

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO  
PARA OS JORNALISTAS  
DO SECTOR DE RADIODIFUSÃO**

Celebrado entre  
a **Associação Portuguesa de Radiodifusão**  
e o  
**Sindicato dos Jornalistas**

2002

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I Área, âmbito e vigência**

- Cláusula 1.<sup>a</sup> Área
- Cláusula 2.<sup>a</sup> Âmbito
- Cláusula 3.<sup>a</sup> Vigência

### **CAPÍTULO II - Dos direitos, deveres e garantias das partes**

- Cláusula 4.<sup>a</sup> Deveres das empresas
- Cláusula 5.<sup>a</sup> Garantias dos jornalistas
- Cláusula 6.<sup>a</sup> Deveres dos jornalistas
- Cláusula 7.<sup>a</sup> Direitos de autor
- Cláusula 8.<sup>a</sup> Conselho de redacção
- Cláusula 9.<sup>a</sup> Transmissão de estabelecimento

### **CAPÍTULO III - Do exercício da actividade sindical na empresa**

- Cláusula 10.<sup>a</sup> Actividade sindical na empresa
- Cláusula 11.<sup>a</sup> Direitos dos representantes sindicais

### **CAPÍTULO IV - Do recrutamento e movimentos de pessoal**

- Cláusula 12.<sup>a</sup> Condições mínimas de admissão
- Cláusula 13.<sup>a</sup> Período experimental
- Cláusula 14.<sup>a</sup> Estágio

### **CAPÍTULO V - Categorias e funções**

- Cláusula 15.<sup>a</sup> Conceito de jornalista
- Cláusula 16.<sup>a</sup> Categorias e funções
- Cláusula 17.<sup>a</sup> Densidade de Quadros
- Cláusula 18.<sup>a</sup> Funções de direcção, edição e coordenação
- Cláusula 19.<sup>a</sup> Quadros de pessoal

### **CAPÍTULO VI - Cessação e suspensão do contrato de trabalho**

- Cláusula 20.<sup>a</sup> Impedimento prolongado
- Cláusula 21.<sup>a</sup> Encerramento temporário ou diminuição da actividade do órgão de informação

### **CAPÍTULO VII - Prestação do trabalho**

- Cláusula 22.<sup>a</sup> Horário de trabalho
- Cláusula 23.<sup>a</sup> Período normal de trabalho
- Cláusula 24.<sup>a</sup> Isenção de horário de trabalho
- Cláusula 25.<sup>a</sup> Trabalho nocturno
- Cláusula 26.<sup>a</sup> Trabalho suplementar
- Cláusula 27.<sup>a</sup> Trabalho em dias de descanso, feriado ou férias
- Cláusula 28.<sup>a</sup> Transferências
- Cláusula 29.<sup>a</sup> Substituições temporárias
- Cláusula 30.<sup>a</sup> Serviço externo
- Cláusula 31.<sup>a</sup> Deslocações
- Cláusula 32.<sup>a</sup> Utilização de viatura própria

### **CAPÍTULO VIII - Da formação profissional**

- Cláusula 33.<sup>a</sup> Princípios gerais de formação
- Cláusula 34.<sup>a</sup> Efeitos na carreira profissional

### **CAPÍTULO IX - Da retribuição**

- Cláusula 35.<sup>a</sup> Princípios gerais da retribuição

- Cláusula 36.<sup>a</sup> Noções
- Cláusula 37.<sup>a</sup> Cálculo do valor da retribuição horária
- Cláusula 38.<sup>a</sup> Remuneração do trabalho suplementar
- Cláusula 39.<sup>a</sup> Trabalho suplementar e isenção de horário de trabalho
- Cláusula 40.<sup>a</sup> Subsídio de Natal
- Cláusula 41.<sup>a</sup> Retribuição durante as férias e subsídio de férias
- Cláusula 42.<sup>a</sup> Subsídio de refeição
- Cláusula 43.<sup>a</sup> Subsídio de compensação por serviço externo
- Cláusula 44.<sup>a</sup> Diuturnidades

## **CAPÍTULO X - Da suspensão da prestação do trabalho**

### ***SECÇÃO I - Descanso semanal e feriados***

- Cláusula 45.<sup>a</sup> Descanso semanal
- Cláusula 46.<sup>a</sup> Folgas coincidentes com feriados
- Cláusula 47.<sup>a</sup> Feriados

### ***SECÇÃO II - Férias***

- Cláusula 48.<sup>a</sup> Direito a férias
- Cláusula 49.<sup>a</sup> Aquisição do direito a férias
- Cláusula 50.<sup>a</sup> Marcação do período de férias
- Cláusula 51.<sup>a</sup> Alteração do período de férias
- Cláusula 52.<sup>a</sup> Efeitos da cessação do contrato de trabalho

### ***SECÇÃO III - Licença sem retribuição***

- Cláusula 53.<sup>a</sup> Princípios gerais das licenças sem retribuição

### ***SECÇÃO IV - Faltas***

- Cláusula 54.<sup>a</sup> Princípios gerais das faltas
- Cláusula 55.<sup>a</sup> Tipos de faltas
- Cláusula 56.<sup>a</sup> Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins
- Cláusula 57.<sup>a</sup> Comunicação de faltas justificadas
- Cláusula 58.<sup>a</sup> Efeitos das faltas justificadas
- Cláusula 59.<sup>a</sup> Efeitos das faltas injustificadas
- Cláusula 60.<sup>a</sup> Efeitos das faltas no direito a férias
- Cláusula 61.<sup>a</sup> Desconto na remuneração por faltas ao trabalho

## **CAPÍTULO XI - Das condições particulares de trabalho**

### ***SECÇÃO I - Protecção da maternidade e da paternidade***

- Cláusula 62.<sup>a</sup> Licença por maternidade
- Cláusula 63.<sup>a</sup> Licença por paternidade
- Cláusula 64.<sup>a</sup> Adopção
- Cláusula 65.<sup>a</sup> Dispensa para consultas e amamentação
- Cláusula 66.<sup>a</sup> Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes
- Cláusula 67.<sup>a</sup> Faltas para assistência a menores doentes
- Cláusula 68.<sup>a</sup> Outros casos de assistência à família
- Cláusula 69.<sup>a</sup> Regime de licenças, faltas e dispensas
- Cláusula 70.<sup>a</sup> Faltas para assistência a deficientes

### ***SECÇÃO II - Trabalhador-estudante***

- Cláusula 71.<sup>a</sup> Trabalhador-estudante
- Cláusula 72.<sup>a</sup> Requisitos para a fruição de regalias

## **CAPÍTULO XII - Da disciplina do trabalho**

- Cláusula 73.<sup>a</sup> Poder disciplinar
- Cláusula 74.<sup>a</sup> Processo disciplinar
- Cláusula 75.<sup>a</sup> Prazos

Cláusula 76.<sup>a</sup> Suspensão preventiva

Cláusula 77.<sup>a</sup> Sanções disciplinares

Cláusula 78.<sup>a</sup> Sanções abusivas

Cláusula 79.<sup>a</sup> Registo das sanções disciplinares

**CAPÍTULO XIII - Da higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 80.<sup>a</sup> Princípio geral de higiene e segurança no trabalho

**CAPÍTULO XIV - Das prestações de carácter social**

Cláusula 81.<sup>a</sup> Seguros

**CAPÍTULO XV - Disposições complementares**

Cláusula 82.<sup>a</sup> Comissão Paritária

Cláusula 83.<sup>a</sup> Disposição transitória

**ANEXOS**

**Anexo I** - Protocolo sobre Regulamentação das normas de higiene e segurança no trabalho

**Anexo II** - Correspondência automática com categorias de integração

**Anexo III** - Tabela de vencimentos

## **CAPÍTULO I**

### **Da área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área**

A presente Convenção Colectiva de Trabalho aplica-se a todo o território nacional.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

1 - A presente Convenção obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Portuguesa de Radiodifusão e, por outro, os jornalistas ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Jornalistas.

2 - As tabelas constantes no Anexo III são distribuídas da seguinte forma:

- a) – a Tabela A aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura nacional e regional,;
- b) – a Tabela B aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos com mais de 140 mil habitantes;
- c) - a Tabela C aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos que tenham entre 70 mil e 140 mil habitantes;
- d) - a Tabela D aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos que tenham até 70 mil habitantes.

3 - As omissões da presente CCT são reguladas pela Lei, aplicando-se sempre o regime mais favorável.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo prazo mínimo legal, mantendo-se em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - A vigência mínima das tabelas salariais e as condições da respectiva denúncia são as constantes na lei.

3 - A proposta de revisão da presente CCT será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção, prazo este que poderá ser prorrogado por acordo entre as partes.

4 - As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.

## **CAPÍTULO II**

### **Dos direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Deveres das empresas**

As empresas devem:

- a) Tratar com urbanidade e respeitar os jornalistas;

- b) Instalar os jornalistas de acordo com as normas a estabelecer de um regulamento de higiene e segurança a estabelecer entre as partes outorgantes desta convenção;
- c) Passar certificado de trabalho, designadamente aquando da cessação do contrato de trabalho, bem como preencher e assinar o competente impresso dos serviços de emprego que lhe seja apresentado pelo jornalista;
- d) Prestar ao Sindicato os esclarecimentos pedidos sobre a aplicação do presente acordo e sobre a situação profissional dos jornalistas, estagiários e candidatos.
- e) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, a pedido expresso dos jornalistas, e remeter o respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita;
- f) Remeter ao Sindicato dos Jornalistas cópias dos mapas do quadro de pessoal, relativas aos jornalistas, enviadas ao IDICT;
- g) Ouvir os conselhos de redacção nos termos e para os efeitos previstos na lei e na presente convenção;
- h) Contribuir para a melhoria do nível de produtividade dos jornalistas;
- i) Contribuir para a melhoria da qualificação profissional dos jornalistas, estimulando acções de formação geral e especializada, nas empresas ou através de instituição adequada, ou autorizando a frequência de iniciativas de instituições terceiras;
- j) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup> Garantias dos jornalistas**

É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os jornalistas exerçam os seus direitos e regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções em razão de tal exercício;
- b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e nesta convenção;
- c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e nesta CCT, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e nesta CCT, ou quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, haja acordo do jornalista;
- e) Exigir do jornalista qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do Código Deontológico e do Estatuto do Jornalista;
- f) Exigir do jornalista que revele as suas fontes de informação, não podendo o silêncio daquele sofrer qualquer sanção, ainda que indirecta;
- g) Obrigar os jornalistas a exprimir opiniões ou a cometer actos profissionais contrários à sua consciência ou à ética profissional;
- h) Utilizar ou ceder, a qualquer título, textos ou sons originais ou de arquivo produzidos por jornalistas para serem inseridos em suportes publicitários;
- i) Ceder, a qualquer título, textos ou sons originais ou de arquivo produzidos por jornalistas para serem inseridos em suportes promocionais de entidades exteriores à empresa ou grupo a que pertencem.
- j) Obrigar os jornalistas a trabalhar para órgão de informação diferente daquele a cujo quadro pertencem, sem o seu acordo expresso, quando a respectiva entidade patronal seja proprietária de outro ou outros órgãos, salvo se, à data da entrada em vigor da presente convenção e por acordo anteriormente estabelecido, já vinham trabalhando para mais de um órgão de informação.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

## **Deveres dos jornalistas**

1 - São deveres dos jornalistas em geral:

- a) Respeitar a tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa por razões de serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções desta se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, designadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresas;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

2 - São deveres específicos do jornalista

- a) Não revelar a quaisquer entidades, públicas ou privadas, a fonte das suas informações, quando entender que essa revelação possa envolver prejuízo para os seus informadores;
- b) Não exercer qualquer actividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão e das empresas, designadamente a de angariador, redactor ou locutor de publicidade ou outra actividade relacionada com a publicidade, relações públicas ou assessoria de imprensa de empresas, entidades privadas ou organismos e departamentos públicos e em órgãos de soberania do poder central, regional e local.

### **Cláusula 7.<sup>a</sup> Direitos de autor**

Havendo comercialização de trabalhos jornalísticos, os respectivos autores têm direito a uma percentagem sobre o seu valor a acordar caso a caso.

### **Cláusula 8.<sup>a</sup> Conselho de redacção**

1 - O conselho de redacção, eleito por todos os jornalistas segundo regulamento por eles aprovado e funcionando segundo Estatutos aprovados em plenário de Redacção, tem todas as competências previstas na lei e nesta convenção.

2 - Sempre que o conselho de redacção seja chamado a pronunciar-se, nos termos da lei ou desta CCT, entende-se como parecer favorável a ausência de resposta no prazo de cinco dias úteis, salvo de outro prazo for legalmente estabelecido.

3 - Os membros do conselho de redacção em efectividade de funções são, para todos os efeitos legais e convencionais, considerados representantes dos jornalistas.

### **Cláusula 9.<sup>a</sup> Transmissão de estabelecimento**

1 - A posição que dos contratos decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer outro título, do estabelecimento onde os jornalistas exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os jornalistas

continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do regime de transferência do local de trabalho.

2 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a jornalistas cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da cessação.

3 - Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os primeiros quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos jornalistas que devem reclamar os seus créditos.

4 - O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

### **CAPÍTULO III**

#### **Do exercício da actividade sindical na empresa**

##### **Cláusula 10.ª**

##### **Actividade sindical na empresa**

1 - Os jornalistas e o seu Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos legais.

2 - Os jornalistas têm direito a reunir-se, durante o horário normal, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo de normal laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que nos restantes casos assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 - Para efeitos do n.º 2, o Sindicato deverá comunicar o início e o termo do plenário, no prazo de oito dias após a sua realização.

4 - Os jornalistas poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho, dentro das instalações da Redacção, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normal laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

5 - As reuniões serão convocadas e realizadas nos termos legais.

##### **Cláusula 11.ª**

##### **Direitos dos representantes sindicais**

Os representantes eleitos dos jornalistas têm o direito de afixar no interior das empresas e em local apropriado, textos, convocatórias, comunicações e informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos jornalistas, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Do recrutamento e movimentos de pessoal**

##### **Cláusula 12.ª**

##### **Condições mínimas de admissão**

1 - A admissão de jornalistas ou estagiários regula-se pelas pertinentes disposições da lei e da presente CCT.

2 - Salvo durante o período experimental, as empresas não podem ter ao seu serviço jornalistas que não se encontrem habilitados com o respectivo título profissional.

3 - Só podem ser admitidos na profissão de jornalista indivíduos com idade superior a 18 anos.

- 4 - São exigidas como habilitações mínimas para o ingresso na profissão as correspondentes ao 12º ano de escolaridade, salvo excepções devidamente ponderadas pela entidade patronal.
- 5 - As colaborações de carácter jornalístico só podem ser prestadas por jornalistas portadores de carteira profissional, ressalvando os casos de colaboração gratuita ou especializada e os que derivem do exercício do direito de opinião.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**  
**Período experimental**

- 1 - A admissão de estagiários obedecerá sempre às seguintes disposições:
- a) O estagiário pode ser sujeito a um período experimental de 60 dias consecutivos;
  - b) Antes de terminar o período experimental, o conselho de redacção emitirá parecer não vinculativo sobre a admissão do estagiário.
- 2 - O contrato de trabalho de jornalistas já portadores de carteira profissional pode ficar sujeito, por acordo entre as partes, a um período experimental de 30 dias.
- 3 - O contrato de trabalho de jornalistas admitidos a convite expresso da empresa não fica sujeito a qualquer período experimental.
- 4 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato, sem que haja lugar a indemnização.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**  
**Estágio**

- 1 - O estágio tem a duração de dois anos, incluindo o período de experiência.
- 2 - O período de estágio será reduzido para 12 meses aos estagiários com licenciatura em jornalismo ou comunicação social e para 18 meses aos estagiários com curso superior.
- 3 - Aos estagiários que tenham frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional em jornalismo certificados pelo INOFOR será deduzido, no respectivo estágio, o tempo de formação até ao máximo de um ano, dedução que não poderá ser acumulada com a referida no número anterior.
- 4 - As empresas obrigam-se a proporcionar aos estagiários o conhecimento efectivo de todos os sectores das redacções e facultarão adequada formação profissional, em princípio durante o período laboral.
- 5 - Os estagiários comprometem-se a frequentar as acções de formação com assiduidade e zelo, tendo as empresas o direito de fiscalizar a aprendizagem e de sancionar situações de comprovada negligência.
- 6 - No último mês do estágio, o jornalista destacado para acompanhar o estagiário apresentará ao director uma apreciação escrita sobre a forma como decorreu o estágio, cuja cópia será entregue ao conselho de redacção.

**CAPÍTULO V**  
**Categorias e funções**  
**Cláusula 15.<sup>a</sup>**  
**Conceito de jornalista**

Para efeitos da presente CCT, consideram-se jornalistas os trabalhadores que exerçam, como ocupação principal e por forma efectiva, permanente e remunerada, as funções de direcção, chefia, edição, redacção, reportagem, moderação de debates e realização e apresentação de programas informativos, respeitantes aos cargos e categorias constantes na cláusula seguinte.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

## **Categorias e funções**

1 - Os jornalistas abrangidos por esta CCT distribuem-se pelas seguintes categorias:

a) Estagiário - É a pessoa que se prepara, nos termos da cláusula 14ª, para exercer a profissão, podendo ser incumbido de redigir notícias e efectuar pequenas reportagens sob supervisão de um orientador de estágio;

b) Jornalista do I Grupo - É o jornalista que tem no mínimo até um ano e, no máximo, até cinco anos de profissão, após a conclusão do estágio, e que redige notícias e efectua pequenas reportagens;

c) Jornalista do II Grupo - É o jornalista que tem, no mínimo, mais de dois anos de profissão e, no máximo, até dez anos de profissão após a conclusão do estágio, que pode ocupar-se de qualquer género de reportagem e redigir notícias, apresentar pequenos serviços de notícias ou, em alternativa, fazer pequenas entrevistas no exterior ou no estúdio, podendo ocupar-se em exclusivo de investigação e planificação de reportagens e notícias;

d) Jornalista do III Grupo - É o jornalista que tem, no mínimo, mais de três anos de profissão e mais de dez após a conclusão do estágio que, pela sua experiência e formação profissional adquirida anteriormente, demonstra uma preparação qualificada nas várias modalidades de que se compõe o jornalismo radiofónico: apresentação, entrevista, moderação em estúdio ou reportagem de curta e média duração no exterior;

e) Jornalista do IV Grupo - É o jornalista que adquire uma especialização, numa ou em várias áreas, que o torna perfeitamente qualificado para, sobre as mesmas, ser o repórter/redactor preferencial;

f) Jornalista do V Grupo - É o jornalista que alia a uma experiência efectiva em todas as matérias requeridas para a categoria de jornalista do IV Grupo, um domínio em todos os temas da actualidade, de modo a poder executar com segurança não apenas as tarefas requeridas àquela categoria, mas ainda funcionar como editor ou responsável por quaisquer programas ou emissões no âmbito da informação;

g) Jornalista do VI Grupo (Grande Repórter ou Redactor Principal) - É o jornalista que, pela sua experiência e habilitações, está apto a desenvolver, de forma segura e capaz, qualquer tarefa no domínio da informação, não obstante a sua diversidade ou complexidade, designadamente reportagens de longa duração e moderação de debates de temas particularmente sensíveis. Tem uma sólida preparação nos vários domínios da actualidade nacional e internacional, não lhe sendo também alheios assuntos especializados.

2 - O jornalista não pode permanecer mais de cinco anos em cada um dos grupos I e II, podendo transitar do I para o II e do II para o III após um ano de permanência em cada um.

3 - O acesso aos grupos IV, V e VI faz-se por iniciativa da empresa, após audição do director.

4 - Para efeitos de enquadramento dos jornalistas nos grupos I, II e III, o tempo de profissão é contado a partir da conclusão do estágio, independentemente da entidade patronal para que trabalhem e é comprovado pela Comissão da Carteira Profissional de Jornalista.

### **Cláusula 17.ª**

#### **Densidade de Quadros**

1 - O número de estagiários não poderá exceder, no seu conjunto e em qualquer momento, 20% do total de jornalistas da redacção. Se esta percentagem não se exprimir por número inteiro, o arredondamento faz-se por excesso.

2 - Do total de jornalistas que não exerçam cargos de direcção e chefia e com o estágio concluído ao serviço da mesma redacção, 12,5% deverão pertencer ao IV grupo, 10% ao V grupo e 5% ao VI grupo. Se tais percentagens não se exprimirem por número inteiro, o arredondamento faz-se para a unidade superior.

- 3 - Nenhuma redacção das empresas referidas no número anterior pode ter mais de 50% dos seus quadros preenchidos com jornalistas do I e II Grupos.
- 4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável às empresas proprietárias de estações de rádio de cobertura local que empreguem menos de nove jornalistas.

### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

#### **Funções de direcção, edição e coordenação**

1 - As funções de direcção, chefia de redacção, edição e coordenação dos jornalistas distribuem-se pelos seguintes cargos, cabendo à empresa a definição do respectivo quadro:

- a) Director de Informação - É o jornalista responsável pela orientação editorial dos serviços e dos programas de informação;
- b) Director-adjunto - É o jornalista que coadjuva o Director e o substitui nas suas ausências;
- c) Chefe de Redacção - É o jornalista que dirige e coordena os serviços redactoriais da emissora e substitui o Director na ausência do Director-adjunto ou Subdirector;
- d) Chefe de Redacção Adjunto - É o jornalista que coadjuva o Chefe de Redacção e o substitui na sua ausência;
- e) Editor-chefe de turno - É o jornalista que, na dependência do Chefe de Redacção, define a orientação editorial de um turno de serviços noticiosos;
- f) Editor - É o jornalista que, na dependência do Editor-chefe de turno, coordena, podendo apresentar e realizar serviços noticiosos e outros programas informativos.

2 - Os jornalistas nomeados para qualquer das funções referidas no número anterior são obrigatoriamente recrutados entre os jornalistas mais experientes, após parecer do conselho de redacção.

3 - Os jornalistas nomeados para qualquer das funções referidas no número 1 são jornalistas investidos em funções de hierarquia, podendo cessar tais funções a seu pedido ou por determinação da empresa. Quando a cessação de funções se verifique a pedido do jornalista, este deve avisar a empresa com a antecedência de 15 dias. Em caso de determinação da empresa, a cessação de funções pode ser imediata, salvo acordo em contrário, após parecer do conselho de redacção. Em qualquer dos casos, a empresa deverá definir, por escrito, a situação futura do jornalista.

4 - Ocorrendo a cessação de qualquer das funções referidas no número anterior, após cinco anos de exercício destas, por iniciativa da empresa, o jornalista é reclassificado na categoria imediatamente a seguir àquela em que se encontrava à data da sua nomeação para as funções que cessa e tem direito a uma compensação equivalente a três meses de retribuição correspondente às mesmas funções.

### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

#### **Quadros de pessoal**

No mês de Novembro de cada ano, as empresas afixarão nos locais de trabalho, durante sessenta dias, em lugar bem visível, a cópia, com o visto da entrada no IDICT, do quadro dos mapas de pessoal relativo aos jornalistas ao seu serviço.

## **CAPÍTULO VI**

### **Cessaçao e suspensão do contrato de trabalho**

### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

## **Impedimento prolongado**

- 1 - Quando o jornalista esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por prestação de serviço militar, requisição oficial, doença ou acidente, ou por outros factos que não lhe sejam imputáveis, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições que assegurem benefícios complementares da Segurança Social.
- 2 - O jornalista conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para todos os efeitos como antiguidade.
- 3 - O jornalista impedido de prestar serviço por prisão preventiva em resultado do exercício da actividade profissional efectivamente prestada à empresa, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito a receber desta, no momento do trânsito em julgado, a retribuição correspondente ao período de prisão preventiva.
- 4 - Terminado o impedimento, o jornalista deve apresentar-se para retomar o trabalho, sendo a reintegração obrigatória.

### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

#### **Encerramento temporário ou diminuição da actividade do órgão de informação**

- 1 - No caso de encerramento temporário ou diminuição da actividade do órgão de informação, por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, os jornalistas afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.
- 2 - Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal deverá deduzir-se aquilo que o jornalista receba por qualquer actividade substitutiva remunerada, exercida durante o período em que o impedimento subsista.
- 3 - Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- 4 - O disposto nos números anteriores é extensivo a quaisquer outras situações em que o jornalista não possa executar o serviço, por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.
- 5 - Quando o encerramento temporário ou a diminuição da actividade forem devidos a caso fortuito ou de força maior, a empresa optará entre continuar a pagar a retribuição aos jornalistas ou aplicar o regime de suspensão dos contratos de trabalho.

## **CAPÍTULO VII**

### **Prestação do trabalho**

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Período de trabalho**

O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Horário normal de trabalho**

- 1 - O horário normal de trabalho será estabelecido por mútuo acordo, segundo um dos seguintes esquemas:
  - a) Prestação de um período de sete horas diárias, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de folga;
  - b) Prestação de um período de sete horas diárias, com uma hora de intervalo para refeição não integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de folga;

- c) Prestação de um período de oito horas diárias, com meia hora de descanso integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de folga;
- d) Prestação de um período de oito horas diárias, com uma hora de intervalo para refeição não integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de folga;
- 2 - Nas empresas que empreguem até três jornalistas pode ser acordado um período semanal de trabalho de seis horas diárias a prestar de segunda a sexta feira e de cinco horas ao sábado ou ao Domingo.
- 3 - Cada hora de trabalho prestado no Sábado ou no Domingo nos termos do número anterior será paga com um acréscimo de 50% em relação ao valor da hora normal de trabalho.
- 4 - Qualquer alteração do horário estabelecido só poderá efectuar-se com o acordo do jornalista.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**  
**Isenção de horário de trabalho**

- 1 - Os jornalistas que, por necessidade de serviço, estejam isentos de horário de trabalho, receberão uma retribuição equivalente a 25% da sua remuneração mensal efectiva.
- 2 - Consideram-se remuneradas pelo regime de isenção de horário de trabalho as primeiras vinte e uma horas cumpridas fora do período normal, em cada mês de trabalho.
- 3 - Os jornalistas que exerçam funções de direcção ou chefia podem estar isentos de horário de trabalho.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**  
**Trabalho nocturno**

- 1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, nas estações de emissão nacional ou regional, e entre as 23 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, nas estações de radiodifusão local.
- 2 - O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 por cento sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**  
**Trabalho suplementar**

- 1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado pelo jornalista fora do período normal de trabalho e devidamente determinado pela empresa, através da respectiva hierarquia.
- 2 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar o prestado por jornalistas isentos de horário de trabalho até ao limite de mais vinte e uma horas mensais para além do período normal.
- 3 - O trabalho suplementar não pode ser compensado em tempo.
- 4 - O jornalista está obrigado prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.
- 5 - Para efeitos do número anterior, são motivos atendíveis designadamente a doença devidamente comprovada, assim como o cumprimento de quaisquer mandatos em organização sindical, de segurança social, do conselho de redacção ou da comissão de trabalhadores, bem como a frequência de acções de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.
- 6 - Os jornalistas não podem ser obrigados a prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, até ao máximo de 160 horas em cada ano civil, salvo ocorrendo motivos ponderosos.

- 7 - O trabalho suplementar que não seja prestado no prolongamento imediato do período normal de trabalho contará sempre pelo mínimo de uma hora.
- 8 - O trabalho suplementar é pago nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho em dias de descanso, feriado ou férias**

- 1 - Os jornalistas só podem trabalhar em dias de descanso quando ocorram circunstâncias ponderosas ou casos de força maior, dentro dos trâmites e limites previstos na lei e neste CCT.
- 2 - As empresas podem convocar a prestação de trabalho em dia feriado, sem prejuízo da invocação, pelo jornalista, do direito ao seu gozo.
- 3 - Para além da remuneração prevista na cláusula 39.<sup>a</sup>, os jornalistas que prestem trabalho suplementar em dia de descanso ou feriado terão direito ainda a descanso num dos três dias seguintes de acordo com a empresa.
- 4 - Na falta de acordo quanto ao dia de descanso, este será fixado pela empresa.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Transferências**

- 1 - Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva de jornalistas da localidade para onde foram originariamente contratados, ou onde exerçam efectivamente as suas funções, para qualquer outra.
- 2 - As transferências serão efectivadas por acordo escrito com os jornalistas a transferir, do qual constarão todas as condições da transferência, não podendo aqueles ser prejudicados na sua categoria, retribuição e demais garantias.
- 3 - A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo jornalista directamente impostas pela transferência.

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Substituições temporárias**

Sempre que um jornalista substitua outro de categoria superior - incluindo funções de chefia - tem direito a receber um subsídio cujo montante é igual à diferença entre a sua remuneração e a do jornalista substituído.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Serviço externo**

- 1 - O serviço externo, quer tenha lugar na localidade normal de prestação de trabalho, quer em qualquer outro ponto do país ou do estrangeiro, conta sempre pelo tempo efectivo da sua duração.
- 2 - O serviço prestado para além do período normal de trabalho é considerado trabalho suplementar e pago nos termos da presente convenção.

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações**

- 1 - Nas deslocações em serviço, a empresa pagará as despesas com alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, cujo limite máximo poderá ser previamente estabelecido.

- 2 - Havendo acordo entre o jornalista e a empresa, aquele poderá optar por uma ajuda de custo com os seguintes valores diários mínimos:
- a) Continente e regiões autónomas - 20% do valor do índice 100 da escala indiciária constante no anexo III.
  - b) Estrangeiro - 50% do valor do índice 100 da escala indiciária constante no anexo III.
- 3 - Quando o serviço externo não obrigue a pernoita e abranja apenas o período de uma refeição, a ajuda de custo é equivalente a 30% dos valores referidos no número anterior.
- 4 - Quando o serviço externo obrigue a pernoita e abranja o período de uma refeição, a ajuda de custo é equivalente a 70% dos valores referidos no número 2.
- 5 - As despesas com transportes e comunicações, devidamente comprovadas, serão pagas sempre integralmente pela empresa.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**  
**Utilização de viatura própria**

- 1 - Em casos de emergência ou de manifesta necessidade da empresa, e mediante solicitação expressa desta, podem os jornalistas, para trabalhos específicos de que sejam encarregados, aceitar pôr as suas viaturas ao serviço destas para as deslocações necessárias.
- 2 - Nas situações referidas no número 1, o jornalista tem direito a auferir a importância equivalente a 30% do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

**CAPÍTULO VIII**  
**Da formação profissional**

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**  
**Princípios gerais de formação**

- 1 - As empresas incrementarão, quando possível, a formação dos seus jornalistas, visando o seu desenvolvimento perspectivado num plano integrado das necessidades detectadas.
- 2 - As empresas desenvolverão, quando possível, o aperfeiçoamento técnico-profissional dos seus jornalistas, de acordo com as suas necessidades, tendo em atenção o potencial de cada jornalista.
- 3 - O tempo despendido pelos jornalistas na formação referida nos números anteriores que decorra dentro do período normal de trabalho, será, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço e submetido às disposições desta CCT sobre a duração do trabalho.
- 4 - As empresas facilitarão a frequência de cursos, estágios ou seminários relacionados com a profissão, mantendo, em princípio e nos termos do número seguinte, o pagamento do salário enquanto os mesmos durarem.
- 5 - Quando a empresa garanta o pagamento do salário durante acções de formação de média ou longa duração, mesmo durante o período de estágio, esta poderá fazer depender a autorização de frequência dessas acções de um acordo prévio, no qual o jornalista se compromete a manter-se ao serviço da empresa durante um determinado período, que não poderá exceder os dois anos.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**  
**Efeitos na carreira profissional**

- 1 - As empresa deverá ter em conta a qualificação obtidas pelos jornalistas nas acções de formação que organize ou cuja frequência autorize, para efeitos da sua progressão na carreira profissional.

2 - A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, imediatamente, a alteração da situação profissional do jornalista, embora lhe venha a abrir possibilidades de acesso, dentro da carreira estabelecida, a níveis de responsabilidade mais elevados e nos quais essas qualificações possam ser aproveitadas.

## **CAPÍTULO IX**

### **Da retribuição**

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais da retribuição**

1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do contrato, da presente CCT ou dos usos, o jornalista tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao jornalista.

4 - Não se consideram retribuição designadamente:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e de alimentação, abonos de instalação, de habitação e subsídios de residência ou de renda de casa e outros equivalentes devidos ao jornalista por deslocações ou novas instalações, feitas ao serviço da empresa;
- c) As gratificações extraordinárias eventualmente concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do jornalista;
- d) Os subsídios de refeição, quer em dinheiro, quer sob a forma de tickets, senhas de refeição ou qualquer outra;
- e) Subsídios de função por desempenho transitório de determinadas funções ou tarefas, mantendo, contudo, o jornalista o direito a receber a parte correspondente a esse subsídio nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, enquanto se mantiver no desempenho das funções;
- g) A remuneração por trabalho nocturno, salvo quando este for prestado em período normal de trabalho, com carácter de regularidade, caso em que, enquanto se mantiver nessa situação, o jornalista terá direito a receber o correspondente do subsídio de trabalho nocturno nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Noções**

Para efeitos desta CCT, entende-se por:

- a) Remuneração base mensal - a prevista no Anexo III para cada uma das categorias profissionais;
- b) Retribuição mensal efectiva - a retribuição ilíquida mensal compreendendo todas as prestações pagas mensalmente e com carácter de permanência.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Cálculo do valor da retribuição horária**

Para os efeitos da presente CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12$$

---

52 x n

em que Rm é o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho semanal.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**  
**Remuneração do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado com o acréscimo de 50% da retribuição normal na primeira hora e de 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes efectivamente prestadas.

2 - Nas empresas com mais de oito jornalistas, a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere o direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, a vencer quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e a gozar nos 90 dias seguintes.

3 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou férias será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal e confere o direito a um dia completo de descanso, a gozar, sempre que possível, num dos três dias úteis seguintes.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**  
**Trabalho suplementar e isenção de horário de trabalho**

O trabalho suplementar efectuado em dia de descanso e feriado por jornalistas isentos de horário de trabalho será remunerado nos termos do número 3 da cláusula anterior.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de Natal**

1- O jornalista que, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de antiguidade ao serviço da empresa, terá direito a receber um subsídio de Natal de montante igual à sua retribuição mensal efectiva.

2 - Se, com referência a 31 de Dezembro, o jornalista não completar um ano de efectivo serviço, o valor do subsídio de Natal será proporcional ao número de meses efectivo de serviço prestado, o mesmo acontecendo no ano da cessação do contrato de trabalho.3 - Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do jornalista, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 - O subsídio de Natal será pago até ao dia 8 do mês de Dezembro, salvo casos de cessação de contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da cessação referida.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**  
**Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os jornalistas receberiam se estivessem em serviço efectivo e é paga antes do início daquele período.

- 2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os jornalistas têm direito a um subsídio de férias de igual montante, também pago antes do início do período de férias.
- 3 - A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da presente convenção, não implica redução do correspondente subsídio.
- 4 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o jornalista dê o seu consentimento.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de refeição**

Os jornalistas têm direito a um subsídio diário de refeição no valor mínimo equivalente a 1,2% do valor do índice 100 da escala indiciária constante do anexo III nas empresas abrangidas pela Tabela A e a 0,8 % do valor do mesmo índice nas empresas abrangidas pelas restantes tabelas.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de compensação por serviço externo**

Nos casos em que o serviço externo obrigue a pernoitar em território nacional a mais de 200 Km da sede da redacção onde trabalha ou em território estrangeiro a mais de 100 Km da fronteira, o jornalista tem direito a receber, além da indemnização das despesas nos termos desta convenção, uma compensação equivalente a 20% da respectiva retribuição diária por cada dia completo de serviço externo.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**  
**Diuturnidades**

- 1 - Os jornalistas terão direito a diuturnidades sobre a respectiva remuneração de base mínima, até ao máximo de cinco, sendo as duas primeiras de 5% cada uma, a terceira de 6% e as duas últimas de 7% cada.
- 2 - Cada uma das diuturnidades vence-se cumprido um período de cinco anos na mesma categoria e na mesma empresa.
- 3 - O cálculo das diuturnidades dos jornalistas dos grupos III, IV, V e VI e dos que exerçam funções de direcção, chefia, edição e coordenação tem por base a remuneração prevista para o III grupo e faz-se a partir da data de ingresso nesta categoria.
- 4 - Na data de produção de efeitos desta convenção, as diuturnidades dos jornalistas que exerçam cargos de direcção, chefia, edição e coordenação e os que sejam classificados nos grupos IV, V e VI serão calculadas com base na remuneração prevista para grupo III e serão atribuídas, conforme a antiguidade na profissão, nos seguintes termos:
  - a) 10 anos completos após a conclusão do estágio - uma diuturnidade;
  - b) 15 anos completos após a conclusão do estágio - duas diuturnidades;
  - c) 20 anos completos após a conclusão do estágio - três diuturnidades;
  - d) 25 anos completos após a conclusão do estágio - quatro diuturnidades;
  - e) 30 anos completos após a conclusão do estágio - cinco diuturnidades.

**CAPÍTULO X**  
**Da suspensão da prestação do trabalho**

**SECÇÃO I**

## **Descanso semanal e feriados**

### **Cláusula 45.<sup>a</sup> Descanso semanal**

- 1 - Por cada cinco dias de trabalho consecutivos, o jornalista tem direito a dois dias de descanso.
- 2 - A empresa poderá adoptar um sistema de folgas rotativo, devendo ser concedidos ao jornalista pelo menos dois fins-de-semana em cada mês.
- 3 - Nas empresas com redacções até três jornalistas na Redacção, pode ser atribuído um dia de descanso, nos termos dos números dois e três da cláusula 23.<sup>a</sup>.

### **Cláusula 46.<sup>a</sup> Folgas coincidentes com feriados**

Nas empresas com mais de dez jornalistas, quando um dia de folga coincidir com um feriado, o jornalista tem direito a um dia de descanso, a gozar num dos três dias úteis imediatos ou, quando tal for impossível, em data a acordar com a empresa.

§ único - O disposto nesta cláusula não se aplica quando o feriado recair no dia de folga de ma parte dos jornalistas superior a 20% do total da redacção.

### **Cláusula 47.<sup>a</sup> Feriados**

Para efeitos desta CCT, consideram-se feriados obrigatórios: 1 de Janeiro; Terça-feira de Carnaval; Sexta-feira Santa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

## **SECÇÃO II Férias**

### **Cláusula 48.<sup>a</sup> Direito a férias**

- 1 - Os jornalistas têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis.
- 2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

### **Cláusula 49.<sup>a</sup> Aquisição do direito a férias**

- 1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2 - Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o jornalista terá direito, após sessenta dias, a um período de férias de oito dias úteis.
- 3 - Quando o início de funções ocorra no segundo semestre, o direito a férias vence-se após seis meses de serviço efectivo

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**  
**Marcação do período de férias**

- 1 - A marcação do período de férias é feita por acordo entre a empresa e o jornalista.
- 2 - Os jornalistas membros do mesmo agregado familiar, ou jornalistas cujo cônjuge trabalhe na empresa, têm direito a gozar as suas férias na mesma altura, desde que as necessidades do serviço o permitam.
- 3 - Os jornalistas com filhos em idade escolar têm prioridade na escolha dos meses de Julho e Agosto.
- 4 - Na falta de acordo, a empresa fixará a época de férias, nos termos da lei, no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
- 5 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, mediante acordo entre o jornalista e a empresa, salvaguardando-se, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.
- 6 - O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**  
**Alteração do período de férias**

- 1 - Se depois de fixado o período de férias a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o jornalista dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2 - A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o jornalista tenha direito.
- 3 - Sempre que o jornalista, na data prevista para o início das férias, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, será alterado o respectivo período.
- 4 - Se o jornalista adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com a lei, prosseguindo o respectivo gozo, finda a situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**  
**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

- 1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o jornalista terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo serviço.
- 2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o jornalista terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respectivo subsídio.
- 3 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

**SECÇÃO III**  
**Licença sem retribuição**

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**  
**Princípios gerais das licenças sem retribuição**

- 1 - A empresa pode atribuir ao jornalista, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade, excepto para a atribuição de diuturnidades.
- 3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## **SECÇÃO IV**

### **Faltas**

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

#### **Princípios gerais das faltas**

Falta é a ausência do jornalista durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

#### **Tipos de faltas**

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
  - a) A dada no dia do aniversário de nascimento do jornalista;
  - b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
  - c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
  - d) As dadas no primeiro mês a seguir ao nascimento de um filho, até cinco dias seguidos ou interpolados;
  - e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical, membro do conselho de redacção ou da Comissão de Trabalhadores;
  - f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
  - g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao jornalista, designadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, nos termos deste CCT e da Lei;
  - h) As dadas por motivo de doação graciosa de sangue, durante um dia por cada dádiva;
  - i) As previamente autorizadas pela empresa.
- 3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

#### **Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o jornalista pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa com quem viva em união de facto, pais, sogros, filhos, enteados, nora, genros, padrasto, madrasta e netos do próprio ou do cônjuge;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, bisnetos (do próprio ou do cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto), irmãos e cunhados;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o jornalista.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**  
**Comunicação de faltas justificadas**

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas no prazo máximo de 24 horas a contar do primeiro dia da ausência do serviço, salvo comprovado impedimento.
- 3 - O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**  
**Efeitos das faltas justificadas**

- 1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do jornalista, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) As dadas pelos membros da Direcção do Sindicato por motivo da prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais que excedam quatro dias por mês;
  - b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência da classe e na qualidade de delegado sindical e membro do conselho de redacção e da Comissão de Trabalhadores que excedam o crédito de tempo concedido por lei para o exercício de tais funções;
  - c) As dadas por motivo de doença, desde que o jornalista tenha direito a subsídio de doença respectivo;
  - d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o jornalista tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
- 3 - Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**  
**Efeitos das faltas injustificadas**

- 1 - As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do jornalista.
- 2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
- 3 - Incorre em infracção disciplinar grave todo o jornalista que:
  - a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
  - b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**  
**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

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

Quando houver que proceder a descontos na remuneração, designadamente em virtude de faltas injustificadas e licenças sem retribuição, o valor a descontar será calculado multiplicando o salário/hora obtido pela fórmula prevista na cláusula 38.<sup>a</sup> pelo número de horas diárias de trabalho marcadas no respectivo horário.

### **CAPITULO XI**

#### **Das condições particulares de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Protecção da maternidade e da paternidade**

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

#### **Licença por maternidade**

1 - As mulheres abrangidas pelo disposto no presente capítulo têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - Em caso de nascimento de gémeos, a jornalista terá direito a uma licença suplementar de 30 dias por cada gémeo.

3 - Em caso de situação de risco clínico para si ou para o feto, a jornalista pode gozar uma licença especial durante o tempo que o médico considerar adequado, não lhe sejam garantidos o exercício e/ou o local compatíveis com o seu estado.

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

5 - Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

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

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

#### **Licença por paternidade**

1 - O pai terá direito a uma licença de cinco dias seguidos ou interpolados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) - Decisão conjunta dos pais;

3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurada ao pai é de 14 dias.

4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos números 2 e 4 da cláusula anterior.

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

## **Adopção**

1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 60 dias, e até à data em que se completem.

3 - Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores só pode ser exercido por um dos membros do casal candidato a adoptante.

4 - O disposto nos números 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

5 - Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o n.º 3 da cláusula 63.ª.

### **Cláusula 65.ª**

#### **Dispensa para consultas e amamentação**

1 - As trabalhadoras grávidas têm o direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 - A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 - No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 - O direito à dispensa de trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

### **Cláusula 66.ª**

#### **Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes**

1 - Se o recém-nascido for portador de uma doença, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 - Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

### **Cláusula 67.ª**

#### **Faltas para assistência a menores doentes**

1 - Os jornalistas têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 - Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

### **Cláusula 68.ª**

#### **Outros casos de assistência à família**

Os jornalistas têm direito a faltar ao trabalho, até quinze dias por ano, quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ao cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Regime de licenças, faltas e dispensas**

As licenças, faltas e dispensas previstas nas cláusulas 68.<sup>a</sup>, 70.<sup>a</sup> e 71.<sup>a</sup> não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Faltas para assistência a deficientes**

O disposto na cláusula 67.<sup>a</sup> aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no Art.º 5º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do Art.º 2º do Decreto-Lei n.º 54/92.

### **SECÇÃO II**

#### **Trabalhador-estudante**

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhador-estudante**

1 - As empresas facilitarão aos jornalistas a frequência de cursos que visem um aumento do nível das suas habilitações literárias.

2 - Para tanto, poderão os jornalistas na situação de estudantes-trabalhadores, caso as condições o permitam, ter horários de trabalho que de todo não inviabilizem a frequência escolar e as deslocações que esta imponha, além de outras regalias legalmente previstas, designadamente:

a) Dispensas durante o ano lectivo e por imperativo dos horários escolares, até seis horas por semana, no caso de o horário de trabalho ser incompatível com a frequência das aulas, sem perda de retribuição;

b) Dispensa de dois dias para a prova escrita e de dois dias para a prova oral por cada disciplina, sendo um o da realização da prova e o outro o do dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia.

§ único - No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

c) Marcação de férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias das empresas.

d) Gozo de licença até seis dias por ano a descontar no vencimento.

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

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

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

## **Requisitos para a fruição de regalias**

1 - Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador, junto da empresa, fazer prova da sua condição de estudante-trabalhador, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 - Para poder continuar a usufruir das regalias previstas na cláusula anterior, deve o jornalista concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 - Para efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano com a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

## **CAPÍTULO XII Da disciplina do trabalho**

### **Cláusula 73.<sup>a</sup> Poder disciplinar**

1 - As empresas têm poder disciplinar sobre os jornalistas que se encontram ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelas empresas como pelos superiores hierárquicos dos jornalistas, nos termos por aquela estabelecidos.

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

4 - O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos sessenta dias posteriores àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência teve conhecimento da infracção.

5 - Salvo no caso de repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instrução do processo ser comunicada à Comissão de Trabalhadores e ao conselho de redacção, podendo ser precedido de processo de inquérito, a elaborar nos termos da lei e desta CCT.

6 - Deverão ser asseguradas aos jornalistas as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do jornalista através de nota de culpa, reduzida a escrito;

b) O jornalista tem direito a apresentar a sua defesa por escrito e requerer as diligências de prova que houver por necessárias no prazo de cinco dias úteis;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo jornalista, com os limites fixados na lei;

d) O conselho de redacção pronunciar-se-á sobre qualquer sanção disciplinar dentro do prazo previsto no n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>.

### **Cláusula 74.<sup>a</sup> Processo disciplinar**

1 - O processo disciplinar inicia-se com a decisão que manda instruir o procedimento disciplinar.

2 - A nota de culpa, na qual serão indicados o infractor, os factos que lhe são imputados e as disposições legais ou contratuais indiciariamente atingidas, será entregue pessoalmente ao arguido, por protocolo, ou remetida por correio registado com aviso de recepção.

3 - O arguido dispõe do prazo de cinco dias úteis para deduzir a sua defesa por escrito, com a qual apresentará o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requererá as diligências que repute úteis.

4 - O número de testemunhas não pode ultrapassar dez e, quer para o arguido quer para a empresa, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais de três.

5 - O prazo para a apresentação da defesa e o número de testemunhas podem ser excedidos sempre que o instrutor, a pedido fundamentado do arguido ou oficiosamente, o entenda necessário para o adequado exercício da defesa ou ao total apuramento da verdade.

6 - Efectuada a produção da prova, o instrutor elaborará um relatório completo, no qual se pronunciará sobre a existência material da infracção, a sua qualificação e gravidade e as disposições legais ou contratuais infringidas, concluindo, conforme o caso, pela proposta de aplicação de sanção ou arquivamento dos autos.

7 - Concluído o relatório e ouvido o conselho de redacção, o processo será presente ao conselho de administração que, quando considere realizadas todas as diligências adequadas ou possíveis, proferirá a decisão final.

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Prazos**

Na tramitação do processo, observar-se-ão os seguintes prazos:

a) A nota de culpa será elaborada no prazo de 30 dias a contar da decisão de mandar instaurar o processo;

b) Na instrução do processo, não deve decorrer um prazo superior a 15 dias entre cada diligência;

c) A decisão final é proferida no prazo de 30 dias úteis após a recepção, pela Administração, do processo instruído e concluído.

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão preventiva**

Nos termos da lei, a empresa pode suspender preventivamente o jornalista, sem perda de retribuição.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 - A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Multa;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento com justa causa.

2 - As multas aplicadas a um jornalista por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 - A suspensão do jornalista não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

4 - Não pode aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

**Cláusula 78.<sup>a</sup>**  
**Sanções abusivas**

1 - Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares aplicadas sem observância do previsto nesta CCT sempre motivadas pelo facto de o jornalista:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens que violem o disposto nesta CCT, no Código Deontológico ou no Estatuto do Jornalista;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissão de trabalhadores, conselho de redacção ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas da classe;
- d) Denunciar o não cumprimento deste CCT e demais legislação;
- e) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho;
- f) Recusar-se a revelar as fontes de informação.

2 - Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção quando levados a efeito até nove meses após qualquer dos factos enunciados nas alíneas a), b), d), e) e f) do n.º 1 desta cláusula e até 18 meses em relação aos mencionados na alínea c) do mesmo número e cláusula.

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**  
**Registo das sanções disciplinares**

1 - Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com a indicação dos respectivos motivos devem ser averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

2 - Se a sanção aplicada for o despedimento, o jornalista poderá requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

**CAPÍTULO XIII**  
**Da higiene e segurança no trabalho**

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**  
**Princípio geral de higiene e segurança no trabalho**

As empresas obrigam-se a instalar os jornalistas em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

**CAPÍTULO XIV**  
**Das prestações de carácter social**

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**  
**Seguros**

Por forma a proteger os jornalistas ao seu serviço, as empresas obrigam-se a fazer, além dos seguros contra acidentes de trabalho, nos termos da lei, seguros de acidentes pessoais em viagem para os jornalistas que se desloquem em serviço ao estrangeiro.

**CAPÍTULO XV**

## **Disposições complementares**

### **Cláusula 82.<sup>a</sup> Comissão Paritária**

A resolução de situações omissas ou duvidosas caberá a uma comissão paritária constituída por um representante da APR, um representante do Sindicato e um terceiro elemento designado por comum acordo.

### **Cláusula 83.<sup>a</sup> Disposição transitória**

1. Aplicam-se aos jornalistas as remunerações mínimas que resultem da aplicação do enquadramento salarial previsto no Anexo III.
2. Sem prejuízo de reenquadramento geral que tenha em conta o mérito e a avaliação do desempenho, a propor pela Direcção, a integração dos jornalistas na nova estrutura de carreiras faz-se para a base de vencimento de acordo com a correspondência automática definida no Anexo II.

## **ANEXO I**

### **Protocolo sobre Regulamentação das normas de higiene, saúde e segurança no trabalho**

Entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão, adiante também designada por APR, e o Sindicato dos Jornalistas, igualmente designado SJ ou Sindicato, é estabelecido o seguinte:

1 - A APR e o Sindicato acordam negociar, até ao final do ano de 2002, um regulamento relativo a normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, para ser incluído como anexo à CCT para vigorar em 2003.

§ único - Havendo motivos justificados, as partes podem prorrogar, por comum acordo, o prazo de negociação.

2 - O regulamento referido no número anterior abrangerá as condições de instalação e laboração nos locais de trabalho, bem como a prevenção e protecção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 - O regulamento disporá sobre:

- a) área útil afecta a cada posto de trabalho;
- b) ruído, iluminação, ventilação, temperatura e humidade no local de trabalho;
- c) ergonomia e colocação de mobiliário e equipamentos;
- d) radiações e emissões nocivas de qualquer espécie provenientes de equipamentos;
- e) medidas de prevenção contra incêndios e outros acidentes;
- f) meios e medidas de emergência em caso de incêndio e outros acidentes;
- g) conservação e limpeza de instalações e equipamentos;
- h) evacuação de resíduos;
- i) abastecimento de água;
- j) instalações sanitárias;
- k) segurança de veículos;
- l) medicina preventiva.

4 - A fim de cumprir o objecto do presente Protocolo, será constituído, no prazo de trinta dias a contar da sua assinatura, um grupo de trabalho, composto por dois representantes de cada

uma das partes e por um técnico a designar pelo Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).

§ único - Na impossibilidade de designação oficial do técnico do IDICT, as partes poderão contratar um técnico de reconhecida competência na área da higiene e segurança no trabalho, seleccionado por acordo, repartindo entre si os encargos com os respectivos honorários.

5 - O grupo de trabalho referido no número anterior terá por missão:

- a) Analisar as normas legais em vigor aplicáveis às empresas de radiodifusão;
- b) Estudar, no terreno, as condições e dificuldades nas empresas;
- c) Propor normas complementares que promovam a saúde e o bem estar dos trabalhadores e contribuam para diminuir os riscos de acidentes e doenças profissionais;
- d) Apresentar um projecto de Regulamento relativo a normas de higiene, saúde e segurança nos locais de trabalho para ser negociado nos termos do número um do presente Protocolo.

6 - As empresas concederão ao grupo de trabalho as facilidades indispensáveis à realização da missão referida na alínea b) do número anterior, designadamente quanto ao acesso às suas instalações.

7 - As visitas do grupo de trabalho deverão ser objecto de planificação que garanta a constituição de uma amostra representativa da realidade no terreno designadamente quanto à dimensão e natureza dos problemas a despistar e a estudar.

8 - A APR e o SJ comprometem-se a facultar ao grupo de trabalho os elementos indispensáveis à constituição da amostra.

9 - As partes garantem o pagamento dos encargos com deslocações, alojamento e alimentação do grupo de trabalho para efeito das visitas às empresas.

## **ANEXO II**

### **Correspondência automática de categorias de integração**

1. Os jornalistas que se encontrem ao serviço das empresas à data da entrada da entrada em vigor da presente Convenção, serão classificados da seguinte forma:

- a) Jornalistas que tenham mais de vinte cinco anos de profissão após a conclusão do estágio, podendo ser classificados nesta categoria, por iniciativa do director, os que tenham mais de seis anos de profissão após a conclusão do estágio - Grupo VI.
- b) Jornalistas que tenham mais de vinte e menos de vinte e cinco anos de profissão após a conclusão do estágio, podendo ser classificados nesta categoria, por iniciativa do director, os que tenham mais de cinco anos de profissão após a conclusão do estágio - Grupo V.
- c) Jornalistas que tenham mais de quinze e menos de vinte anos de profissão após a conclusão do estágio, podendo ser classificados nesta categoria, por iniciativa do director, os que tenham mais de três anos de profissão após a conclusão do estágio - Grupo IV.
- d) Jornalistas que tenham mais de dez e menos de quinze anos de profissão após a conclusão do estágio, podendo ser classificados nesta categoria, por iniciativa do director, os que tenham mais de dois anos de profissão após a conclusão do estágio - Grupo III.
- e) Jornalistas que tenham mais de cinco e menos de dez anos de profissão após a conclusão do estágio, podendo ser classificados nesta categoria, por iniciativa do director, os que tenham pelo menos um ano de profissão após a conclusão do estágio Grupo II.
- f) Jornalistas que tenham até cinco anos de profissão após a conclusão do estágio - Grupo I.

2. Para efeitos do presente Anexo, o tempo de profissão é contado a partir da data em que foi requerida a respectiva carteira profissional.

## **ANEXO III**

**CCT PARA O SECTOR DE RADIODIFUSÃO – TABELAS DE 2003, 2004 E 2005**

CATEGORIAS	<i>Tabela A</i>				<i>Tabela B</i>				<i>Tabela C</i>				<i>Tabela D</i>			
	índice	2003 (€)	2004 (€)	2005 (€)	Índice	2003 (€)	2004 (€)	2005 (€)	índice	2003 (€)	2004 (€)	2005 (€)	Índice	2003 (€)	2004 (€)	2005 (€)
<i>Director</i>	330	1189,65	1225,34	1255,98	195	702,98	724,07	742,17	185	666,93	686,94	704,11	175	630,88	649,81	666,05
<i>Director-Adj, Subdirect.</i>	320	1153,60	1188,21	1217,92	190	684,95	705,50	723,14	180	648,90	668,37	685,08	170	612,85	631,24	647,02
<i>Chefe de Redacção</i>	310	1117,55	1151,08	1179,86	180	648,90	668,37	685,08	175	630,88	649,81	666,05	160	576,80	594,10	608,96
<i>Chefe Redacção-Adj.</i>	300	1081,50	1113,95	1141,80	175	630,88	649,81	666,05	165	594,83	612,67	627,99	155	558,78	575,54	589,93
<i>Editor-Chefe de Turno</i>	290	1045,45	1076,81	1103,74	170	612,85	631,24	647,02	160	576,80	594,10	608,96	150	540,75	556,97	570,90
<i>Editor</i>	285	1027,43	1058,25	1084,71	165	594,83	612,67	627,99	155	558,78	575,54	589,93	140	504,70	519,84	532,84
<i>Jornalista do VI Grupo</i>	285	1027,43	1058,25	1084,71	165	594,83	612,67	627,99	155	558,78	575,54	589,93	140	504,70	519,84	532,84
<i>Jornalista do V Grupo</i>	255	919,28	946,86	970,53	160	576,80	594,10	608,96	145	522,73	538,41	551,87	130	468,65	482,71	494,78
<i>Jornalista do IV Grupo</i>	225	811,13	835,46	856,35	155	558,80	575,56	589,93	140	504,70	519,84	532,84	125	450,63	464,15	475,75
<i>Jornalista do III Grupo</i>	195	702,98	724,07	742,17	145	522,73	538,41	551,87	130	468,65	482,71	494,78	120	432,60	445,58	456,72
<i>Jornalista do II Grupo</i>	170	612,85	631,24	647,02	135	486,68	501,28	513,81	120	432,60	445,58	456,72	110	396,55	408,45	418,66
<i>Jornalista do I Grupo</i>	145	522,73	538,41	551,87	120	432,60	445,58	456,72	110	396,55	408,45	418,66	105	378,53	389,89	399,63
<i>Estagiário</i>	120	432,60	445,58	456,72	110	396,55	408,45	418,66	100	360,50	371,32	380,60	100	360,50	371,32	380,60
<i>Subsídio de Refeição</i>		4,33	4,46	4,57		2,88	2,97	3,56		2,88	2,97	3,24		2,88	2,97	3,24

Valor do índice 100: 2003 360,50  
2004 371,32  
2005 380,60

Publicações BTE N° 27 22/7/03  
BTE N° 39 22/10/04  
BTE N° 7 22/2/06

EFICÁCIA: 1/7/04 e 1/1/06

**Tabela A** – Aplica-se às empresas proprietárias de estações de rádio de cobertura nacional e regional;

**Tabela B** – Aplica-se às empresas de estações licenciadas para concelhos com mais de 140 mil habitantes;

**Tabela C** – Aplica-se às empresas de estações licenciadas para concelhos que têm entre 70 mil e 140 mil habit.;

**Tabela D** – Aplica-se às empresas de estações licenciadas para concelhos que têm até 70 mil habitantes.  
(Nas rádios que se associem entre si, aplica-se a tabela mais favorável das aplicáveis às rádios associadas)  
O Regulamento de Extensão do CCT foi publicado no Diário da República 1ª Série B, de 20/9/2005