.º

Prova da situação de beneficiário

A empresa reserva-se o direito de, a todo o momento, exigir documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspeções que entenda adequadas, com o objetivo de verificar a correta utilização do presente plano de saúde.

ANEXO I-D

Regulamento da Comissão Paritária

Regulamento da comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 69.ª do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes.

Artigo 1.º

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

Artigo 2.º

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

2- Compete ainda à comissão paritária instituir a comissão arbitral nos termos do artigo 4.º

Artigo 3.º

1- A comissão paritária reúne por iniciativa de qualquer das partes, mediante notificação da parte contrária ou a pedido de associação sindical interessada ou de trabalhador mediante notificação das partes.

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

3- A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e dos representantes das associações sindicais interessadas sempre que o objeto da deliberação diga respeito à aplicação de normas do acordo de empresa a situação de um ou mais trabalhadores.

4- Para efeitos de deliberação da comissão paritária, cada uma das partes, em qualquer das situações previstas neste regulamento, têm o número de votos igual ao total de representantes das associações sindicais presentes na reunião.

5- A notificação é feita por convocatória enviada por correio eletrónico, fax ou outro meio idóneo.

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

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

Artigo 4.º

1- Para decisão das questões sujeitas a arbitragem nos termos do acordo de empresa a comissão paritária designará a comissão arbitral constituída por dois árbitros que nomearão o terceiro árbitro que presidirá.

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

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

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

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

Artigo 7.º

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

Artigo 8.º

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

Artigo 9.º

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

Artigo 10.º

1- Nas quarenta e oito horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respetivos documentos sobre cada uma das matérias objeto da arbitragem.

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

Artigo 11.º

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

Artigo 12.º

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

Artigo 13.º

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

Artigo 14.º

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

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

Artigo 15.º

A comissão arbitral tomará a sua decisão no prazo máximo de trinta dias a contar da tentativa de acordo.

Artigo 16.º

1- A decisão da comissão arbitral será fundamentada, reduzida a escrito e dela constará:

- a) A identificação das partes;
- b) O objeto do litígio;
- c) A identificação dos árbitros;
- d) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada;
- e) A assinatura dos árbitros com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.

2- A decisão será imediatamente entregue à comissão paritária.

Artigo 17.º

As decisões dos árbitros são tomadas por maioria.

Artigo 18.º

A comissão paritária decidirá obrigatoriamente de acordo com laudo emitido pelos árbitros referidos no artigo anterior.

Artigo 19.º

A comissão paritária e a comissão de arbitragem terão as suas reuniões nas instalações da empresa, em Lisboa, podendo decidir outro local em caso de necessidade para boa execução dos trabalhos.

Artigo 20.º

1- A comissão paritária tomará as suas decisões no prazo de oito dias a contar da receção do laudo dos árbitros.

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

ANEXO II-A**Modelo de carreiras****I - Enquadramento do modelo de carreiras**

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

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

O modelo de carreiras desenvolvido assenta nos seguintes conceitos:

Área de conhecimento:

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

Função tipo/categoria:

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

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

Nível de desenvolvimento/carreira:

O desenvolvimento preconizado para as diferentes funções tipo/categorias reflete as necessidades da empresa em termos de:

- Retenção de conhecimentos críticos;
- Desenvolvimento interno de competências e conhecimentos;
- Coordenação funcional.
- A integração num nível de desenvolvimento superior compreende o desempenho de todas as atividades descritas nos níveis de desenvolvimento inferiores.

Formação e conhecimentos:

Como componente do perfil da função, tem como objetivo identificar a formação e conhecimentos que o trabalhador deve possuir para desempenhar corretamente a função tipo/categoria no respetivo nível de desenvolvimento.

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

II - Áreas de conhecimento

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

1- Manutenção de infraestruturas e apoio aos serviços

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

2- Artes visuais

Enquadra atividades relativas à conceção da envolvente visual dos programas.

3- Manutenção técnica

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

4- Sistemas de informação e multimédia

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

5- Operação e sistemas

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

6- Produção de programas

Enquadra atividades técnicas e criativas inerentes à produção de programas.

7- Jornalismo

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

8- Documentação e arquivo

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

9- Administrativa e similares

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

10- Especialista

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

11- Gestão

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

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/ carreiras
1	Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1	Assistente de manutenção de infraestruturas	ND1/ND2/ND3
		1.2	Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3
2	Artes visuais	2.1	Assistente de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.2	Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.3	Técnico de grafismo	ND1/ND2/ND3
		2.4	Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3
3	Manutenção técnica	3.1	Eletricista	ND1/ND2/ND3
		3.2	Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3
		3.3	Técnico de eletrónica	ND1/ND2/ND3
		3.4	Responsável técnico	ND1/ND2
4	Sistemas de informação e multimédia	4.1	Técnico de plataformas multimédia	ND1/ND2/ND3
		4.2	Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3
5	Operação e sistemas	5.1	Assistente de operações	ND1/ND2/ND3
		5.2	Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.3	Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3
		5.4	Técnico de som	ND1/ND2/ND3
		5.5	Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3
		5.6	Editor de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.7	Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2
		5.8	Responsável operacional	ND1/ND2

6	Produção de programas	6.1	Assistente de programas/ informação	ND1/ND2/ND3
		6.2	Técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND2/ND3
		6.3	Locutor/apresentador	ND1/ND2/ND3
		6.4	Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3
		6.5	Sonorizador	ND1/ND2
		6.6	Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3
		6.7	Produtor	ND1/ND2/ND3/ND4
		6.8	Realizador	ND1/ND2/ND3/ND4
7	Jornalismo	7.1.	Jornalista - Repórter	ND1/ND2/ND3/ND4
		7.2.	Jornalista - Redator	ND1/ND2/ND3/ND4/ ND5
8	Documentação e arquivo	8.1	Assistente de documentalista	ND1/ND2
		8.2	Documentalista	ND1/ND2/ND3/ND4
9	Administrativa e similares	9.1	Técnico administrativo	ND1/ND2/ND3/ND4
10	Especialista	10.1	Especialista	ND1/ND2/ND3/ND4
11	Gestão	11.1	Quadro	ND1/ND2/ND3
		11.2	Quadro superior	ND1/ND2/ND3

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

Função tipo/ categoria	Assistente de manutenção de infraestruturas	Área de conhecimento	Manutenção de infraestruturas e apoio aos serviços
Âmbito funcional	Realiza trabalhos diversos com vista à manutenção das infraestruturas da empresa (edifícios, estúdios,...), utilizando os materiais e equipamentos adequados.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição		Formação e conhecimentos

Assistente de manutenção de infraestruturas Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalhos simples e rotineiros de construção, reparação e restauro de infraestruturas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos adequados (carpintaria, pintura, serralharia, alvenaria, ...) à sua área de especialidade. Assegura o transporte e montagem dos materiais e equipamentos inerentes às tarefas que executa.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de manutenção de infraestruturas Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as atividades inerentes à boa conservação das infraestruturas. Aplica conhecimentos inerentes à sua área de especialidade. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.
Assistente de manutenção de infraestruturas Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das atividades inerentes à manutenção das infraestruturas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.

Função tipo/ categoria	Assistente de apoio aos serviços	Área de conhecimento	Manutenção de infraestruturas e apoio aos serviços
Âmbito funcional	Executa tarefas de serviço geral de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos necessários.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Assistente de apoio aos serviços Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro de apoio aos serviços, nomeadamente movimentação e armazenamento de documentos/material diverso, reprodução de documentos utilizando equipamentos simples, segundo instruções e procedimentos definidos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. conhecimento da regulamentação em vigor.	
Assistente de apoio aos serviços Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro de apoio aos serviços, sujeito a normas e métodos, assegurando, nomeadamente, o atendimento telefónico, o atendimento de visitantes, a condução e assistência de viaturas e a requisição e registo de documentos/material diverso. Aplica conhecimentos simples para a operacionalização de equipamentos de serviço geral, zelando pela sua conservação e bom estado de funcionamento.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. conhecimento da regulamentação em vigor.	

Assistente de apoio aos serviços Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho de apoio aos serviços, de média complexidade, consubstanciada na condução de viaturas para deslocação do pessoal em serviço. Possui conhecimentos específicos e tem autonomia para coordenar e planear a distribuição de pessoal e viaturas de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. conhecimento da regulamentação em vigor.	
Função tipo/ categoria	Assistente de artes visuais	Área de conhecimento	Artes visuais
Âmbito funcional	Desenvolve as atividades complementares necessárias à conceção da envolvente visual dos programas. Assegura a execução dos trabalhos de acordo com os objetivos da conceção.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Assistente de artes visuais nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro de organização, movimentação, execução de peças ou partes da envolvente visual dos programas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos simples para comprar, alugar, adequar e conservar os elementos complementares necessários à implementação dos projetos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.	
Assistente de artes visuais Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as atividades complementares à implementação dos projetos, previamente concebidos, para os programas. Aplica conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar adereços e efeitos da envolvente visual dos programas. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.	
Assistente de artes visuais Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, com componente criativa, consubstanciado na coordenação das atividades complementares inerentes à conceção, planeamento e implementação dos projetos, previamente concebidos, para os programas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.	
Função tipo/ categoria	Técnico de artes visuais	Área de conhecimento	Artes visuais

Âmbito funcional	Estuda, concebe e executa a composição física e/ ou facial dos intervenientes em programas.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de artes visuais Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, de acordo com planos definidos, para garantir a aparência requerida aos intervenientes nos programas. Aplica conhecimentos simples na conservação, manuseamento e aplicação dos produtos necessários à composição física e/ou facial dos intervenientes.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.	

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de artes visuais Nível de desenvolvimento II	Realiza um trabalho variado de consulta de fontes de informação que lhe permite assegurar que os intervenientes terão a imagem adequada às características do programa. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem utilizar os produtos e materiais adequados à composição da imagem pretendida. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.	
Técnico de artes visuais Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico, consubstanciado no estudo e coordenação das atividades inerentes à composição física e/ou facial dos intervenientes em programas, nomeadamente a elaboração de planos de trabalho assegurando a presença dos materiais e produtos necessários à consecução do trabalho Possui conhecimentos técnico-funcionais para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.	
Função tipo/ categoria	Técnico de grafismo	Área de conhecimento	Artes visuais
Âmbito funcional	Estuda, planeia, concebe e executa elementos de grafismo electrónico, animação, efeitos especiais, truncagem e genéricos dos programas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de grafismo Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, para a conceção do grafismo a utilizar nos programas (informativos e/ou lúdicos) e para a adaptação gráfica dos genéricos de programas estrangeiros para versões portuguesas. Possui conhecimentos específicos de informática para a utilização de software adequado ao desenvolvimento de elementos gráficos.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais).
Técnico de grafismo Nível de desenvolvimento II	Realiza um trabalho técnico de certa complexidade inerente à elaboração de »story boards« de genéricos, de páginas web e de <i>design</i> de comunicação. Possui conhecimentos informáticos para realizar modulação e animação para cenografia virtual, utilizando o software adequado. Possui autonomia para desenvolver aplicações informáticas para a utilização de bases gráficas. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Conhecimentos de componentes informáticas de especialização gráfica.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de grafismo Nível de desenvolvimento III	Realiza um trabalho criativo para efetuar o planeamento e a elaboração de animações de genéricos e grafismo necessários à produção dos programas. Poderá também efetuar a conceção de »story boards«, páginas web, <i>design</i> gráfico de comunicação e desenhos de cenários. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a conceção e realização da linha gráfica da estação. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em audiovisual e multimédia ou formação superior equivalente.	
Função tipo/ categoria	Técnico de cenografia	Área de conhecimento	Artes visuais
Âmbito funcional	Planeia e concebe os espaços cénicos dos programas. Assegura a coordenação dos trabalhos de execução de acordo com os objetivos e os orçamentos aprovados.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	

Técnico de cenografia Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na organização e acompanhamento da execução/montagem de cenários. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação dos projetos e para assegurar o controlo orçamental e de meios. Sob orientação pode estudar e conceber cenários simples. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais).
Técnico de cenografia Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho criativo, segundo objetivos definidos, consubstanciado no estudo e conceção de projetos para espaços cénicos de programas e supervisiona a sua execução. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar maquetas, plantas ou outras formas de materialização de uma proposta de projeto. Pode coordenar equipas de trabalho.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Bons conhecimentos de pintura, escultura, <i>design</i> .
Técnico de cenografia Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho criativo e especializado no âmbito do estudo, conceção e implementação de projetos para espaços cénicos de eventos especiais e de programas de grande projeção para a empresa. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a execução de espaços cénicos de grande complexidade envolvendo, nomeadamente, a coordenação de várias equipas de trabalho.	Formação superior em belas artes/ arquitetura ou formação superior equivalente.

Função tipo/ categoria	Eletricista	Área de conhecimento	Manutenção técnica
Âmbito funcional	Instala, conserva e repara os circuitos elétricos e outra aparelhagem ou equipamento elétrico e electrónico associado, cumprindo com a regulamentação em vigor.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição		Formação e conhecimentos
Eletricista Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na montagem, conservação e reparação das instalações elétricas, através da análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas das instalações, circuitos e equipamentos. Aplica conhecimentos específicos com vista ao diagnóstico de avarias e deficiências, tendo em conta as diferentes bases tecnológicas, e procede à sua reparação.		Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Eletricista Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho variado, segundo planos, com vista à elaboração de esquemas, desenhos e especificações técnicas, bem como à execução de alterações ou substituições de equipamentos, incluindo medições e orçamentos. Possui conhecimentos técnicos para utilizar aparelhos de medida e controlo nos diversos domínios da tecnologia. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de eletricidade e energia ou curso tecnológico de eletrotécnia/ eletrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.	
Eletricista Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico consubstanciado na coordenação de trabalhos de montagem, alteração, conservação e reparação de instalações elétricas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem efetuar com autonomia a conceção, reparação e fiscalização de instalações elétricas. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de eletricidade e energia ou curso tecnológico de eletrotécnia/ eletrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.	
Função tipo/ categoria	Técnico de comunicações	Área de conhecimento	Manutenção técnica
Âmbito funcional	Transporta, instala e opera os equipamentos e sistemas de telecomunicações, fixos ou móveis, necessários à transmissão/receção dos sinais de vídeo e áudio. Procede ao diagnóstico e reparação de avarias. Opera os equipamentos e sistemas necessários à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de comunicações Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, inerente à conservação, transporte, montagem e desmontagem dos diferentes recursos técnicos que opera. Possui conhecimentos específicos para identificar e efetuar pequenas reparações e ensaio dos equipamentos de comunicações. Pode, sob orientação, operar os sistemas de telecomunicações e os equipamentos destinados à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.	Curso tecnológico de eletrotécnia/ eletrónica ou curso profissional de eletrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Técnico de comunicações Nível de desenvolvimento II	<p>Realiza trabalho técnico consubstanciado na operação dos equipamentos e dos sistemas de telecomunicações, designadamente as estações DSNG (transmissão digital via satélite) e os equipamentos de transmissão via feixes hertzianos.</p> <p>Procede ao encaminhamento dos sinais junto dos operadores de satélite e centrais técnicas.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para operar os equipamentos e sistemas necessários à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.</p> <p>Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.</p>	<p>Curso tecnológico de eletrotécnica/ eletrónica ou curso profissional de eletrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>
Técnico de comunicações Nível de desenvolvimento III	<p>Realiza trabalho técnico de forma a garantir a exploração operacional dos meios e equipamentos de telecomunicações. Garante a operacionalidade dos equipamentos com base em critérios de prevenção e no âmbito do diagnóstico efetuado aos equipamentos e sistemas. Possui conhecimentos técnicos para proceder à análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas e elaborar relatórios técnicos.</p> <p>Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.</p>	<p>Formação superior em eletrónica e telecomunicações ou formação superior equivalente.</p> <p>Formação profissional adequada.</p>

Categoria		Técnico de eletrônica			Níveis
Âmbito funcional		Funções de natureza técnica de instalação, configuração, ensaio, reparação e operacionalização dos equipamentos e sistemas de natureza eletrônica e de tecnologias de informação, nas suas partes elétricas, eletrônicas, óticas, mecânicas ou outras, exigindo a aplicação de conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, assim como a utilização dos equipamentos, meios e plataformas disponibilizados pela empresa.			I II III
Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia	
Técnico de eletrônica I	<p>Enquadra atividades técnicas de montagem, configuração, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos eletrónicos e outros sistemas técnicos ou informáticos associados, com recurso à análise de esquemas e documentos técnicos.</p> <p>Requer conhecimentos técnicos para analisar o comportamento dos circuitos e sistemas informáticos associados, mediante o emprego racional de aparelhagem de medida e controlo e/ou de tecnologias informáticas.</p> <p>Promove o correto estado de funcionamento dos equipamentos de acordo com os conhecimentos técnicos.</p>	Curso de formação tecnológica em eletrónica (nível 5 QNQ) ou licenciatura (nível 6 QNQ) em eletrónica, electrónica e telecomunicações ou similares e/ou formação complementar essencial à atividade.	De preferência, desempenho de funções similares fora da organização.	<p>Realiza o trabalho individualmente ou em equipa, dependendo da complexidade e adequado aos seus conhecimentos técnicos.</p> <p>Aplica a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor e instruções de trabalho normalizadas.</p> <p>Acompanha, se necessário, trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>	
Técnico de eletrônica II	<p>Enquadra atividades técnicas de montagem, configuração, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos eletrónicos e outros sistemas técnicos ou informáticos associados de maior complexidade ou projeção em estúdio ou em exterior.</p> <p>Pode assumir a responsabilidade de alterações técnicas e respetiva documentação de componentes simples de um projeto.</p> <p>Colabora, quando necessário, com outras áreas afins na otimização das soluções implementadas.</p> <p>Requer conhecimentos técnicos especializados para e efetuar com autonomia a análise de esquemas e outras especificações técnicas complexas e para a elaboração de relatórios.</p> <p>No âmbito da instalação de meios técnicos, executa individualmente trabalho de suporte técnico em projetos padronizados, ou sob supervisão em programas de complexidade técnica elevada.</p>	Licenciatura (nível 6 QNQ) em eletrónica, electrónica e telecomunicações ou similares e formação complementar essencial à atividade.	Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.	<p>Realiza trabalho complexo, individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados, sob supervisão de competências técnicas adequadas.</p> <p>Propõe soluções e toma decisões adequadas aos seus conhecimentos técnicos sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos.</p> <p>Pode coordenar, se necessário, trabalhadores de igual ou menor qualificação e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>	

Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Técnico de eletrônica III	<p>Enquadra atividades técnicas e especializadas de elevada complexidade, designadamente o apoio à implementação de projetos no âmbito das soluções técnicas para produção, emissão e ligações com entidades externas no âmbito das telecomunicações.</p> <p>Desenvolve a sua atividade de forma autónoma ou coordenando outros elementos da sua função, assegurando a instalação, manutenção e configuração dos diversos equipamentos, bem como a integração das diversas competências e especialidades técnicas associadas ao projeto, garantido o correto funcionamento da estrutura técnica implementada.</p> <p>Assegura a interação com outras áreas na procura de soluções técnicas e sua otimização, bem como na melhoria contínua das soluções implementadas.</p> <p>Requer domínio de conhecimentos especializados, sustentados por uma experiência profissional alargada, para a implementação de projetos dentro da sua área de especialidade técnica.</p> <p>Quando necessário, executa o seu trabalho em cumprimento com o plano de trabalhos estabelecido, assegurando o suporte técnico às operações, em articulação com as diferentes áreas da empresa, nos estúdios e em eventos de exterior.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em eletrónica, eletrónica e telecomunicações ou similares e formação complementar especializada essencial à atividade.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de senioridade e proficiência nas atividades do nível inferior</p>	<p>Realiza trabalho de elevada complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados, sob supervisão de competências técnicas adequadas.</p> <p>Propõe soluções e toma decisões apresentando propostas de otimização de metodologias e/ou procedimentos e/ou processos garantindo a concretização dos objetivos de grande projeção da empresa.</p> <p>Podem coordenar trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas</p>

Categoria	Responsável técnico	Níveis
Âmbito funcional	<p>Funções de natureza técnica e especializada de desenho e implementação de projeto, garantindo a sua funcionalidade, manutenção e correta adequação às necessidades técnicas e operacionais da empresa.</p> <p>Coordena e/ou executa os processos necessários à concretização dos projetos técnicos e assegura a sua qualidade técnica suportada na aplicação de conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, assim como a utilização dos equipamentos, meios e plataformas disponibilizados pela empresa.</p> <p>Assume a responsabilidade técnica dos projetos técnicos em instalações fixas ou temporárias (meios móveis).</p>	I II

Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Responsável técnico I	<p>Enquadra atividades técnicas e especializadas na elaboração e concretização de projetos técnicos complexos, de forma regular.</p> <p>Assume a responsabilidade dos projetos nas suas mais variadas componentes, podendo, quando necessário, articular-se com empresa da especialidade.</p> <p>Atua como um integrador de diversas competências e entre os diversos meios técnicos e sistemas alocados ao projeto, assegurando a sua supervisão e coordenação das várias especialidades técnicas e de sistemas envolvidos.</p> <p>Realiza, se necessário, funções de natureza técnica de instalação, configuração, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos eletrónicos e outros sistemas técnicos ou informáticos associados de maior complexidade ou projeção.</p> <p>Quando necessário, efetua com elevada autonomia a análise de esquemas e outras especificações técnicas complexas.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos especializados, transversais e multidisciplinares, para supervisionar processos técnicos associados aos programas e/ou estações emissoras, bem como para supervisionar a utilização técnica dos equipamentos e sistemas da empresa.</p> <p>Garante a análise e resolução de questões complexas de configuração de sistemas e de manutenção técnica em instalações fixas ou móveis, assegurando o respetivo acompanhamento.</p> <p>Presta aconselhamento técnico e elabora relatórios.</p> <p>Assume de forma autónoma a responsabilidade técnica e garante o cumprimento de todas as medidas legais e de segurança dos projetos em instalações técnicas, fixas ou móveis.</p> <p>Assina ou garante a obtenção dos termos de responsabilidade da respetiva instalação necessários à validação pelas autoridades competentes, dentro das suas áreas de especialidade.</p> <p>No âmbito dos programas em exterior que envolvem meios móveis, assume a responsabilidade pelo desenho técnico do projeto, assegura a configuração técnica e dos sistemas e a integração das diversas competências e especialidades associadas ao projeto.</p> <p>Garante o cumprimento com o plano de trabalhos estabelecido, assegurando o suporte técnico às operações, em estreita articulação com o Responsável operacional, propondo soluções que contribuam para a otimização dos processos de trabalho e soluções implementadas.</p> <p>Assegura o cumprimento das boas práticas de utilização e correto manuseamento dos meios técnicos envolvidos.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em eletrónica, eletrónica e telecomunicações, eletrónica e sistemas ou similares e formação complementar especializada essencial à atividade, designadamente gestão de equipas, gestão de meios técnicos, planeamento, organização e acompanhamento da evolução de novos modelos e soluções tecnológicas.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de senioridade e proficiência nas atividades do nível inferior.</p>	<p>Realiza trabalho complexo, individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados.</p> <p>Toma decisões sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos.</p> <p>Coordena trabalhadores, meios e projetos técnicos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas</p>

Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Responsável técnico II	<p>Enquadra atividades técnicas e especializadas em projetos de elevada complexidade, de forma regular, assumindo a sua responsabilidade nas suas mais variadas componentes, podendo, quando necessário, articular-se com empresa da especialidade.</p> <p>Assegura a coordenação dos diversos elementos das várias especialidades técnicas e de sistemas envolvidos em projetos de elevada complexidade.</p> <p>Garante a articulação entre as diferentes envolventes técnicas com vista à resolução de problemas, assegurando o relacionamento com os prestadores de serviço contratados pela área de Engenharia para os projetos, por forma a assegurar a qualidade do serviço prestado.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos especializados em diversos domínios para assegurar a resolução de questões complexas de configuração de sistemas e de manutenção técnica e possui competências transversais e multidisciplinares para assegurar os processos técnicos de diversas especialidades da empresa.</p> <p>Podem assumir a gestão da manutenção global ou individual das instalações técnicas fixas ou móveis, elaborando os respetivos planos de manutenção preventiva ou corretiva, bem como o seu acompanhamento, garantindo a sua correta implementação.</p> <p>Garante o cumprimento do correto manuseamento dos meios técnicos envolvidos.</p> <p>Estuda e apresenta soluções técnicas, procurando a sua otimização e a melhoria contínua das soluções implementadas.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos avançados, sustentados por uma experiência profissional alargada, para assegurar a elaboração integral de um projeto técnico complexo dentro da sua esfera de especialidade.</p> <p>Colabora com as áreas de Engenharia na identificação e avaliação de novas soluções adequadas às necessidades técnicas, editoriais e operacionais da empresa, contribuindo para a constante atualização dos meios e sistemas que permitam à RTP assumir um papel de referência no meio audiovisual.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou Mestrado (nível 7 qnq) em eletrónica, eletrónica e telecomunicações, eletrónica e sistemas ou similares e formação complementar especializada essencial à atividade, designadamente gestão de equipas, gestão de meios técnicos, planeamento, organização e acompanhamento da evolução de novos modelos e soluções tecnológicas.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de senioridade e proficiência nas atividades do nível inferior.</p>	<p>Realiza trabalho de elevada complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados em diversos domínios, sustentados por uma experiência profissional alargada, garantindo as condições técnicas necessárias à concretização dos projetos de grande relevância para a empresa.</p> <p>Propõe soluções apresentando propostas de otimização de metodologias e/ou procedimentos e/ou processos, garantindo a concretização dos objetivos de grande projeção da empresa.</p> <p>Coordena trabalhadores, meios e projetos técnicos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, efetuando nomeadamente a inserção/atualização de conteúdos e a legendagem nas várias plataformas digitais.</p> <p>Aplica conhecimentos específicos para operar equipamentos e sistemas multimédia.</p> <p>Sob orientação, capta, regista, monta, trata e armazena conteúdos para divulgação multimédia.</p>	<p>Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos média ou 12.º ano (curso geral de artes visuais).</p> <p>Conhecimentos de aplicações informáticas de tecnologia multimédia.</p>
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento II	<p>Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na conceção e desenvolvimento da imagem gráfica dos conteúdos multimédia.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos para a criação e desenvolvimento de conteúdos originais nas plataformas digitais da empresa, tendo autonomia para estabelecer os links audiovisuais com vista à divulgação de informação interna e externa.</p> <p>Podem coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.</p>	<p>12.º ano (curso geral de artes visuais).</p> <p>Formação técnica na área de <i>design</i> gráfico.</p>
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento III	<p>Executa trabalho criativo e complexo, de acordo com as políticas da empresa, procedendo à definição da política multimédia a implementar e à seleção e gestão dos meios a utilizar.</p> <p>Possui um domínio de conhecimentos especializados e é responsável pela produção e divulgação dos conteúdos multimédia nas plataformas digitais da empresa.</p> <p>Podem coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.</p>	<p>Formação superior em gestão de sistemas de informação e multimédia ou formação superior equivalente.</p>

Função tipo/ categoria	Técnico de sistemas de informação	Área de conhecimento	Sistemas de informação e multimédia
Âmbito funcional	Opera e assegura a manutenção de equipamentos informáticos e respetivos periféricos. Procede à resolução lógica de problemas aplicativos e desenvolve projetos informáticos em consonância com a política da empresa.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de sistemas de informação Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico para efetuar o suporte informático a todas as áreas da empresa, nomeadamente, na manutenção, instalação, configuração e atualização de equipamentos informáticos e de sistemas de redes e operativos. Possui conhecimentos técnicos para acionar, vigiar e controlar as operações de tratamento de informação, bem como, para o tratamento de dados de uma determinada aplicação informática.	Curso profissional de ciências informáticas ou curso tecnológico de informática ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias).	
Técnico de sistemas de informação Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e complexo com vista à elaboração do desenho e das especificações técnicas dos módulos ou de toda uma aplicação informática. Possui conhecimentos técnicos para o estudo, conceção, programação e lançamento de sistemas aplicativos. Gere e administra bases de dados e sistemas de informação e zela pela sua segurança propondo soluções mais adequadas para melhorar a performance dos equipamentos e comunicações da empresa. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de ciências informáticas ou curso tecnológico de informática ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias) e/ou formação superior em engenharia de sistemas e informática ou formação superior equivalente.	
Técnico de sistemas de informação Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e elaboração de propostas de soluções técnicas mais adequadas aos projetos informáticos da empresa, coordenando a sua execução. Possui um domínio de conhecimentos especializado e é responsável, nomeadamente, pela intervenção no levantamento dos sistemas de informação, pela gestão e controlo e pelas propostas de soluções de racionalização, recomendando o uso de novas tecnologias. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em engenharia de sistemas e informática ou formação superior equivalente.	

Nível de desenvolvimento		Descrição	Formação e conhecimentos	
Assistente de operações Nível de desenvolvimento I		Realiza trabalho simples e rotineiro, segundo instruções e procedimentos definidos, com vista à preparação, execução, controlo e conservação de materiais e elementos acessórios que sirvam de apoio à produção e realização de programas. Aplica conhecimentos simples inerentes à movimentação, transporte, montagem, desmontagem e armazenamento de materiais e elementos acessórios que assegurem a execução dos programas. Pode, sob orientação, operar equipamentos complementares. Pode proceder à deteção e reparação de deficiências nos elementos simples de ligação dos equipamentos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.	
Assistente de operações Nível de desenvolvimento II		Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a implementação de métodos eficazes de apoio e controlo dos procedimentos determinados. Aplica conhecimentos específicos para executar com autonomia todas as tarefas de apoio às áreas de operação, emissão e produção. Pode, sob orientação, operar equipamentos. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.	
Assistente de operações Nível de desenvolvimento III		Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das atividades inerentes ao apoio às operações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.	
Função tipo/ categoria	Técnico de imagem		Área de conhecimento	Operação e sistemas
Âmbito funcional	Opera diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais de acordo com a sua área de especialização. Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.		Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição		Formação e conhecimentos
Técnico de imagem Nível de desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais, designadamente executando as operações necessárias ao controlo e ajuste técnico da imagem, à captação de imagem e som e à mistura e efeitos especiais, consoante a sua área de especialidade. Possui conhecimentos específicos para, designadamente, efetuar o alinhamento das saídas das fontes de imagem antes da produção, vigiar e controlar a qualidade técnica de saída das imagens durante a produção, harmonizar o tempo, a natureza das transições e a seleção das fontes, o registo, a reprodução e a edição da imagem e do som, consoante a sua área de especialidade. Pode assegurar, quando necessário, o encaminhamento e comutação dos diferentes sinais de vídeo. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados.</p>		<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnica/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.</p>
Técnico de imagem Nível de desenvolvimento II	<p>Realiza trabalho técnico consubstanciado na conceção, planeamento e implementação das operações necessárias à produção de programas, espetáculos e emissões. Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, determinar a qualidade técnica e estética da imagem, colaborar com a realização na definição do estilo de imagem e tomar as medidas operacionais adequadas, perante alterações e anomalias. Pode assegurar, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.</p>		<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnica/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.</p>
Técnico de imagem Nível de desenvolvimento III	<p>Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som durante a produção e a emissão. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para avaliar e identificar os requisitos da produção em estúdio e/ou exterior, bem como para efetuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.</p>		<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnica/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.</p>
Função tipo/ categoria	Técnico de sistemas audiovisuais	Área de conhecimento	Operação e sistemas

Âmbito funcional	Opera diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais. Assegura o encaminhamento e/ou a transmissão da informação produzida, através dos meios disponíveis. Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
------------------	---	---------------------------	-------------------

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de sistemas audiovisuais Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais. Possui conhecimentos específicos para efetuar a captação, a comutação, o tratamento técnico, o registo e edição e a reprodução de sinais de vídeo e áudio. Pode efetuar a iluminação de pequenos espaços cénicos de programas de pequena produção. Pode assegurar a condução da emissão e proceder à transmissão e encaminhamento da informação produzida.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	
Técnico de sistemas audiovisuais Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico de maior especialização ao nível da operação dos diferentes sistemas e tecnologias audiovisuais. Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar, com autonomia, as medidas operacionais adequadas, perante alterações de natureza estética ou alterações e anomalias de natureza técnica durante o processo de produção. Assegura, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação independentemente das características dos conteúdos e do formato dos suportes. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	
Técnico de sistemas audiovisuais Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som e das atividades técnicas e operacionais. Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem atuar com autonomia e efetuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	
Função tipo/ categoria	Técnico de som	Área de conhecimento	Operação e sistemas

Âmbito funcional	Opera equipamentos e sistemas (televisão, rádio e multimédia) com vista à captação, composição e tratamento de conteúdos de som. Controla os níveis de áudio, assegura a transmissão/receção de sinais de áudio e procede ao respetivo processamento e encaminhamento.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
------------------	---	---------------------------	-------------------

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de som Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à captação, registo, reprodução, mistura, edição, pós-produção, amplificação, comutação e encaminhamento do som. Possui conhecimentos específicos para analisar e ajustar os níveis de som em conformidade com as normas estabelecidas. Opera os equipamentos adequados ao trabalho em estúdio e nos exteriores. Pode assegurar a instalação e montagem de equipamentos.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos média ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	
Técnico de som Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico substancial no tratamento da componente áudio de programas, em eventos de maior complexidade ou projeção, e pode colaborar na apreciação do desempenho e funcionalidade de novas unidades a instalar. Possui conhecimentos técnico-funcionais para assegurar o controlo da qualidade sonora, procedendo, independentemente da fonte ou origem, ao seu processamento, valorização, encaminhamento e comutação. Assegura, quando necessário, o contacto com entidades externas no âmbito da receção e transmissão dos sinais de áudio. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos média ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	
Técnico de som Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico de acordo com os objetivos dos programas sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética do som e das atividades técnicas e operacionais. Possui conhecimentos técnicos para assegurar o cumprimento das normas e especificações da empresa. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos média ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	
Função tipo/ categoria	Técnico de iluminação	Área de conhecimento	Operação e sistemas
Âmbito funcional	Planeia, concebe e executa as operações necessárias à iluminação dos espaços cénicos de programas de televisão e ao controlo técnico e estético da imagem produzida.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de iluminação Nível de desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais, designadamente executando as operações necessárias à iluminação de espaços cénicos de programas.</p> <p>Possui conhecimentos específicos para analisar, interpretar e elaborar desenhos de luz e/ou memórias descritivas de programas de pequena produção e/ou complexidade. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados aos diferentes projetos de iluminação.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnia/ electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espetáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>
Técnico de iluminação Nível de desenvolvimento II	<p>Realiza trabalho técnico e criativo substanciado na conceção, planeamento e implementação dos projetos de iluminação dos espaços cénicos de programas.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, analisar, interpretar e elaborar desenhos de luz e/ou memórias descritivas e determinar a qualidade técnica e estética da imagem.</p> <p>Colabora com a realização e cenografia na definição do estilo de imagem e toma as medidas operacionais adequadas.</p> <p>Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnol. De electrot./electrónico ou 12.º ano (c. geral de ciências e tecnologias ou c. geral artes do espetáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>
Técnico de iluminação Nível de desenvolvimento III	<p>Realiza trabalho técnico e criativo de conceção e elaboração do desenho de luz e das respetivas memórias descritivas necessárias à produção de programas de grande produção e complexidade.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para a avaliar situações em estúdio e/ ou exterior.</p> <p>Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção.</p> <p>Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnol. De eletrot./electrónico ou 12.º ano (c. geral de ciências e tecnologias ou c. geral artes do espetáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>

Função tipo/ categoria	Editor de imagem	Área de conhecimento	Operação e sistemas
Âmbito funcional	Planeia, concebe e executa as ações necessárias ao registo, reprodução, tratamento e edição vídeo e áudio, com equipamentos de produção e pós-produção. Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a harmonização das sequências dos conteúdos.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Editor de imagem Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à execução das operações necessárias ao registo, reprodução e à edição de notícias ou programas. Possui conhecimentos específicos para a realização das operações com sistemas simples e complexos de produção e pós-produção vídeo e áudio. Assegura a comutação, receção e encaminhamento das fontes de sinal. Pode operar sistemas de captação e de tratamento de imagem e som.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnia/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	
Editor de imagem Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e criativo para a ilustração visual e sonora de textos e programas, analisando e interpretando as diretrizes genéricas traçadas pelo Jornalista, Produtor ou Realizador. Possui conhecimentos técnico-funcionais para atuar com autonomia e assegurar o controle de qualidade dos sinais de vídeo e áudio, procedendo à sua regulação e valorização. Efetua a conceção de grafismos e efeitos especiais a utilizar nos programas (informáticos e/ou lúdicos). Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnia/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	
Editor de imagem nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e criativo sendo responsável pelo estudo, planeamento e conceção de operações de edição. Possui domínio de conhecimentos técnicos para assumir a direção da edição. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnia/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	

Função tipo/ categoria	Técnico de gestão de sistemas	Área de conhecimento	Operação e sistemas
Âmbito funcional	Opera diferentes tecnologias e sistemas audiovisuais. Assegura a análise, a convenção, o processamento, o encaminhamento/endereçamento, a transmissão e a receção de conteúdos, através dos recursos tecnológicos instalados.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de gestão de sistemas Nível de desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos, sistemas e tecnologias audiovisuais, procedendo nomeadamente ao controlo, registo e reprodução dos conteúdos.</p> <p>Possui conhecimentos específicos para, com autonomia, efetuar o planeamento, a análise, a comutação, o encaminhamento/endereçamento, a transmissão ou receção de sinais de vídeo e áudio, independentemente da sua origem.</p> <p>Garante a análise da qualidade técnica dos sinais rececionados e/ou emitidos e a identificação e resolução de anomalias técnicas e operacionais, no âmbito da sua função.</p> <p>Garante a aquisição, a convenção e a gestão de conteúdos nos sistemas instalados.</p> <p>Elabora relatórios técnicos.</p> <p>Assegura o contacto com entidades internas e/ou externas no âmbito da transmissão e receção da informação.</p>	Curso profissional de audiovisuais e produção dos média ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	
Técnico de gestão de sistemas Nível de desenvolvimento II	<p>Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade dos conteúdos produzidos e das atividades técnicas e operacionais.</p> <p>Possui domínio de conhecimentos técnicos para a identificação e análise de anomalias e para a apresentação de sugestões e soluções de forma a garantir o bom funcionamento dos sistemas.</p> <p>Garante a aplicação das normas técnicas e operacionais, assegurando a otimização dos processos de trabalho.</p> <p>Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.</p>	Curso profissional de audiovisuais e produção dos média ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	

Categoria	Responsável operacional	Níveis
Âmbito funcional	<p>Funções de natureza técnica-operacional de gestão de equipas multidisciplinares, no âmbito das operações em estúdio e/ou exteriores necessárias à concretização de projetos audiovisuais.</p> <p>Coordena grupos profissionais específicos ou equipas multidisciplinares alocados a projetos e/ou turnos operacionais.</p> <p>Dirige e coordena as operações no âmbito da produção técnica necessárias à concretização dos projetos, assegurando a sua qualidade técnica, sustentada no domínio de conhecimentos técnicos/operacionais teóricos e práticos, consolidados.</p> <p>Garante a correta utilização dos equipamentos, meios e plataformas disponibilizados pela empresa.</p> <p>Assegura o suporte à produção e realização na definição do modelo de produção técnica adequada a cada projeto.</p>	I II

Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Responsável operacional I	<p>Enquadra atividades técnicas-operacionais necessárias à coordenação e apoio logístico das equipes alocadas à execução operacional de projetos e/ou turnos.</p> <p>Assegura e coordena o trabalho da equipe técnica-operacional no cumprimento da execução das operações técnicas envolvidas no processo produtivo, agregando e articulando as necessidades de todas as áreas técnicas e operacionais, internas ou externas, envolvidas nos projetos.</p> <p>Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção em estreita articulação com o responsável técnico.</p> <p>Assume, desde que habilitado e de forma excepcional, funções de natureza técnico-operacional dos diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais no âmbito do seu conhecimento ou da sua área de origem.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos especializados em diversos domínios, para dirigir e supervisionar toda a execução operacional, planeando e implementando as medidas operacionais adequadas, quer na alocação de recursos humanos, quer a nível técnico-operacional em exteriores e em estúdios.</p> <p>Garante o cumprimento com o plano de trabalhos estabelecido, assegurando o apoio técnico às operações, em estreita articulação com o Responsável técnico.</p> <p>Assegura o cumprimento das boas práticas de utilização e correto manuseamento dos meios técnicos envolvidos na operação em estúdio, ou exterior e pelo reporte técnico de anomalias.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em produção audiovisual ou similares e formação complementar essencial à atividade designadamente do domínio da componente técnica das operações audiovisuais, <i>broadcast</i>, gestão de equipas, gestão de meios de produção, planeamento e organização.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de senioridade e proficiência nas atividades exercidas no âmbito das operações.</p>	<p>Realiza trabalho complexo, individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados.</p> <p>Toma decisões sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos.</p> <p>Supervisiona trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito dos projetos que lhe estão atribuídos.</p>

Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Responsável operacional II	<p>Enquadra atividades técnicas-operacionais e especializadas em projetos de grande complexidade, de forma regular, no âmbito da coordenação das equipas alocadas à execução operacional de programas e/ou turnos.</p> <p>Executa o planeamento e gestão operacional inerente ao desenrolar de trabalhos, de elevada complexidade, em estúdio ou exterior, assegurando a gestão das equipas no processo produtivo.</p> <p>Colabora na otimização dos processos de trabalho, assegurando a interação com as diferentes entidades envolvidas, designadamente no âmbito da produção/realização.</p> <p>Requer o domínio de conhecimentos técnicos avançados, sustentados por uma experiência profissional alargada, assegurando a coordenação operacional de eventos de grande complexidade.</p> <p>Participa no processo de consulta de aluguer de equipamentos e monitoriza o controlo orçamental dos meios técnico-operacionais e recursos humanos envolvidos</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em Produção Audiovisual ou similares e formação complementar especializada essencial à atividade designadamente domínio da componente técnica das operações audiovisuais, <i>broadcast</i>, gestão de equipas, gestão de meios de produção, planeamento, organização e acompanhamento da evolução de novos modelos e soluções tecnológicas.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de senioridade e proficiência nas atividades do nível inferior.</p>	<p>Realiza trabalho, de elevada complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados.</p> <p>Toma decisões sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos.</p> <p>Coordena e supervisiona trabalhadores e/ou meios e/ou projetos operacionais no âmbito dos trabalhos que lhe estão atribuídos.</p>

Função tipo/ categoria	Assistente de programas/informação	Área de conhecimento	Produção de programas
Âmbito funcional	Presta apoio aos intervenientes nas diferentes fases do processo de criação de produção de programas/informação e planeamento da emissão. Assiste diretamente a produção, a realização, as equipas redatoriais e promove as condições necessárias à produção dos programas/informação e à emissão.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Assistente de programas/ informação Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na promoção das condições necessárias à produção de programas/informação e planeamento da emissão, assegurando, designadamente, a preparação dos meios e equipamentos. Possui conhecimentos específicos no apoio à preparação e organização dos projetos e à execução dos programas/informação e da emissão, assegurando, nomeadamente, a rotina diária da equipa, a promoção de contactos, a análise da imprensa diária, a pesquisa de informação, a elaboração de textos, arquivo e expediente diverso com utilização das tecnologias apropriadas. Analisa a viabilidade dos pedidos de marcação de meios provenientes de diversas áreas. Garante a divulgação da informação atualizada que permita a execução dos planos operacionais.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	
Assistente de programas/ informação Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico-funcional com o objetivo de implementar metodologias eficazes à criação das condições necessárias à produção dos programas/informação e à emissão. Possui conhecimentos técnicos-funcionais para produzir ou realizar segmentos de programas ou programas de alinhamento, apoiar a produção no âmbito das plataformas multimédia, bem como colaborar na otimização dos processos de produção e assegurar, quando necessário, as tarefas de ligação com entidades externas no âmbito da produção. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	
Assistente de programas/ informação Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico com o objetivo de implementar metodologias de planeamento, coordenação e acompanhamento de produção de conteúdos. Possui conhecimentos técnicos para, com base em diretivas superiores, recomendar e elaborar dossiers informativos sobre os mais diversos temas. Colabora ativamente na escolha das opções mais adequadas em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	

Categoria	Técnico de planeamento e gestão de meios	Níveis
Âmbito funcional	Funções de natureza técnica de análise, planeamento e elaboração do plano operacional para registo transmissão e receção de programas e notícias, de acordo com as necessidades das diferentes áreas de conteúdos, produção e emissão. Garante a linearidade da produção e da emissão e o seu alinhamento com os objetivos previamente definidos, exigindo a aplicação de conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, assim como a utilização dos equipamentos, meios e plataformas disponibilizados pela empresa.	I II III

Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Técnico de planeamento e gestão de meios I	<p>No âmbito da emissão Realiza trabalho variado, sujeito aos planos e grelhas estabelecidas, consubstanciado na elaboração diária dos alinhamentos de emissão. Assegura a elaboração das grelhas de programação de acordo com os objetivos definidos.</p> <p>Assegura a interligação com as várias áreas que contribuem com conteúdos para a emissão de forma a executar o alinhamento dentro das exigências requeridas e de acordo com a estratégia pré-estabelecida.</p> <p>Possui conhecimentos específicos para assegurar a rotina diária da área, designadamente o conhecimento da Lei da Televisão (obrigações de serviço público, no que a emissão diz respeito).</p> <p>No âmbito da programação e informação Enquadra atividades técnicas para assegurar a afetação e reserva dos meios operacionais e dos circuitos necessários para registo, distribuição e emissão de programas. Requer conhecimentos técnicos para assegurar a rotina diária da área, designadamente para garantir os contactos necessários com organizações nacionais e internacionais para marcação de circuitos.</p>	12.º ano (nível 3 QNQ) ou curso técnico profissional (nível 4 QNQ) e/ou formação complementar essencial à atividade, designadamente noções básicas de operação TV e/ou rádio, conhecimentos de inglês, sistemas de emissão e de grelha, dinâmica da emissão, organização, planeamento e gestão de meios.	De preferência, desempenho de funções similares fora da organização.	Realiza o trabalho individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos. Aplica a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor e instruções de trabalho normalizados. Acompanha, se necessário, trabalhadores no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.

Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Técnico de planeamento e gestão de meios II	<p>No âmbito da emissão</p> <p>Enquadra atividades técnicas de maior complexidade que lhe permitem assegurar a elaboração das grelhas de programação de acordo com os objetivos definidos, garantindo uma correta gestão diária das alterações e ajustamentos de programação e o planeamento adequado aos ciclos normais da continuidade das emissões de cada canal.</p> <p>Possui conhecimentos para ajustar os alinhamentos finais de acordo com a definição de conteúdo de cada canal.</p> <p>No âmbito da programação e informação</p> <p>Enquadra atividades técnicas de maior complexidade no que respeita ao planeamento, organização e coordenação de meios operacionais de produção e emissão.</p> <p>Requer conhecimentos técnicos e especializados para colaborar na escolha das opções de marcação de meios em termos de viabilidade, custos e eficácia e na otimização de processos.</p> <p>No âmbito da emissão e da programação e informação</p> <p>Colabora na otimização dos processos de produção/emissão e assegura a ligação com as diversas áreas e entidades internas e externas no âmbito da produção e emissão.</p>	<p>Curso de especialização tecnológica (nível 5 QNQ) no âmbito da produção audiovisual ou similar e formação complementar essencial à atividade, de designadamente noções de operação TV e/ou rádio, conhecimentos de inglês, sistemas de emissão e de grelha, dinâmica da emissão, organização, planeamento e gestão de meios.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.</p>	<p>Realiza trabalho complexo individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos e especializados.</p> <p>Propõe soluções sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos.</p> <p>Podé coordenar, se necessário, trabalhadores de igual ou menor qualificação no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>

Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Técnico de planeamento e gestão de meios III	<p>No âmbito da emissão Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem, em conformidade com as linhas orientadoras traçadas pelas várias estruturas com responsabilidade editorial, tomar as medidas adequadas perante alterações, assegurando as estratégias próprias definidas para cada uma das emissões com total autonomia.</p> <p>No âmbito da programação e informação Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem, em conformidade com as linhas orientadoras traçadas, tomar as medidas adequadas perante alterações, assegurando as estratégias definidas para cada projeto.</p> <p>Assume de forma regular os projetos de maior complexidade e relevância para a empresa, participando na definição dos princípios estratégicos e dos recursos operacionais com vista à sua otimização.</p> <p>No âmbito da emissão e da programação e informação Enquadra atividades especializadas e complexas, assegurando de forma regular a gestão de meios operacionais de produção e emissão de projetos/eventos de elevada complexidade e grande projeção para a empresa.</p> <p>Assegura a interação com outras áreas na otimização dos processos de produção, emissão e de programação.</p> <p>Requer domínio de conhecimentos técnicos e especializados, sustentados por uma experiência profissional alargada, necessários para assegurar os meios operacionais de produção e de emissão fundamentais para os programas e eventos de grande complexidade.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) em produção audiovisual ou similar e formação complementar essencial à atividade, designadamente noções de operação TV e/ou rádio, conhecimentos de inglês, sistemas de emissão e de grelha, dinâmica da emissão, organização, planeamento e gestão de meios.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.</p>	<p>Realiza trabalho de elevada complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos especializados.</p> <p>Propõe soluções e toma decisões apresentando propostas de otimização de metodologias e/ou procedimentos e/ou processos, garantindo a concretização dos objetivos.</p> <p>Coordena trabalhos e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>

Função tipo/ categoria	Locutor/apresentador	Área de conhecimento	Produção de programas
Âmbito funcional	Apresenta, entrevista, narra e conduz programas em emissões de rádio e/ou televisão, utilizando e/ ou operando os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Locutor/apresentador Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado de apresentação, narração, locução de continuidade e de reportagem. Possui conhecimentos técnico-funcionais relativos à condução de entrevistas e à sonorização de programas, apoiando-se em textos elaborados a partir de elementos constantes do guião ou do som guia do programa em língua original. Pode, sob orientação, elaborar textos e fazer improvisos.	Curso tecnológico de comunicação ou 12.º ano (curso geral de línguas e literaturas). Formação profissional adequada.	
Locutor/apresentador Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico de apresentação e condução de espetáculos ou programas. Possui conhecimentos técnicos para a elaboração dos elementos de apoio à condução dos programas ou para a utilização de improvisos. Possui autonomia para elaborar textos e fazer improvisos.	Curso tecnológico de comunicação ou 12.º ano (curso geral de línguas e literaturas) e/ou formação superior em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.	
Locutor/apresentador Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico no âmbito da apresentação e locução de eventos/programas importantes para a empresa. Possui domínio de conhecimentos inerentes às técnicas de apresentação e locução de programas e no assegurar das tarefas de interação com entidades externas no âmbito da produção. Deve colaborar na otimização dos processos de produção. Pode assumir a chefia de grupos e coordenação dos meios disponíveis.	Formação superior em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.	
Função tipo/ categoria	Técnico de promoção de programas	Área de conhecimento	Produção de programas
Âmbito funcional	Concebe, elabora e apresenta propostas de promoção de programas. Organiza e coordena os meios necessários à concretização dos projetos de promoção. Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de promoção de programas Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico com componente criativa, segundo uma linha editorial definida superiormente, de pesquisa, planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais e técnicos, de suporte à promoção de programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais de produção e realização que lhe permitem assegurar as operações artísticas e técnicas envolvidas na execução dos programas de promoções.	12.º ano (curso geral de artes do espetáculo) ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media. Formação profissional na área da publicidade.	
Técnico de promoção de programas Nível de desenvolvimento II	Executa trabalho técnico, com forte componente criativa, consubstanciado na definição da forma e conteúdo das promoções dos programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem conceber e coordenar o trabalho dos vários elementos envolvidos na realização, de acordo com as características do produto e do público-alvo do programa a promover.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.	
Técnico de promoção de programas Nível de desenvolvimento III	Executa trabalho técnico e criativo envolvendo a execução de spots de divulgação e promoção dos programas e serviços da empresa. Possui conhecimentos técnicos para a conceção, coordenação e supervisão de promoções de grande projeção para a empresa.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.	
Função tipo/ categoria	Sonorizador	Área de conhecimento	Produção de programas
Âmbito funcional	Concebe e assegura a ilustração sonora de textos e programas. Assegura a harmonização técnica e estética dos conteúdos sonoros. Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Sonorizador Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico com componente criativa com o objetivo de proceder à ilustração sonora de textos e/ou programas, procurando interpretar e transmitir a orientação estética do realizador, produtor ou jornalista. Possui conhecimentos técnico-funcionais para selecionar composições musicais e selecionar e criar outros efeitos sonoros. Pode proceder à captação no exterior de sons ou ruídos, para posterior utilização. Aplica conhecimentos técnicos na montagem dos programas, com recurso aos sistemas técnicos disponíveis, nomeadamente, sistemas de edição de áudio digital assistidos por computador.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.	

Nível de desenvolvimento	Descrição		Formação e conhecimentos
Sonorizador Nível de desenvolvimento II	<p>Realiza um trabalho criativo de pesquisa, planeamento e conceção de ilustrações sonoras.</p> <p>Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem exercer com autonomia as suas tarefas de conceção e montagem de acordo com a orientação global do programa.</p> <p>Pode assumir a coordenação de equipas e dos meios técnicos disponíveis, designadamente técnicas multimédia de edição de áudio digital assistidas por computador.</p>		<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo).</p> <p>Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.</p>
Função tipo/ categoria	Técnico de gestão de emissão	Área de conhecimento	Produção de programas
Âmbito funcional	Opera diferentes tecnologias e sistemas audiovisuais. Estuda e planeia os alinhamentos finais da emissão de acordo com os mapas diários de programação e é o responsável pela condução das emissões.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição		Formação e conhecimentos
Técnico de gestão de emissão Nível de desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação de todos os equipamentos inerentes à régie de emissão, cumprindo os alinhamentos e dando forma final às emissões, garantindo-lhes coerência e continuidade, de acordo com as normas técnicas e de programação.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar as medidas operacionais adequadas perante alterações ou anomalias, face nomeadamente a uma listagem de promoções e acertos, assegurando, desta forma, a condução da emissão.</p> <p>Procede à transferência de fluxos de conteúdos entre servidores na aquisição, registo, arquivo e reprodução de informação.</p> <p>Elabora relatórios técnicos.</p>		<p>Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo - preferencial).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>

Nível de desenvolvimento	Descrição		Formação e conhecimentos	
Técnico de gestão de emissão Nível de desenvolvimento II	<p>Realiza trabalho técnico de planeamento e controlo de qualidade das atividades operacionais de todos os canais. Gere os espaços de memória em servidor.</p> <p>Possui conhecimentos específicos para proceder à identificação e análise de anomalias, bem como apresentar soluções e sugestões para melhorar o desempenho funcional da régie de emissão.</p> <p>Na régie de uma só emissão é o responsável pelo planeamento, elaboração e execução de tarefas de elevada responsabilidade, podendo, nomeadamente, tomar as medidas adequadas por forma a assegurar as estratégias próprias definidas para a emissão.</p> <p>Pode coordenar equipas de trabalho por delegação de competências.</p>		Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.	
Técnico de gestão de emissão Nível de desenvolvimento III	<p>Realiza trabalho técnico consubstanciado na definição das prioridades e fluxos de trabalho mediante necessidades de emissão com recurso a otimização dos meios existentes. É responsável pelo planeamento e execução de tarefas de elevada responsabilidade, por delegação de competências.</p> <p>Possui domínio de conhecimentos técnicos para, em conformidade com as linhas orientadoras traçadas pela direção de Programas, tomar as medidas adequadas perante alterações e anomalias, assegurando as estratégias próprias definidas para cada uma das emissões. Coordena toda a atividade técnico-operacional inerente ao bom funcionamento do Centro de Produção de Emissão. Coordena equipas de trabalho.</p>		Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.	
Função tipo/ categoria	Produtor		Área de conhecimento	Produção de programas
Âmbito funcional	Planeia, organiza e coordena os meios necessários à produção de programas, sendo responsável pela gestão e controlo do orçamento do programa e/ou pela qualidade da produção. Pode apresentar propostas de programas de rádio e/ou televisão.		Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Produtor Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico de planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais, técnicos e financeiros necessários à produção de programas de rádio e/ou televisão. Possui conhecimentos técnico-funcionais de gestão e de análise que lhe permitem alcançar os objetivos da produção e gerir os procedimentos necessários à implementação do processo produtivo nas fases de pré-produção, produção e pós-produção de programas. Colabora com Produtores de maior qualificação no desenvolvimento das condições necessárias à produção de programas.	12.º ano (curso geral de artes do espetáculo) ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media.	
Produtor Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico com vista à resolução de problemas complexos decorrentes da produção de programas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem planear e acompanhar todo o processo da produção de programas de maior complexidade, gerindo e controlando os recursos humanos, técnicos e financeiros necessários à sua concretização.	Formação superior em produção ou formação superior equivalente.	
Produtor Nível de desenvolvimento III	Realiza um trabalho especializado de coordenação e gestão de equipas de produção, controlando a formatação dos programas e gestão dos diferentes recursos técnicos e financeiros. Possui um domínio de conhecimentos para assegurar a produção de eventos de maior complexidade e projeção para a empresa. Colabora na otimização dos processos de trabalho e assegura as tarefas de ligação com diferentes entidades no âmbito da produção/realização.	Formação superior em Produção ou mestrado em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.	
Produtor Nível de desenvolvimento IV	Realiza um trabalho especializado e complexo substanciado na coordenação de equipas de produção/realização e na gestão dos recursos técnicos e financeiros. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projetos especiais na área da produção/realização de grande projeção para a empresa.	Formação superior em Produção ou mestrado em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.	
Função tipo/ categoria	Realizador	Área de conhecimento	Produção de programas
Âmbito funcional	Concebe, elabora e apresenta propostas de programas de rádio e/ou televisão. Dirige e coordena os trabalhos necessários à concretização dos programas e/ou é o responsável pela qualidade da realização.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Realizador Nível de desenvolvimento I	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na definição da forma e conteúdo dos projetos de programas através da elaboração de um guião técnico. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem fazer a adaptação e tratamento dos conteúdos a transmitir, e apresentar programas e/ou ações especiais. Coordena o trabalho da equipa assegurando integralmente a execução das operações artísticas e técnicas envolvidas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis. Colabora com Realizadores de maior qualificação no desenvolvimento das condições necessárias à realização dos programas.	12.º ano (curso geral de artes do espetáculo) ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media.	
Realizador Nível de desenvolvimento II	Executa trabalho técnico e criativo com vista à resolução de problemas complexos decorrentes da realização dos programas. Possui conhecimentos técnicos para a coordenar e supervisionar a realização dos programas nas diferentes fases da sua implementação. Assegura o controlo e coordenação dos recursos técnicos e humanos envolvidos no processo de realização.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou formação superior equivalente.	
Realizador Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado no âmbito da realização de projetos de maior complexidade e é responsável pela gestão das equipas no processo produtivo. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a realização de eventos de maior projeção para a empresa. Colabora na otimização dos processos de trabalho e assegura as tarefas de ligação com diferentes entidades no âmbito da produção/realização.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou mestrado em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.	
Realizador Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na realização de projetos/eventos de elevada complexidade e grande projeção para a empresa. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projetos especiais na área da produção/realização.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou mestrado em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.	
Função tipo/ categoria	Jornalista - Repórter	Área de conhecimento	Jornalismo
Âmbito funcional	Pesquisa, recolhe, seleciona e trata informação sobre factos e acontecimentos. É o jornalista que faz do «discurso visual» o seu principal instrumento de trabalho.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3 ND4

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

Função tipo/ categoria	Jornalista - Redator	Área de conhecimento	Jornalismo
Âmbito funcional	<p>Pesquisa, recolhe, seleciona e trata informação sobre factos, acontecimentos e conhecimentos, dando-lhes forma objetiva, com vista à sua divulgação.</p> <p>É o responsável pela conceção e elaboração de notícias e comentários, planificação e direção de reportagens e entrevistas, nos aspetos editoriais e redatoriais de conteúdo e de forma.</p> <p>Efetua a apresentação de blocos e/ou programas de carácter informativo.</p> <p>Pode efetuar a edição do próprio material informativo, utilizando de forma autónoma os meios e tecnologias disponíveis.</p>	Níveis de desenvolvimento	<p>ND1</p> <p>ND2</p> <p>ND3</p> <p>ND4</p> <p>ND5</p>
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Jornalista - Redator Nível de desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho técnico, segundo metodologias definidas, com o objetivo de obter e tratar matérias informativas, podendo proceder à apresentação de pequenos blocos informativos de menor responsabilidade.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos para a recolha, seleção e tratamento de informação através de observação direta, entrevista, inquérito ou outros meios.</p> <p>Regista os factos observados e elabora notícias e reportagens sobre os mesmos dando-lhes a forma adequada ao meio de rádio e/ou televisão.</p>	<p>Formação superior em jornalismo e/ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente.</p> <p>Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.</p>	
Jornalista - Redator Nível de desenvolvimento II	<p>Realiza trabalho técnico numa ou várias áreas específicas de conhecimento, envolvendo a resolução de problemas complexos no âmbito da pesquisa de fontes, seleção e tratamento informativo.</p> <p>Pode efetuar a apresentação de blocos informativos de pequena complexidade.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos para a investigação aprofundada de temas para reportagem, debate, documentário, entrevista ou qualquer tipo de programa de informação, através de fontes, instituições ou experts, com vista à realização de trabalhos jornalísticos mais elaborados.</p> <p>Elabora dossiers temáticos e propõe temas.</p>	<p>Formação superior em jornalismo e/ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente.</p> <p>Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.</p>	
Jornalista - Redator Nível de desenvolvimento III	<p>Realiza trabalho especializado consubstanciado no desempenho de qualquer tarefa no domínio de informação.</p> <p>Possui domínio de conhecimentos técnicos para o desenvolvimento e apresentação de programas informativos, mesas redondas e moderação de debates sobre temas particularmente sensíveis, nacionais ou internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc.</p> <p>Pode dedicar-se ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários.</p> <p>Pode coordenar equipas de trabalho.</p>	<p>Formação superior em jornalismo e/ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente.</p> <p>Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.</p>	

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Jornalista - Redator Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direção, execução e apresentação de programas de informação, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui domínio de conhecimentos técnicos para definição do conteúdo de programas informativos, a nível de imagem, texto e forma de apresentação. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em jornalismo e/ ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente e/ ou mestrado em comunicação e jornalismo. Carteira profissional de jornalista.	
Jornalista - Redator Nível de desenvolvimento V	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na planificação, gestão e apresentação de programas de informação. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projetos especiais na área de informação de grande projeção para a empresa. Pode coordenar equipas das diversas áreas de informação	Formação superior em jornalismo e/ ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente e/ ou mestrado em comunicação e jornalismo. Carteira profissional de jornalista.	
Função tipo/ categoria	Assistente de documentalista	Área de conhecimento	Documentação e arquivo
Âmbito funcional	Executa tarefas de apoio relativas à documentação e arquivo dos suportes de registo de documentos escritos e audiovisuais. Executa tarefas de índole administrativa.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Assistente de documentalista Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na identificação, conferência, registo, transporte e arquivo de documentos escritos e audiovisuais. Aplica conhecimentos simples na arrumação, movimentação, etiquetagem e no apoio à conservação dos respetivos arquivos ou ficheiros. Sob orientação dá resposta às solicitações internas e externas.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.	

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de documentalista Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho diversificado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado no controlo, quer físico quer informático, da movimentação dos documentos escritos e audiovisuais. Aplica conhecimentos específicos no apoio técnico à documentação e colabora na elaboração dos registos informáticos das bases de dados respetivas, efetuando nomeadamente a receção, registo, catalogação e devolução dos suportes de documentos oriundos do interior e exterior da empresa. Dá resposta às solicitações internas e externas.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

Categoria	Documentalista	Níveis
Âmbito funcional	Funções de natureza técnica relativas à organização, gestão, tratamento, acesso e conservação de documentos de arquivo, escritos ou audiovisuais, no âmbito das Ciências Documentais e em conformidade com as Normas Arquivísticas internacionais. Exige a aplicação de conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, com vista à eficiente reutilização de conteúdos em produção, emissão e distribuição, assim como no cumprimento das obrigações de serviço público em matéria de Arquivos. Requer a utilização dos equipamentos, meios e plataformas disponibilizados pela empresa.	I II III IV

Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Documentalista I	Enquadra atividades técnicas de avaliação, seleção simples, catalogação, descrição e indexação de documentos escritos ou audiovisuais. Assegura a pesquisa e divulgação da informação e responde às solicitações internas ou externas de documentos de arquivo. Requer conhecimentos técnicos para proceder à avaliação, tratamento e pesquisa dos documentos e para o seu registo informático nos sistemas e respetivas bases de dados.	Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em ciências da informação e da documentação, ciências da informação, arquivo ou licenciatura em história ou similares com pós-graduação em ciências documentais e/ou formação complementar essencial à atividade.	De preferência, desempenho de funções similares fora da organização	Realiza o trabalho individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos. Aplica a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor e instruções de trabalho normalizadas. Acompanha, se necessário, trabalhadores no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.
Documentalista II	Enquadra atividades técnicas de maior exigência relativas à avaliação, seleção, eliminação e tratamento documental dos registos de arquivo. Requer conhecimentos técnicos e especializados para assegurar o tratamento, conservação, pesquisa, eliminação, difusão e restituição de todo o tipo de documentos solicitados pelo utilizador.	Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em ciências da informação e da documentação, ciências da informação, arquivo ou licenciatura em história ou similares com pós-graduação em ciências documentais e formação complementar essencial à atividade	Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.	Realiza trabalho complexo individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos e especializados. Toma decisões sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos. Coordena, se necessário, trabalhadores no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.

Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Documentalista III	<p>Enquadra atividades técnicas e especializadas no âmbito dos Arquivos designadamente a definição de critérios e procedimentos técnicos para o tratamento, preservação e difusão da informação.</p> <p>Colabora, quando necessário, com outras áreas afins na otimização dos processos de produção.</p> <p>Requer domínio de conhecimentos necessários para avaliar e assegurar os métodos e técnicas de seleção, tratamento, difusão e conservação dos documentos de arquivo.</p> <p>No âmbito da documentação escrita pode executar o restauro de materiais de arquivo.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e mestrado (nível 7 QNQ) em ciências da informação e da documentação, ciências da informação, arquivo ou licenciatura em história ou similares com pós-graduação em ciências documentais e mestrado em arquivo e formação complementar essencial à atividade.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.</p>	<p>Realiza trabalho com maior grau de complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos especializados.</p> <p>Colabora no desenvolvimento de propostas de otimização de metodologias e/ou procedimentos e/ou processos, garantindo a concretização dos objetivos.</p> <p>Coordena trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>
Documentalista IV	<p>Enquadra atividades especializadas e complexas no âmbito das ciências documentais e arquivo, designadamente, gestão de sistemas documentais, controlo de qualidade e gestão de linguagens controladas.</p> <p>Assegura a interação com outras áreas na otimização dos processos de produção.</p> <p>Requer domínio e/ou especialização de conhecimentos, sustentados por uma experiência profissional alargada, necessários ao estudo, análise e conceção de novas soluções e abordagens que permitam apoiar o processo de tomada de decisão no âmbito da gestão da documentação e arquivo.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e mestrado (nível 7 QNQ) em ciências da informação e da documentação, ciências da informação, arquivo ou licenciatura em história ou similares com pós-graduação em ciências documentais e mestrado em arquivo e formação complementar essencial à atividade.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.</p>	<p>Realiza trabalho de elevada complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos altamente especializados.</p> <p>Desenvolve e implementa propostas de otimização de metodologias e/ou procedimentos e/ou processos, garantindo a concretização dos objetivos da área.</p> <p>Coordena trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>

Função tipo/ categoria	Técnico administrativo	Área de conhecimento	Administrativa e similares
Âmbito funcional	Executa funções de natureza administrativa, assegurando o registo, planeamento e tratamento de informação, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3 ND4
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico administrativo Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro de natureza administrativa, sujeito a normas e métodos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Aplica conhecimentos simples para assegurar o tratamento de documentos, o atendimento de entidades externas/internas e/ou assegurar a agenda de trabalho dos superiores hierárquicos e/ou efetuar operações inerentes ao movimento de caixa, nomeadamente pagamentos e recebimentos.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.	
Técnico administrativo Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho diversificado de natureza técnico-administrativa, sujeito a planos estabelecidos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Possui conhecimentos específicos para efetuar a pesquisa, análise e tratamento de informação, a elaboração de documentos, o relacionamento com entidades externas/internas e/ou a gestão de tesouraria e/ou a tradução de documentos. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano (curso geral de ciências socioeconómicas ou línguas e literaturas). Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.	
Técnico administrativo Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e variado orientado para a organização de métodos administrativos, podendo também realizar ações de divulgação e promoção de imagem da empresa. Possui conhecimentos técnico-funcionais para a implementação de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em secretariado/administração/relações públicas. Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador.	
Técnico administrativo Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho técnico consubstanciado na supervisão e planeamento de métodos e circuitos administrativos e no planeamento da afetação de meios. Possui conhecimentos técnico-funcionais para o estudo e conceção de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em secretariado/administração/relações públicas. Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador.	

Função tipo/ categoria	Especialista	Área de conhecimento	Especialista
Âmbito funcional	Executa tarefas da sua área de conhecimento ou atividade da empresa, incluindo as que exigem elevado grau de especialização ou preparação específica.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3 ND4
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Especialista Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico, sujeito a planos, consubstanciado na execução de atividades da sua área de atuação, incluindo tarefas que impõem elevado grau de especialização. Possui conhecimentos técnico-funcionais para colaborar no desenvolvimento de trabalhos específicos, dentro de uma das áreas de atividade da empresa. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior (relativo à sua área de atuação). Assinalável currículo com 5 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.	
Especialista Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado no desempenho de funções de colaboração em projetos na sua área de atuação. Possui conhecimentos técnicos para efetuar o desenvolvimento de trabalhos específicos. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior (relativo à sua área de atuação). Assinalável currículo com 10 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.	
Especialista Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenho de projetos específicos na sua área de atuação. Possui conhecimentos técnicos avançados para elaborar o planeamento e efetuar a coordenação de planos de implementação de projetos. Pode coordenar equipas de trabalho envolvendo a respetiva coordenação de meios.	Formação superior e/ou Pósgraduação (relativa à sua área de atuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.	
Especialista Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenvolvimento de projetos de natureza estratégica ou de elevada complexidade orientados para a consecução dos objetivos da empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos para o planeamento e implementação de projetos e normas técnicas. Pode coordenar equipas de projetos.	Formação superior e/ou Pósgraduação (relativa à sua área de atuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.	

Função tipo/ categoria	Quadro	Área de conhecimento	Gestão
Âmbito funcional	Orienta as atividades de gestão com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua formação ou experiência profissional. Pode dedicar-se a tarefas de planeamento, organização e/ou coordenação numa área de atividade.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Quadro Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico consubstanciado na participação de atividades específicas do seu sector. Possui conhecimentos técnico-funcionais inerentes a um determinado domínio de conhecimento científico-tecnológico.	Formação superior (relativa à sua área de atuação).	
Quadro Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado na análise, seleção e implementação de soluções/metodologias com vista à realização das atividades definidas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar com iniciativa e autonomia análises, pareceres e relatórios. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior (relativa à sua área de atuação).	
Quadro Nível de desenvolvimento III	Realiza um trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e coordenação de atividades/ projetos. Possui domínio de conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem conceber novas soluções e abordagens com vista à concretização dos objetivos definidos para a área. Pode coordenar equipas e projetos, abrangendo a respetiva coordenação de meios humanos e técnicos.	Formação superior e/ou pós-graduação (relativa à sua área de atuação).	

Função tipo/ categoria	Quadro superior	Área de conhecimento	Gestão
Âmbito funcional	Estuda, analisa e realiza projetos de índole estratégica com elevado grau de complexidade. Orienta atividades de gestão com relevância estratégica com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua licenciatura/formação superior.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição		Formação e conhecimentos
Quadro superior Nível de desenvolvimento I	Realiza um trabalho orientado para a consecução de políticas da sua área, envolvendo a realização de atividades de gestão ou de direção, e/ou assessoria ou consultadoria para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem planear, definir e desenvolver estudos, pareceres e relatórios de carácter estratégico. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.		Formação superior na área de atividade complementada com curso de pós-graduação.
Quadro superior Nível de desenvolvimento II	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia da empresa para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem elaborar propostas de carácter estratégico com vista à concretização dos objetivos definidos para a empresa. Pode gerir os meios da sua área e definir, acompanhar e controlar o respetivo orçamento. Promove a imagem da empresa e pode representá-lo quando solicitado.		Formação superior na área de atividade complementada com curso de pós-graduação.
Quadro superior Nível de desenvolvimento III	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia de médio e longo prazo, com vista a orientar a atividade da empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos de uma área de negócio ou instrumental ou de suporte que lhe permite prestar aconselhamento ao conselho de administração nos processos de tomada de decisão. Pode assegurar a representatividade e a gestão de empresas do grupo ou do próprio grupo.		Formação superior na área de atividade complementada com mestrado e/ou MBA.

ANEXO III-B

Regime remuneratório de horários de trabalho

Regimes	Horas	Feriado	Noct.	Suplem.	Sab./dom.	Alt. Folg.	Subs.	Min.	Máx.	
Horários especiais	D1	07/23	N/incl.	N/incl.	-	Não	1,25 %	15,38	N.A.	
	D2	06/24	N/incl.	N/incl.	-	Não	2,5 %	30,75	N.A.	
	D3	05/01	N/incl.	N/incl.	-	Não	5,0 %	61,50	N.A.	
	D4	07/23	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	2,5 %	30,75	N.A.	
	D5	06/24	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	5,0 %	61,50	N.A.	
	D6	05/01	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	7,5 %	92,25	N.A.	
	I1	07/23	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	5,0 %	61,50	N.A.	
	I2	06/24	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	7,5 %	92,25	N.A.	
	I3	05/01	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	10,0 %	123,00	N.A.	
	I4	07/23	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	10,0 %	123,00	N.A.	
	I5	06/24	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	12,5 %	153,75	N.A.	
	I6	05/01	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	15,0 %	184,50	N.A.	
	N	21/09	Incl.	N/incl.	Incl.	Não	25,0 %	N.A.	N.A.	
	Turnos	T1	07/23	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	7,5 %	92,25	N.A.
		T2	05/01	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	12,5 %	153,75	N.A.
		TR	00/24	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	20,0 %	246,00	N.A.
Isenção	B	00/24	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	10,0 %	N.A.	N.A.	
	C	00/24	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	> 10 % e < 22,5 %	N.A.	N.A.	
	A	00/24	Incl. > 3.000,00 €	Incl.	Incl.	Livre	22,5 %	N.A.	N.A.	

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

Lisboa, feito aos 15 dias do mês de maio de 2025.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SA:

Nicolau Fernando Ramos dos Santos, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.
Sónia Cristina Mourão Alegre, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.
Hugo Graça Figueiredo, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

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

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.
SERS - Sindicato dos Engenheiros. S
EMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

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

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios Telecomunicações Media e Serviços:

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de mandatário.
Carlos Alberto Simões Vicente, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves, na qualidade de dirigente sindical e mandatário.
Paulo Alexandre Pinheiro Mendes, na qualidade de dirigente sindical e mandatário.

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

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de mandatário.
Maria Alexandra Silva Fraga, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Luís Filipe Simões, na qualidade de mandatário.
João Carlos do Rosário, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV:

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de secretária-geral.
César António Duarte Mendes, na qualidade de tesoureiro.
Luís Miguel Santos Vilar, delegado sindical, na qualidade de mandatário nacional.

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

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA - STE:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

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

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

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

Depositado a 3 de julho de 2025, a fl. 110 do livro n.º 13, com o n.º 196/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. BTE 26 | 212 (Publicado no BTE., n.º 26, de 15/07/2025).

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número 50,56 € (IVA incluído)