

TEXTO CONSOLIDADO

ACORDO DE EMPRESA

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª **(Área e âmbito)**

1. O presente Acordo de Empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, S.A., que incorporou nos termos da Lei nº 8/2007, de 14 de Fevereiro, a Rádio e Televisão de Portugal, S.G.P.S., S.A., a Radiotelevisão Portuguesa – Serviço Público de Televisão, S.A., a RTP - Meios de Produção, S.A., e a Radiodifusão Portuguesa, S.A., doravante designada por Empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela associação sindical outorgante, ou que a ele tenham aderido individualmente.
2. Na sequência do disposto no número anterior estabelece-se que o presente Acordo passa a ser designado por Acordo de Empresa, pelo que nas disposições em que se refira Acordo Colectivo deverá ler-se Acordo de Empresa.
3. O presente Acordo de Empresa aplica-se a todo território nacional, aos sectores de actividade de rádio e televisão e, ainda, produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica de conteúdos audiovisuais e às categorias constantes do Anexo II B.
4. O presente Acordo de Empresa abrange 2.370 trabalhadores.

CLÁUSULA 2ª **(Vigência)**

5. O presente Acordo de Empresa tem a vigência de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte e da sua prorrogação por períodos de um ano.
6. Decorridos dois anos de vigência, o Acordo de Empresa poderá ser objecto de revisão por iniciativa de qualquer das partes.
7. Não sendo possível acordo de revisão tal implica a denúncia para o termo do prazo de vigência, sem prejuízo das disposições legais em vigor.
8. A Tabela Salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de um ano sendo a respectiva revisão e entrada em vigor constante do acordo das partes.

CAPÍTULO II

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

CLÁUSULA 3ª **(Deveres da Empresa)**

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

- a) Cumprir o presente Acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- c) Promover a formação profissional necessária e adequada à elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, proporcionando-lhes os conhecimentos que permitam dar resposta às exigências resultantes da sua carreira e garantindo-lhes a sua aplicação prática no exercício efectivo das suas funções;
- d) Não exigir dos trabalhadores que revelem as fontes de informação que obtenham para utilização em comunicação social, venha ou não a verificar-se essa utilização;
- e) Não obrigar os trabalhadores a emitir como próprias, por algum meio de comunicação social, opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Garantir, dentro dos limites legais, aos dirigentes e delegados sindicais e aos trabalhadores com funções na Comissão de Trabalhadores o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
- h) Prestar às associações sindicais, sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na Empresa;
- i) Deduzir às retribuições dos trabalhadores, nos termos da Lei, as quotizações sindicais e enviá-las às associações sindicais respectivas até ao dia quinze do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- j) Não exigir dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto neste Acordo, o exercício de funções incompatíveis com a sua função tipo/categoria, nem utilizar a sua disponibilidade para o fazer como fundamento de penalização em eventual processo de reclassificação profissional;
- l) Acatar as deliberações da Comissão Paritária em matérias da sua competência;
- m) Passar aos trabalhadores durante a vigência do seu contrato e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificado onde conste o tempo durante o

qual esteve ao seu serviço e as funções e cargos desempenhados; o certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CLÁUSULA 4ª (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 lhes forem confiadas;
- c) Acompanhar a aprendizagem dos que ingressam nas profissões ou iniciem funções, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos necessários;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, cooperando em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço da Empresa;
- e) Não se servir dos meios ou instrumentos postos ao seu dispor pela Empresa, nem do tempo do seu período normal de trabalho, aproveitando-os para produzir ou criar trabalhos destinados a uso ou proveitos próprios ou para entidades estranhas à Empresa;
- f) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, directa ou indirectamente, em concorrência com ela, nem divulgando os factos relativos à vida da Empresa sujeitos a sigilo e confidencialidade;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- i) Não praticar actos lesivos do direito ao bom-nome e imagem da Empresa ou daqueles com quem trabalham;
- j) Frequentar e diligenciar obter aproveitamento nas acções de formação profissional para que foram indigitados, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional ou a obtenção de novas qualificações profissionais;
- l) Cumprir as ordens e instruções da Empresa em tudo o que respeita a execução e disciplina do trabalho, designadamente as previstas nas alíneas f) e i), salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

CLÁUSULA 5ª (Garantias dos trabalhadores)

É proibido à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das suas garantias, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos no presente Acordo de Empresa ou na Lei;
- d) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exigir dos trabalhadores a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem observância do disposto na cláusula 14ª;
- 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 6ª
(Direitos de autor)

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

CAPÍTULO III

ADMISSÃO

CLÁUSULA 7ª
(Condições de admissão)

1. São condições de admissão:
 - a) Idade mínima de 18 anos;
 - b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e satisfação do perfil do posto de trabalho;
 - c) Posse de carteira ou cédula profissional quando exigidas para o exercício da profissão;
 - d) Aptidão para o exercício da função.

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

CLÁUSULA 8ª
(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 efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

CLÁUSULA 9ª
(Contrato a termo)

1. As disposições deste Acordo de Empresa serão integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.
2. Quando qualquer trabalhador contratado a termo seja integrado nos quadros da Empresa, ser-lhe-á contado como tempo de serviço efectivo o tempo de serviço já prestado, desde que não tenha havido interrupção do exercício de funções por período superior a sessenta dias consecutivos.

CAPÍTULO IV

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 10ª
(Funções tipo/categorias)

1. Os trabalhadores abrangidos por este Acordo são integrados nas funções tipo/categorias e áreas de conhecimento constantes dos Anexos II.
2. A Empresa pode criar outras funções tipo/categorias sempre que se verifique a necessidade de adequar essas categorias a novas funções, ouvindo as associações sindicais outorgantes deste Acordo de Empresa.

3. As funções tipo/categorias referidas no número anterior serão referenciadas às áreas de conhecimento constantes dos Anexos II e integradas na tabela salarial de acordo com a avaliação das respectivas funções.
4. Em caso de divergência das associações sindicais representativas, o enquadramento efectuado nos termos do número anterior será objecto de decisão da Comissão Paritária.

CLÁUSULA 11^a
(Funções desempenhadas)

1. Os trabalhadores abrangidos por este Acordo exercem as funções correspondentes à função tipo/categoria e nível de desenvolvimento em que estão integrados.
2. A Empresa pode determinar o exercício de funções não compreendidas na função tipo/categoria do trabalhador desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.
3. Nos termos do presente Acordo, sempre que o trabalhador seja incumbido de exercer funções não compreendidas na sua função tipo/categoria por período superior a trinta 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 cento e oitenta dias seguidos, o trabalhador manterá o direito à retribuição correspondente às funções para que foi incumbido.
5. A condução de viatura automóvel integra as funções de todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo, desde que devidamente habilitados para o efeito.
6. Com excepção dos trabalhadores que conduzam viaturas da Empresa no âmbito do exercício da sua função tipo/categoria e dos trabalhadores que exerçam funções de cargo de estrutura, tem direito a um abono correspondente ao valor fixado para o subsídio de transporte em veículos adstritos a carreiras de serviço público para os funcionários e agentes da administração central, local e regional, por quilómetro percorrido quem, de forma sistemática, utilizar viatura da Empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 kms de condução.
7. A Empresa deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções decorrentes da aplicação da presente cláusula, quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

CLÁUSULA 12^a
(Comissão de Serviço)

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

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

SECÇÃO II

MOBILIDADE GEOGRÁFICA

CLÁUSULA 13ª (Local de trabalho)

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

CLÁUSULA 14ª (Transferência para outro local de trabalho)

1. Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.
2. A Empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta a sua actividade.
3. Compete ao trabalhador provar a existência de prejuízo sério no caso de a transferência ocorrer de uma localidade para outra localidade dentro das Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto, ou de uma localidade para outra localidade com distância não superior a 30 km e servidas entre si por transportes colectivos regulares.
4. Verificando-se a transferência de uma localidade para outra, nos termos previstos no número anterior, a Empresa indemnizará o trabalhador pelo acréscimo de custos, em transporte colectivo, de uma localidade para outra.
5. Se a transferência para outro local de trabalho impuser a transferência de residência do trabalhador, os encargos a suportar pela Empresa serão previamente acordados entre o trabalhador e a Empresa.
6. A decisão de transferência tem de ser fundamentada e comunicada por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de sessenta dias.

CLÁUSULA 15ª (Deslocação em serviço)

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

2. Para efeitos de deslocação em serviço, considera-se local habitual de trabalho a área administrativa territorial correspondente à Área Metropolitana de Lisboa, à Área Metropolitana do Porto e à definida para cada Delegação ou Centro Regional da Empresa em território nacional.
3. O regime aplicável à deslocação em serviço é o previsto nas cláusulas 47^a e 48^a.

SECÇÃO III

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SUBSECÇÃO I

PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E HORÁRIOS DE TRABALHO

CLÁUSULA 16ª

(Período normal de trabalho)

1. Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho semanal é de 36 ou 35 horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.
2. O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios caso em que o período normal de trabalho diário pode ter a duração máxima de dez horas e o período normal de trabalho semanal pode ter a duração máxima de cinquenta horas.
3. O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.
4. A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas num período de referência de doze meses.

CLÁUSULA 17ª – A

(Disposição transitória)

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

CLÁUSULA 18ª

(Modalidades de horário de trabalho)

1. Compete à Empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na Lei.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a Empresa, cumpridos os condicionalismos legais deste Acordo, poderá adoptar designadamente uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:
 - a) Horário regular;
 - b) Horário por turnos;
 - c) Horários especiais.
3. Os horários especiais incluem três modalidades de horário:
 - a) Horário desfasado;
 - b) Horário irregular;
 - c) Horário fixo nocturno.

4. A organização dos horários de trabalho terá em conta as preferências manifestadas pelos trabalhadores e procurará salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida e respectiva contrapartida.
5. A atribuição de uma modalidade de horário é feita por períodos de seis meses, podendo ser reduzido com a concordância do trabalhador e sem prejuízo de outros prazos decorrentes do regime de rotação anual (horários mistos e por turnos).
6. Uma vez implementado o novo regime de horários, e sem prejuízo do disposto no número anterior, a mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra modalidade só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia e de consulta à Comissão de Trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de trinta dias durante o qual o novo horário será afixado na Empresa.
7. A Empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na Lei.
8. Os horários de trabalho são objecto do regulamento constante do Anexo I A.

CLÁUSULA 19ª
(Horário regular)

O horário regular é aquele que se reparte por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas compreendidas entre as 09:00 e as 21:00 horas, e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.

CLÁUSULA 20ª
(Modalidades de horário regular)

1. O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.
2. O horário normal é aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso e descanso semanal fixo ao sábado e domingo.
3. O horário flexível é aquele que, com fixação de períodos de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.
4. O horário em regime de semana comprimida é aquele que permite a distribuição do período normal de trabalho por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário, desde que haja a concordância escrita do trabalhador.

CLÁUSULA 21^a
(Horário por turnos)

1. O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais períodos de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam regularmente de um período de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, por períodos mínimos de um ano.
2. Na organização dos horários por turnos são consideradas as seguintes regras:
 - a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respectivos sujeitos à sua variação regular;
 - b) Não podem ser prestados mais de sete dias consecutivos de trabalho;
 - c) O período normal de trabalho diário não pode exceder os limites previstos no presente Acordo, sendo de um ano o período de referência para aplicação do disposto no número 2 da cláusula 16^a;
 - d) A mudança de turno, salvo motivos ponderosos, só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;
 - e) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

CLÁUSULA 22^a
(Horário desfasado)

1. O horário desfasado é aquele que é fixado semestralmente, em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido na cláusula 19^a, podendo ter duas modalidades consoante os dias de descanso semanal sejam rotativos ou fixos ao sábado e domingo.
2. O horário desfasado pode ser estabelecido com três graus de desfasamento: duas, três ou quatro horas, correspondentes a outros tantos tipos de horário.

CLÁUSULA 23^a
(Horário irregular)

1. O horário irregular é o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes, podendo ser objecto de alteração nos termos dos números seguintes.
2. O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:
 - a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de sete dias;
 - b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17:00 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar.

3. Qualquer das modalidades referidas no número anterior poderá ter três tipos abrangendo três períodos diferenciados:
 - Entre as 07:00 e as 23:00 horas;
 - Entre as 06:00 e as 24:00 horas;
 - Entre as 05:00 e as 01:00 horas.
4. O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não pode ser inferior a seis horas nem superior a dez horas em cada dia, não podendo ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho.
Com a concordância escrita do trabalhador, os limites mínimo e máximo do período normal de trabalho poderão ser respectivamente de quatro e doze horas e poderão ser prestados sete dias consecutivos de trabalho.
5. Os horários irregulares referidos no 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 16ª e apuramento do trabalho suplementar eventualmente realizado.
6. Nos horários irregulares deverá ser respeitado, em princípio, a rotatividade entre os trabalhadores, tendo em conta os interesses e as preferências manifestadas pelos mesmos.
7. Esta modalidade de horário só pode ser aplicada quando a natureza da actividade exercida o exigir, designadamente no caso dos trabalhadores que exerçam funções em actividades ligadas à produção/informação e/ou emissão.

CLÁUSULA 24ª
(Horário misto)

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

CLÁUSULA 25ª
(Horário fixo nocturno)

1. O horário fixo nocturno é a modalidade de horário especial em que a totalidade do período de trabalho é fixada a título permanente ou temporário entre as 21:00 horas de um dia e as 09:00 horas do dia seguinte.
2. A atribuição da modalidade de horário prevista na presente cláusula exige a concordância expressa do trabalhador.

CLÁUSULA 26ª
(Intervalo para descanso ou para tomada de refeição)

1. Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste Acordo e seus regulamentos, o período normal de trabalho diário será interrompido por um

intervalo de descanso, com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de serviço consecutivas.

2. O intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou excluído, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho nas actividades ligadas à produção/informação e/ou emissão, mediante requerimento da Empresa à Inspeção-Geral do Trabalho, instruído com declaração escrita da concordância do trabalhador.
3. Nos horários de trabalho em que os trabalhadores estejam directamente adstritos à produção/informação e/ou emissão, designadamente nos horários especiais ou em regime de turnos, o intervalo para descanso ou para refeição pode não se encontrar previamente fixado, devendo, neste caso, o descanso ou a tomada de refeição ocorrer na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço de forma a que não sejam ultrapassadas cinco horas de trabalho consecutivas.
4. Entende-se por regime de jornada contínua a situação prevista no número anterior em que se não verifica a interrupção da contagem do tempo de trabalho, e em que o intervalo para descanso ou para refeição tenha duração não superior a trinta minutos, permanecendo o trabalhador no local de trabalho ou no local definido pela Empresa para tomar a refeição.
5. Na organização dos horários de trabalho a Empresa compatibilizará, sempre que possível, os intervalos para descanso ou tomada de refeição com as horas de funcionamento dos restaurantes ou cafetarias que funcionem nas suas instalações.

CLÁUSULA 27ª (Descanso diário)

1. O descanso diário entre dois períodos normais de trabalho consecutivos é, em regra, constituído por um período mínimo de onze horas seguidas.
2. O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de direcção ou com poder de decisão autónoma que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessário 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 actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção/informação e/ou emissão, sem prejuízo do descanso correspondente.
4. Nos casos previstos nos números 2 e 3 deverá haver um período mínimo de descanso de nove horas.

CLÁUSULA 28ª (Condições de isenção de horário de trabalho)

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

2. A isenção de horário de trabalho pode compreender três modalidades:
 - a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - b) Observância dos períodos normais de trabalho acordados;
 - c) Observância de um período semanal de trabalho alargado sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 16ª.
3. No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho, será definida a modalidade de isenção de horário de trabalho e a retribuição respectiva.
4. A cessação do regime de Isenção de Horário de Trabalho deverá ser comunicada por escrito, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao seu termo.

CLÁUSULA 29ª
(Trabalho nocturno)

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 21:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte.

CLÁUSULA 30ª
(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 duzentas 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 4 da cláusula 16ª.
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 31ª (Descanso semanal)

1. Todos os trabalhadores da Empresa têm direito a dois períodos de 24 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 excepcionais e por motivos ponderosos ser fraccionado em dois períodos de doze horas contíguos ao descanso obrigatório.
4. Para os trabalhadores com horário especial, o período de descanso obrigatório terá necessariamente que coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas.
5. Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objecto de alteração desde que comunicada com 48 horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.
O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e domingo.
6. Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objecto de alteração os períodos de descanso semanal.
7. O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.
8. Na organização dos horários de trabalho, a Empresa providenciará no sentido de, todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste Acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges, ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.

CLÁUSULA 32ª (Feriados)

1. Além dos feriados obrigatórios previstos na Lei serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.
2. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar nos feriados, salvo em casos de força maior devidamente justificados.
3. A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão nos períodos de Natal, Ano Novo, Páscoa e restantes feriados, nomeadamente a dotação mínima por funções dos trabalhadores que têm de permanecer no serviço para assegurar a produção/informação e/ou emissão, e os grupos de profissionais no interior dos quais pode ser observada uma rotação por pontuação, quando tal se justifique, com vista a assegurar soluções de equidade, será definida pela Empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores. A afixação das escalas para conhecimento dos trabalhadores deve ser feita com a antecedência mínima de trinta 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, respectivamente.

SUBSECÇÃO III

FÉRIAS

CLÁUSULA 33ª (Direito a férias)

1. Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos regulados pela Lei.
2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte 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 dez dias úteis de férias.

CLÁUSULA 34ª (Marcação de férias)

1. As férias são marcadas por acordo entre a Empresa e o trabalhador.
2. Na falta de acordo, a Empresa marcará as férias, elaborando o respectivo mapa, ouvindo, para o efeito, a Comissão de Trabalhadores.
3. Verificando-se a situação prevista no número anterior, a Empresa poderá distribuir as férias por três períodos, marcando o período mínimo de vinte e um dias de calendário (quinze dias úteis) consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro, podendo marcar os restantes dias de férias entre 2 de Janeiro e 31 de Dezembro. A Empresa procurará dar prioridade aos trabalhadores com filhos com idade inferior a catorze anos. A Empresa procurará providenciar para que ambos os cônjuges que trabalhem na Empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum, gozem férias em idêntico período.
4. As férias considerar-se-ão como gozadas nos períodos constantes do respectivo mapa, salvo alteração da respectiva marcação, ocorrida por acordo expresso da Empresa e do trabalhador, por exigências imperiosas de funcionamento da Empresa, comunicada por escrito ao trabalhador, ou por doença do trabalhador durante as férias, justificada nos termos da Lei.

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

| | Cada dia 1ª quinzena | Cada dia 2ª quinzena |
|-----------|-------------------------|-------------------------|
| Janeiro | 4 | 1 |
| Fevereiro | 1 | 1 |
| Março | 1 | 1 |
| Abril | 4 | 4 |
| Mai | 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 acumulação de pontos determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na Empresa;
 - O trabalhador que ingressar na Empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu sector tiver pontuação mais alta;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão resolvidas pela Empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

CLÁUSULA 35ª
(Acréscimo do período de férias)

- A Empresa pode reduzir o período mínimo previsto no número 3 da cláusula 32ª a catorze dias de calendário (dez dias úteis) consecutivos, desde que garanta mais três dias úteis de férias.
- Se ocorrer o previsto no número anterior compete ao trabalhador marcar os três dias de férias referidos.

CLÁUSULA 36^a
(Alteração de férias)

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

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÃO E OUTRAS ATRIBUIÇÕES PATRIMONIAIS

SECÇÃO I

REMUNERAÇÃO DO TRABALHO

CLÁUSULA 37^a
(Remuneração mensal)

1. A remuneração mensal é constituída pela remuneração base, que inclui a remuneração de categoria, a remuneração de senioridade e o subsídio de integração, quando exista, e pela remuneração de exercício.
2. A remuneração de categoria é a que consta da Tabela Salarial prevista no Anexo III A, correspondente ao respectivo nível de desenvolvimento e nível salarial, para uma duração do trabalho em regime de tempo completo.
3. A remuneração de senioridade é calculada nos termos da cláusula seguinte e depende da antiguidade do trabalhador na Empresa.
4. O subsídio de integração é a componente remuneratória, de valor positivo ou negativo, que permite ajustar a aplicação da tabela a actualizações salariais, diferidas ou mínimas, ou a transição de regimes salariais com estrutura diferente.
5. A remuneração de exercício corresponde aos subsídios relativos ao horário de trabalho ou outros fixados em regulamento interno e aplicáveis à categoria respectiva.
6. Os trabalhadores que exerçam funções de coordenação ou de chefia funcional auferirão um subsídio nos termos de regulamento próprio.
7. A base de cálculo das prestações remuneratórias previstas neste Acordo é constituída pela remuneração base definida no número 1, salvo quando se disponha expressamente em contrário ou resulte de disposição legal imperativa.

CLÁUSULA 38^a
(Remuneração de senioridade)

1. A remuneração de senioridade corresponde ao produto do número de anos completos de antiguidade por 0,5% da remuneração de categoria.
2. O coeficiente de 0,5% é elevado para 0,75% para os trabalhadores que permaneçam mais de seis anos no escalão C do respectivo nível de

desenvolvimento ou três anos se se tratar do nível de desenvolvimento mais elevado.

3. Uma vez promovidos ao nível de desenvolvimento superior, o coeficiente aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior volta a ser de 0,5%.
4. Os trabalhadores que permaneçam no mesmo nível salarial por um período de seis anos e que sejam remunerados pelo escalão A ou B acederão automaticamente, findo aquele período, ao escalão seguinte do respectivo nível de desenvolvimento.

Cláusula 38^a –A
(Absorção do subsídio de integração)

1. O subsídio de integração reveste-se de natureza transitória sendo parcial ou totalmente absorvido pelo incremento da remuneração de categoria sempre que esta ocorra nas seguintes situações, com o acordo do trabalhador:
 - a) Reclassificação/promoção, entendendo-se como tal uma mudança de Função Tipo/Categoria ou de nível de desenvolvimento;
 - b) Alteração de nível salarial.
2. O subsídio de integração mantém-se fixo, não sendo absorvido no acréscimo remuneratório que resultar das seguintes situações:
 - c) Mudança de nível salarial prevista no número 4 da cláusula 38^a;
 - d) Integração em nível salarial diferente, resultante de correcção de enquadramento profissional.

CLÁUSULA 39^a
(Cálculo do valor da remuneração horária)

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

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

em que Rm é o valor da remuneração base mensal.

CLÁUSULA 40^a
(Subsídio de refeição)

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de € 7,25 nos locais com restaurante/cafeteria, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes e completas.
2. O subsídio referido no número anterior é de € 11,00 nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafeteria da Empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 47^a e 48^a.

3. 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 respectivo.
4. Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efectivo, entre a 01:00 e as 07:00 horas, têm direito a um complemento nocturno de 45% do valor do subsídio de refeição previsto no número 2.
5. O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, num máximo de vinte e dois dias por mês, a pagar durante onze meses de cada ano.

CLÁUSULA 41^a
(Subsídio de turno)

1. Os trabalhadores em regime de horário por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal igual a 7,5% ou 12,5% do valor da remuneração base consoante o trabalhador observe dois ou três horários de trabalho, respectivamente.
2. Em regime de laboração contínua o subsídio de turno é de 20% da remuneração base.
3. O subsídio de turno não inclui a remuneração por trabalho nocturno e está sujeito aos valores mínimo e máximo nos termos do regime remuneratório constante do Anexo III B.

CLÁUSULA 42^a
(Subsídio de horário especial)

1. Os trabalhadores em regime de horário especial têm direito a um subsídio nos termos do regime remuneratório constante do Anexo III B e sujeito aos valores mínimo e máximo nela estipulados.
2. O subsídio por horário especial não inclui a remuneração por trabalho nocturno.

CLÁUSULA 43^a
(Remuneração por trabalho nocturno)

1. A remuneração por trabalho nocturno será superior em 25% à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
2. Aos trabalhadores que iniciem ou terminem a prestação de trabalho no período compreendido entre as 00:00 e as 06:00 horas a Empresa pagará um subsídio por Km percorrido entre o local de execução da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, no máximo de 30 Km, nas situações em que a Empresa não disponibilize meio de transporte ao trabalhador.

3. O valor do subsídio referido no número anterior corresponderá ao valor fixado para o subsídio de transporte em automóvel próprio para os funcionários e agentes da administração central, local e regional.
4. A remuneração do trabalho nocturno pode ser substituída por redução equivalente do período normal de trabalho diário, por acordo com o trabalhador.

CLÁUSULA 44ª
(Remuneração do trabalho suplementar)

1. A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito ao acréscimo da remuneração horária de 50% na primeira hora e de 75% nas horas ou fracções subsequentes, em dia normal de trabalho, e de 100% em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado e, ainda, o direito ao descanso compensatório previsto na Lei.
2. Em substituição da remuneração por prestação de trabalho suplementar, desde que as disponibilidades do serviço o permitam, pode o trabalhador, mediante acordo com a Empresa, optar por um dos seguintes sistemas:
 - a) Dedução das horas de trabalho suplementar no período normal de trabalho, a efectuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado;
 - b) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana, a efectuar nos termos da alínea anterior;
 - c) Acréscimo do período de férias no mesmo ano ou no seguinte, até ao limite de cinco dias úteis seguidos.
3. Para efeitos do número anterior, as horas de trabalho suplementar são acrescidas das percentagens previstas para o cálculo da remuneração por trabalho suplementar.
4. O disposto nas alíneas do número 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, ao gozo de descanso compensatório resultante da prestação de trabalho suplementar, exceptuando o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.
5. Quando da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a receber, no mínimo, o correspondente a um período de quatro horas de trabalho, sem prejuízo do trabalho efectivamente prestado quando o mesmo for superior a quatro horas.

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

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

- b) Por trabalho prestado em dia de descanso resultante do prolongamento do dia anterior, até ao limite máximo de três horas, é devido ao trabalhador o pagamento de horas suplementares referentes unicamente ao período de trabalho efectivamente prestado, não havendo direito à transferência do dia de descanso.
6. Se o trabalho for prestado antes e depois do intervalo para refeição definido nos termos da cláusula 26ª é devido ao trabalhador o pagamento, no mínimo, de um dia completo de trabalho.

CLÁUSULA 45ª
(Remuneração por isenção de horário de trabalho)

- 1. A remuneração por isenção de horário de trabalho é fixada em acordo a celebrar entre a Empresa e o trabalhador, em função da modalidade de isenção de horário de trabalho.
- 2. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho terão direito, por tal facto, a um subsídio igual a 22,5% da sua remuneração base.
- 3. Os trabalhadores sujeitos ao regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho terão direito a um subsídio igual a 10% da sua remuneração base.
- 4. A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do número 2 inclui a remuneração por trabalho nocturno e não é acumulável com o subsídio de turno, subsídio de horário especial ou outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.
- 5. A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do número 2 inclui igualmente a remuneração especial por trabalho em dia feriado sempre que a remuneração base seja superior a € 3.000,00.

CLÁUSULA 46ª
(Subsídio de transporte)

- 1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte, a pagar durante os onze meses de cada ano, nos seguintes termos:
 - a) Os trabalhadores com remuneração de categoria inferior ou igual ao nível salarial 22 têm direito a um subsídio de transporte de € 45,86;
 - b) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 22 e igual ou inferior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de € 30,57;
 - c) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de € 15,29.
- 2. Não terão direito a este subsídio os trabalhadores que tenham viatura da Empresa atribuída ou regalias acessórias substitutivas.

SECÇÃO II

ABONOS POR DESLOCAÇÃO EM SERVIÇO

CLÁUSULA 47^a

(Tipos de deslocação em serviço)

1. Para os efeitos da presente secção as deslocações em serviço classificam-se em deslocações no país, deslocações ao estrangeiro e deslocações especiais.
2. As deslocações no país podem ser diárias ou temporárias.
3. Consideram-se diárias as deslocações que têm início e termo no mesmo dia ou que, iniciando-se num dia, se prolonguem para o dia seguinte por período de tempo não superior a doze horas e que não impossibilite o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.
4. Consideram-se temporárias as deslocações que têm o seu início num dia e se prolongam para o dia ou dias seguintes e que envolvam a pernoita do trabalhador fora do seu domicílio habitual.
5. Deslocações especiais são todas as que têm duração superior a dez dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no país ou no estrangeiro, e ainda as que envolvam ocupação intensiva ou risco acrescido, entendendo-se como tal a duração efectiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias, ou deslocação para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

CLÁUSULA 48^a

(Abonos por deslocação em serviço)

1. Os trabalhadores em regime de deslocação em serviço têm direito ao pagamento das ajudas de custo 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. Caso não coincida com o período normal de trabalho, o tempo gasto em deslocações é objecto de compensação nos termos fixados no regulamento a que se refere o 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 fixado.
7. Não é aplicável o disposto na presente cláusula a viagens de barco ou de avião, com excepção das deslocações entre as ilhas das Regiões Autónomas.

CAPÍTULO VI

DISCIPLINA NO TRABALHO

CLÁUSULA 49^a (Poder disciplinar)

1. A Empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.
2. O poder disciplinar é exercido directamente pelo Conselho de Administração ou indirectamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

CLÁUSULA 50^a (Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares são as seguintes:

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

CLÁUSULA 51^a (Proporcionalidade)

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

CLÁUSULA 52^a (Procedimento)

1. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
2. Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso, nos termos previstos na Lei, se a presença deste se mostrar inconveniente para o serviço sem prejuízo do pagamento da retribuição.

3. Salvo no caso de repreensão, a 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 dez dias úteis, ficando a Empresa inibida de aplicar a sanção prevista na alínea e) da cláusula 46^a caso não proceda à apreciação das provas não documentais oferecidas pelo trabalhador.

CLÁUSULA 53^a
(Processo disciplinar)

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

CLÁUSULA 54^a
(Exercício da acção disciplinar)

1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a Empresa teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.
2. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

CLÁUSULA 55^a
(Aplicação da sanção)

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

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA 56ª

(Causas de cessação do Contrato de Trabalho)

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

CAPÍTULO VIII

PRESTAÇÕES DE CARÁCTER SOCIAL

CLÁUSULA 57ª

(Complemento do subsídio de doença)

1. Aos trabalhadores na situação de baixa por doença a Empresa atribui, nos três primeiros dias, um complemento correspondente à sua remuneração líquida. A partir do terceiro dia de baixa por doença, este complemento corresponde à diferença entre a remuneração líquida do trabalhador e o valor do respectivo subsídio da Segurança Social, até ao limite de 35% daquela remuneração.
2. A Empresa poderá fazer depender a atribuição do complemento do subsídio de doença, previsto no número anterior, de parecer médico que ateste a doença, emitido por médico ou médicos indicados pela Empresa.
3. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no número 2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela Empresa, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.
4. Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, não haverá lugar ao complemento de subsídio de doença.
5. As despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são da conta da Empresa, sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.
6. Para efeitos do disposto nos números anteriores, a Empresa obriga-se a adiantar o valor correspondente à remuneração líquida do trabalhador, a atribuir pelo período máximo de 90 dias por ano, seguidos ou interpolados, exceptuando baixas até 3 dias atestadas pelos serviços clínicos da empresa ou pela Segurança Social, obrigando-se o trabalhador a proceder à sua regularização entregando prontamente à Empresa o subsídio de doença da Segurança Social ou o valor que resultar da aplicação do disposto no número 1.
7. O incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior implica a cessação imediata do direito ao complemento do subsídio de doença e ao adiantamento, ficando o trabalhador obrigado a devolver à Empresa o valor do complemento e do adiantamento que tiver recebido relativo ao período de doença em causa.

8. O complemento do subsídio de doença previsto no número 1 será atribuído pelo período máximo de um ano, sendo reduzido a 2/3 logo que atribuído durante trinta dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

CLÁUSULA 58ª

(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 59ª

(Seguro de reforma)

1. A Empresa comparticipa em 6% do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice de seguro de reforma, destinada a garantir aos trabalhadores ao seu serviço, a partir da idade legal de reforma, uma pensão mensal correspondente ao valor capitalizado até ao máximo de 12% da remuneração fixa mensal.
2. A atribuição prevista no número anterior pressupõe a passagem à reforma do trabalhador na idade legal, cessando o direito ao referido seguro se aquele não requerer a passagem à reforma logo que lhe seja legalmente possível.
3. O trabalhador poderá comparticipar nos custos da apólice referida no número 1, autorizando desde logo o desconto no respectivo salário do valor correspondente, caso em que o limite acima referido passa para 15%.
4. A Empresa contratará igualmente uma apólice de risco para garantir o pagamento previsto nos 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 conterà as cláusulas de resgate ou transferência de reservas permitidas por Lei, em caso de morte ou rescisão do contrato antes da idade de reforma.

CLÁUSULA 60ª

(Seguro de acidentes pessoais)

1. A Empresa contratará um seguro de acidentes pessoais para todos os trabalhadores com objectivo de assegurar uma indemnização correspondente a trinta e seis meses de remuneração fixa, com o máximo de € 120.000,00, em caso de morte ou incapacidade permanente e absoluta do trabalhador
2. A Empresa contratará um seguro de acidentes pessoais pelo triplo do valor que resultar da aplicação do previsto no número anterior, com o máximo de € 240.000,00, 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 directa com tensão da rede eléctrica;
- b) Que se encontrem a prestar trabalho em locais onde se verifique uma especial perigosidade, designadamente, em zonas endémicas, zonas de guerra, catástrofes naturais e graves perturbações de ordem pública.

CLÁUSULA 61^a
(Assistência na doença)

1. A Empresa participará nas despesas de assistência na doença por trabalhador de acordo com o plano de prestação de cuidados de saúde constante do Anexo I C.
2. A Empresa poderá proceder à alteração do regime de coberturas sempre que o seu custo anual ultrapasse em 2% do valor das remunerações fixas suportadas.
3. Excluem-se do cômputo referido no número anterior os valores dos encargos assumidos com os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-lei nº 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei nº 33/2003, de 22 de Agosto.

CLÁUSULA 62^a
(Restaurantes e cafetarias)

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

CAPÍTULO IX
EXERCÍCIO DE ACTIVIDADE SINDICAL

CLÁUSULA 63^a
(Princípio geral)

1. Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nos termos legais.
2. As associações sindicais obrigam-se a comunicar à Empresa a identificação dos dirigentes sindicais e delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.
3. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

CLÁUSULA 64ª

(Direitos e condições para o exercício da actividade sindical)

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

CAPÍTULO X

COMISSÃO PARITÁRIA

CLÁUSULA 65ª

(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 dispendidas pelos membros da Comissão Paritária que sejam trabalhadores da Empresa, no exercício efectivo das funções que lhe estão atribuídas no artigo 3º do respectivo regulamento.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÃO FINAL E TRANSITÓRIA

CLÁUSULA 66ª

(Revogação do direito anterior)

1. Reconhecendo os outorgantes a indispensabilidade de regulamentação adequada à nova realidade organizacional, consideram que o presente Acordo de Empresa é globalmente mais favorável do que o anterior Acordo Colectivo de Trabalho e demais regulamentação, celebrados entre as associações sindicais outorgantes e a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S.A., a Radiotelevisão Portuguesa – Serviço Público de Televisão, S.A., a RTP - Meios de Produção, S.A., e a Radiodifusão Portuguesa, S.A..
2. Em decorrência do referido no número anterior fica, conseqüentemente, revogado o Acordo Colectivo de Trabalho da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S.A., Radiotelevisão Portuguesa – Serviço Público de Televisão, S.A., RTP - Meios de Produção, S.A., e Radiodifusão Portuguesa, S.A., publicado nos Boletins do Trabalho e Emprego, 1ª Série, nº 14, de 15 de Abril de 2005, e nº 47, de 22 de Dezembro de 2005, que é globalmente substituído pelo presente Acordo.