

O texto original deste CCT foi celebrado entre o Sindicato dos Jornalistas e a Associação da Imprensa Diária, a Associação da Imprensa Não Diária, a Radiodifusão Portuguesa, a Rádio Renascença e as Agências ANOP, EFE, Novosti e France Presse e publicado no BTE n.º 17, de 8 de Maio de 1982. Posteriormente, foi emitida uma PE, aplicável às empresas de publicações diárias e às Agências, publicada no BTE n.º 35, de 22/9/86, que alterou o clausulado relativo ao estágio, à carreira profissional e aos cargos de direcção e chefia.

As relações colectivas dos jornalistas da imprensa não diária são hoje reguladas por um CCT próprio disponível neste sítio.

As relações colectivas dos jornalistas da LUSA, sucessora da Agência ANOP são reguladas pelo AE/LUSA também disponível neste sítio.

Os valores da Tabela Salarial e do restante clausulado de expressão pecuniária foram publicados no BTE N.º 47 de 22.12.2003.

## CAPITULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se em todo o território português.

#### Cláusula 2.ª

##### Âmbito

A convenção obriga todas as empresas proprietárias de órgãos de comunicação social filiadas na Associação da Imprensa Diária, na Associação da Imprensa não Diária e ainda a Radiodifusão Portuguesa, E. P., Rádio Renascença, Lda, e as Agências Noticiosas ANOP, EFE, Novosti e France Press, por um lado, e todos os jornalistas ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Jornalistas, por outro.

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência e revisão

1 - A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor 5 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 duração mínima da tabela salarial e as condições da respectiva denúncia são as constantes da lei aplicável.

3 - As negociações para revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para apresentação das contrapropostas.

4 - No caso de se recorrer à conciliação e desta não resultar acordo no prazo de 15 dias, imediatamente se passará à fase seguinte a qual terá por objectivo apenas a matéria em litígio.

## CAPITULO II

#### Cláusula 4.ª

##### Conceito de jornalista

Para efeitos da presente convenção, consideram-se jornalistas os trabalhadores que exerçam, como ocupação principal e por forma efectiva, permanente e remunerada, as funções respeitantes às categorias referidas na cláusula seguinte.

#### Cláusula 5.ª

##### Categorias

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

a) Jornalista do VI Grupo é o jornalista que, pelas suas especiais habilitações, experiência e competência profissionais, é designado para esta categoria pela empresa, nos termos do n.º 4 desta cláusula;

b) Jornalista do V grupo - É o jornalista que, pelas suas habilitações, experiência e competência profissionais, é habitualmente destacado, há pelo menos três anos, para os trabalhos de maior responsabilidade. Este grupo engloba, nomeadamente:

Redactor-Especialista- É o jornalista que trata regularmente, há pelo menos três anos, uma mesma área de assuntos e possui qualificação profissional adequada, sendo habitualmente destacado, na sua redacção, para o tratamento de informação altamente especializada;

Redactor-editorialista-É o jornalista que redige, há pelo menos três anos, por indicação do director e de forma habitual, crónicas ou artigos que determinam a orientação e opinião do órgão de informação respectivo;

Repórter-coordenador- É o jornalista destacado, há pelo menos três anos, para reportagens, inquéritos, reportagens fotográficas ou investigação jornalística que exijam maior qualificação profissional e eventual enquadramento de outros jornalistas;

Colunista-comentador-É o jornalista que assegura, há pelo menos três anos, uma rubrica regular, crónica ou comentário, por si assinados ou com pseudónimo;

c) Jornalista do IV grupo - É o jornalista que revela especiais méritos técnico-profissionais em trabalhos de investigação jornalística, escritos ou fotográficos;

d) Jornalista do III grupo - É o jornalista que tem, no mínimo, mais de três anos de profissão, após a conclusão do estágio;

e) Jornalista do II grupo - É o jornalista que tem um mínimo de dois e um máximo de oito anos de profissão, após a conclusão do estágio;

f) Jornalista do I grupo - É o jornalista que tem um mínimo de dois e o máximo de quatro anos de profissão após a conclusão do estágio;

g) Estagiário - É o indivíduo que se prepara para exercer a profissão, nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>.

2 - O jornalista não pode permanecer mais de quatro anos em cada um dos grupos I e II, podendo transitar do I para o II, após uma permanência mínima dois anos naquele, e do II para o III, três anos após a conclusão do estágio.

3 - Considera-se tempo de profissão, para efeitos de promoção automática, o prestado na respectiva empresa. No entanto, as empresas deverão na medida do possível, ter em consideração, no momento de admissão o currículo profissional dos jornalistas titulares de cadeira.

4 - O acesso aos IV, V e VI Grupos faz-se por iniciativa da empresa. O director proporá à administração, após parecer do conselho de redacção, os jornalistas em condições de poderem ascender àqueles grupos, tendo como base mínima o preenchimento do previsto quadro de densidades.

5 - O disposto nesta cláusula não se aplica às empresas abrangidas pela Tabela B.

( Nota:a actual redacção desta cláusula, contemplando a categoria de Jornalista do VI Grupo foi acordada em 2002, vigorando para as empresas filiadas na Associação da Imprensa Diária)

Cláusula 6.<sup>a</sup>

Funções de direcção e chefia

1 - As funções de direcção e chefia dos jornalistas distribuem-se pelos seguintes cargos:

a) Director - É o jornalista responsável pela orientação editorial do órgão de comunicação social;

b) Director-adjunto ou subdirector - É o jornalista que coadjuva o director e substituto na sua ausência;

c) Chefe de Redacção - É o jornalista que dirige e coordena os serviços redactoriais do órgão de comunicação social;

d) Chefe de Redacção-adjunto - É o jornalista que coadjuva o chefe de redacção e o substitui na sua ausência;

e) Chefe de secção. - É o jornalista que coordena, dinamiza e marca serviços a um grupo de jornalistas encarregados do tratamento de uma matéria determinada, elabora guiões, acompanha a maquetagem, toma iniciativas, revê textos, elabora comentários e artigos da sua especialidade e orienta estágios.

§ único. Nos órgãos de comunicação social que empreguem mais de um repórter fotográfico é obrigatória a nomeação de um editor fotográfico - o chefe de secção, que, na dependência do chefe de redacção, define a orientação da reportagem fotográfica e é directamente responsável por todo o material fotográfico que seja publicado.

2 - Na ANOP existirão ainda os seguintes cargos:

a) Director de centro regional - É o jornalista responsável por um centro regional da ANOP;

b) Chefe de delegação - É o jornalista responsável por uma delegação da ANOP.

3 - Os jornalistas designados para o exercício de funções de direcção e chefia devem pertencer aos III, IV, V ou VI Grupos.

4 - Nenhum jornalista que cesse o exercício de funções de direcção ou chefia poderá manter a designação do cargo que abandona, sem prejuízo da garantia salarial prevista nesta cláusula.

5 - Os directores e os chefes de redacção e de secção e os respectivos adjuntos são jornalistas investidos em funções de direcção e chefia, 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 quinze dias. Em caso de determinação da empresa, a cessação de funções será imediata, salvo acordo em contrário, após parecer do conselho de redacção. Em qualquer dos casos deverá a empresa definir, por escrito, a situação futura do jornalista.

6 - Ocorrendo a cessação de funções de direcção ou chefia, o jornalista regressa automaticamente às funções da respectiva categoria profissional e o seu vencimento será, consoante o tempo de exercício das funções que cessa, o seguinte:

a) Exercício efectivo, seguido ou interpolado, até seis meses, no caso de determinação da empresa; ou até dois anos, no caso de pedido do jornalista - retribuição mensal prevista para o cargo ou categoria para que regressa, ou o vencimento que auferia antes de ser investido no cargo que abandona, se for superior, recebendo no primeiro caso o vencimento real que vinha auferindo, no mês em que ocorrer a cessação de funções e no mês seguinte;

b) Exercício efectivo, seguido ou interpolado, de seis meses a três anos, no caso de determinação da empresa, e de dois a dez anos, no caso de pedido do jornalista - vencimento real que o jornalista vinha auferindo até ao momento em que à categoria de regresso caiba contratualmente retribuição superior;

c) Exercício efectivo, seguido ou interpolado, por mais de três anos, no caso de determinação da empresa, ou por mais de dez anos, no caso de pedido do jornalista - vencimento real que vinha auferindo, não podendo, no futuro, ser-lhe fixado vencimento inferior à retribuição mínima mensal prevista para o cargo que abandona, não obstante a sua categoria profissional e funções poderem ser inferiores.

7 - O regresso dos jornalistas que tenham exercido funções de direcção ou chefia durante, pelo menos, seis anos quando o regresso se faz por iniciativa da empresa, ou doze quando se faz por sua iniciativa, dá-se para os VI ou V Grupos quando cessem funções de director ou chefe de redacção e adjuntos e, no mínimo, para o IV quando cessem funções de chefe de secção.

§ único - os jornalistas que cessam funções de direcção ou chefia e o regresso se faça nos termos deste número não são contabilizados para efeitos do preenchimento do quadro de densidades dos IV, V e VI Grupos, salvo quando já aí estivessem colocados à data da nomeação para as funções de direcção ou chefia.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

1 - São exigidas como habilitações mínimas para os jornalistas as correspondentes ao antigo curso complementar dos liceus ou equivalência oficial.

2-Exceptuam-se os jornalistas que já se encontrarem em actividade, possuidores de título profissional, à data da entrada em vigor desta convenção.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Designação para funções de chefia

Os chefes e subchefes de redacção serão designados pelo director, com voto favorável do conselho de redacção, nos termos da lei aplicável.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 - A admissão de jornalistas estagiários ou candidatos, num órgão de comunicação, social regular-se-á pelas pertinentes disposições da presente convenção, sendo assegurado aos delegados sindicais o direito de fiscalização do respectivo cumprimento.

2 - A admissão de jornalistas com contrato de trabalho a prazo num órgão de comunicação social só é permitida quando se destine a substituir trabalhadores do quadro temporariamente impedidos de prestarem serviço efectivo ou para ocorrer a situações de manifesta sobrecarga de serviço, sem carácter de continuidade.

3 - Os contratos de trabalho a prazo estabelecidos nos termos do número anterior, apenas poderão ser sucessivamente renovados até ao máximo de 1 ano, contado desde o seu início, considerando-se como contrato sem prazo depois daquele limite, se os jornalistas seus titulares continuarem ao serviço da empresa.

- 4 - O número de trabalhadores contratados a prazo nunca poderá exceder 5 % do total dos jornalistas da redacção.
- 5 - À data da entrada em vigor desta convenção, os jornalistas contratados a prazo há menos de um ano poderão concluir os seus contratos de trabalho do ano de 1982.
- 6 - O disposto nesta cláusula não se aplica às empresas abrangidas pela Tabela B.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Idade mínima

Só podem ser admitidos na profissão indivíduos com idade superior a 18 anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Título profissional

As empresas não poderão ter ao seu serviço jornalistas não habilitados com o respectivo título profissional obrigatório.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Prova das condições para o exercício de profissão

- 1 - Salvo no período experimental, as empresas não podem manter ao seu serviço e distribuir tarefas jornalísticas aos candidatos à profissão antes de ser apresentada ao Sindicato, directamente ou através dos delegados sindicais, a documentação comprovativa de que reúnem as condições exigidas para o exercício da mesma.
- 2 - O Sindicato é obrigado a dar o seu parecer até, 15 dias após a entrada da documentação exigida ou a notificar o interessado para que a complete, dando conhecimento imediato à empresa de qualquer das decisões.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período experimental

- 1 - A admissão de um candidato à profissão está sujeita a um período experimental de 180 dias consecutivos, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem direito a qualquer indemnização.
- 2 - Até ao termo do período experimental, compete à empresa, ouvido, nos termos da lei, o conselho de redacção, decidir da admissão do candidato a estagiário.
- 3 - A admissão de jornalistas, com excepção dos candidatos à profissão, a convite da respectiva empresa, faz-se sempre a título definitivo, salvo acordo escrito diferente.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Estágio

- 1 - O estágio tem a duração de dois anos, incluindo o período de experiência.
- 2 - Aos estagiários licenciados em Comunicação Social será deduzido do tempo de estágio referido no n.º 1 desta cláusula o período dos estágios curriculares efectuados em empresas de comunicação social, até ao limite máximo de seis meses. Na ANOP, essa dedução só será obrigatória quando os estágios forem efectuados no subsector respectivo.
- 3 - Durante o período de estágio, o exercício do jornalismo é tutelado, não podendo o estagiário efectuar reportagens ou redigir quaisquer textos sem a supervisão do chefe de secção ou do profissional designado para acompanhar o estágio.
- 4 - A empresa obriga-se a proporcionar aos estagiários o conhecimento efectivo de todos os sectores da redacção.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Densidade de quadros

- 1 - O número de candidatos em período de experiência e de estagiários não poderá exceder, no seu conjunto e em qualquer momento, 10% do total dos jornalistas da redacção. Se esta percentagem não se exprimir por número inteiro, o arredondamento faz-se por excesso, considerando-se autorizado um mínimo de três.

2 - Nos órgãos de comunicação social que publiquem ou efectuem reportagens fotográficas é obrigatória a existência de, pelo menos, um repórter fotográfico.

§ único. A colaboração fotográfica de carácter regular para um órgão de comunicação social só poderá ser prestada por jornalistas possuidores de título profissional ou por correspondentes locais em pequenos centros populacionais.

3 - As redacções dos órgãos de comunicação social terão obrigatoriamente, pelo menos, um chefe de redacção e um chefe de redacção-adjunto.

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

5 - Nenhuma redacção pode ter mais de 50% dos seus quadros preenchidos com jornalistas do I grupo.

6 - O disposto nesta cláusula não se aplica às empresas abrangidas na Tabela B.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Duplo emprego

As partes concordam em que, para a dignificação da profissão de jornalista e a protecção dos interesses dos órgãos de comunicação social, se deverá caminhar no sentido de eliminar nas redacções a prática do duplo emprego.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mapas da quotização

As empresas devem enviar mensalmente ao Sindicato dos jornalistas os mapas de quotização sindical.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

Os jornalistas só poderão despedir-se ou ser despedidos nos termos da lei e desta convenção.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 - Quando o jornalista esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por 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, deveres e garantias das partes na medida em que se pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

2 - O jornalista conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta para todos os efeitos como antiguidade.

3 - O jornalista impedido de prestar serviço por prisão preventiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral correspondente ao período de prisão preventiva.

4 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sendo a reintegração obrigatória.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de actividade do órgão de comunicação social

1 - No caso de encerramento temporário ou diminuição de actividade por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

2 - Do valor da prestação pela entidade patronal, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada, e 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.

4 - O disposto na presente cláusula, é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

Encerramento temporário ou diminuição de actividade por caso fortuito ou de força maior

1 - Quando o encerramento temporário ou diminuição de actividade forem devidos a caso fortuito ou de força maior, a entidade patronal optará entre continuar a pagar a retribuição aos trabalhadores por um período mínimo de um mês ou denunciar os contratos de trabalho, ficando apenas obrigada ao pagamento da compensação prevista na lei.

2 - Decorrido o período a que se refere o número anterior, passará a observar-se em relação aos contratos de trabalho não denunciados, o disposto na lei sobre a suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

3 - Verificada a cessação do impedimento, deve a entidade patronal avisar desse facto os trabalhadores cuja actividade está suspensa sem o que não podem aqueles considerar-se obrigados a retomar o cumprimento da prestação de trabalho.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

Transmissão ou fusão de empresas

Verificando-se a transmissão ou fusão de uma empresa com outra ou outras, os jornalistas mantêm todos os direitos que possuíam, tornando-se a empresa adquirente ou a que resultar da fusão, inteiramente responsável pela continuação do cumprimento dos contratos individuais de trabalho e desta convenção colectiva.

CAPITULO III

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 23.<sup>a</sup>

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas, dividido por 5 dias.

2 - O período de trabalho diário poderá ser cumprido em 7 horas seguidas, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir, ou em 7 horas divididas por um intervalo de descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo qualquer dos período ser superior a 5 horas.

3 - Os jornalistas com o estágio concluído poderão optar, decorridos que sejam 60 dias sobre a data da entrada em vigor desta convenção, por um intervalo de descanso diário para a refeição, de uma hora, uma hora e meia ou duas horas. Este número não se aplica à ANOP.

4 - Nas agências noticiosas com menos de 10 jornalistas, o período de trabalho semanal pode ser dividido por 6 dias, em períodos não superiores a 6 horas seguidas, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando o serviço o permitir.

5 - O esquema de horários deve ser estabelecido por mútuo acordo ou considerado em regulamento interno da empresa.

6 - Para as empresas mencionadas no n.º 6 da cláusula 5.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho semanal é de 40 horas divididas por 6 dias.

No entanto, este período de trabalho semanal será reduzido de uma hora por ano, até atingir o regime das 35 horas semanais divididas por 5 dias.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

Isenção do horário de trabalho

Os jornalistas que, por necessidade de serviço, estejam isentos de horário de trabalho, receberão uma retribuição especial nos termos da lei.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

Serviço externo

1 - O serviço externo, quer tenha lugar na localidade normal de trabalho, quer em qualquer outro ponto do País ou do estrangeiro, conta sempre pelo tempo efectivo da sua duração.

2 - O serviço externo deve ser prestado, sempre que possível, dentro do período normal de trabalho, não se contando, para efeito do disposto no número anterior, o intervalo de descanso, salvo se este fizer parte integrante do serviço.

3 - O serviço prestado além do período normal de trabalho é considerado extraordinário e pago nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 - Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2 - Não se considera trabalho extraordinário:

a) O trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho até ao limite de mais 5 horas semanais;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas, seguidas ou intervaladas por um feriado, quando essas suspensões tenham sido determinadas pela empresa a solicitação dos trabalhadores.

3 - O trabalho extraordinário não pode ser compensado em tempo.

4 - O trabalho extraordinário deve ser prestado só em casos de manifesta urgência de serviço.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Dispensa da prestação de trabalho extraordinário

1 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 - Para efeitos do número anterior, são designadamente motivos atendíveis a doença ou debilidade física devidamente confirmadas, assim como o cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais e de previdência.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Número máximo de horas extraordinárias

Os trabalhadores não podem ser obrigados a prestar mais do que 2 horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de 240 horas por ano, salvo ocorrendo motivos ponderosos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho extraordinário

As empresas devem possuir, nos termos da lei, um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Serviço de piquete

1 - As empresas podem organizar um sistema de prestação de serviço de piquete, que se seguirá ao período normal de trabalho diário.

2 - O serviço de piquete deve ser organizado salvaguardando, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 - O serviço de piquete, quando prestado em complemento de período normal de trabalho, será remunerado como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário não prestado em continuidade da jornada de trabalho

1 - O trabalho extraordinário que não seja prestado no prolongamento imediato da jornada de trabalho contará sempre pelo, mínimo de 2 horas, acrescidas do tempo necessário para os transportes pela via mais rápida.

2 - Não se aplica o disposto no número anterior às empresas abrangidas na Tabela B.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de folga, feriados ou férias

1 - O trabalho prestado num dia de folga, feriado ou de férias contará sempre pelo mínimo de 1 dia completo de trabalho e será pago pelo dobro da remuneração normal, tendo o jornalista direito a 1 dia de

descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes, salvo quanto à RDP no que respeita ao gozo de 1 dia de descanso por trabalho prestado em dia feriado ou de férias.

2 - Não se observará o disposto nesta cláusula nas empresas abrangidas na Tabela B.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 - Os jornalistas, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 23.<sup>a</sup>, têm direito a 2 dias de descanso por semana, sendo 1 deles, em princípio, ao domingo nos jornais que não se publiquem nesse dia.

2 - O jornalista que não descanse ao domingo tem direito a gozar uma folga nesse dia de 7 em 7 semanas.

3 - Nos jornais que não se publiquem ao domingo e naqueles dias em que seja necessário e normal o trabalho nesse dia para possibilitar a publicação na manhã seguinte, o trabalho prestado nesse dia não tem remuneração especial, salvo o disposto no n.º 2 e salvaguardando o total de 104 folgas a que durante o ano o jornalista tem direito.

4 - Nos jornais que não se publiquem ao domingo poderão ser estabelecidos turnos para cobrir os acontecimentos e notícias desse dia, não podendo, no entanto, ser nomeados para esse turno jornalistas mais do que uma vez de 5 em 5 semanas.

5 - O trabalho prestado ao domingo nos termos do número anterior não tem remuneração especial, devendo os jornalistas designados para esse turno gozar as suas folgas em dias consecutivos na semana imediata.

6 - O regime de descanso semanal na parte não abrangido nos números anteriores será estabelecido por mútuo acordo com a empresa ou fixado em regulamento interno, recomendando-se, no entanto, que a marcação dos dias de descanso seja feita, tanto quanto possível, em dias consecutivos.

7 - Para as empresas abrangidas na Tabela B observar-se-á o disposto na lei geral.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

Quando 1 dia de folga coincidir, com um feriado, o jornalista terá 1 dia de descanso nos 3 dias imediatos.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 - Para efeitos desta convenção, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

a): 1 de janeiro;

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;

25 de Dezembro;

b) O feriado municipal da localidade onde o órgão de comunicação social tiver a sede ou em que se situe o local de trabalho habitual e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

A marcação do período de férias é feita nos termos da lei. Porém, os jornalistas que tiverem filhos em idade escolar têm prioridade na escolha dos meses de Julho, Agosto e Setembro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas

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



Cláusula 38.<sup>a</sup>  
Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei aplicável;
- e) As motivadas pela frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional no País ou no estrangeiro, desde que autorizadas pela entidade patronal;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As dadas por altura do nascimento de um filho, até 3 dias;
- h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

Faltas por motivo de falecimento de parente ou afins

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do primeiro grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do segundo grau da linha colateral.

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas pelos dirigentes sindicais por motivo da prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais que excedam 4 dias por mês. As empresas comprometem-se, no entanto, a facilitar a actuação dos dirigentes sindicais sempre que o exercício das referidas funções obrigue a exceder aqueles 4 dias;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro 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 trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - No caso das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

Garantias dos jornalistas

1 - É vedado às empresas em geral:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os jornalistas exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções só por motivo desse exercício;
- b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e nesta convenção;
- c) Transferir o jornalista para outro local de trabalho, ou modificar o horário de trabalho respectivo, com desrespeito das normas legais aplicáveis e sem a audição prévia do jornalista;
- d) Obrigar o jornalista a adquirir bens ou serviços fornecidos por si ou por pessoa por si indicada;
- e) Exigir, salvo os casos previstos na lei ou nesta convenção, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 - É vedado às empresas em especial:

- a) Exigir dos jornalistas qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do Código Deontológico e do Estatuto do Jornalista, previstos na lei;
- b) Exigir dos jornalistas que revelem as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção ainda que indirecta;
- c) Obrigar o jornalista a produzir opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas, ou a redigir ou ler notícias que justificadamente reconheça como falsas por deturparem ou escamotearem a verdade dos factos.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

Deveres dos jornalistas

São deveres dos jornalistas, entre outros, designadamente, os que resultem das normas legais aplicáveis:

- a) Não revelar a quaisquer entidades públicas ou privadas a fonte das suas informações, quando entenderem que essa revelação possa envolver prejuízo para os seus informadores;
- b) Guarda sigilo e compostura em todos os actos que se liguem com a sua vida profissional;
- c) Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto nesta convenção ou prejudique os direitos e regalias dos jornalistas por ela abrangidos;
- d) Não exercer qualquer actividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão ou o meio de comunicação social onde presta serviço, nomeadamente a de angariador, redactor ou locutor de publicidade ou outras que se relacionem com a publicidade ou com relações públicas de empresas privadas e organismos e departamentos do sector público.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

Deveres das empresas

1 - As empresas devem:

- a) Procurar instalar os jornalistas de acordo com as normas estabelecidos no Regulamento de Higiene e Segurança anexo a esta convenção e elaborado de acordo com a lei;
- b) Passar certificados de trabalho aos jornalistas que cessem o contrato, devendo fazer referência ao seu comportamento e competência, desde que pedida pelo interessado, bem como fazer-lhes entrega do documento que os possa habilitar ao subsídio de desemprego;
- c) Prestar ao sindicato ou aos seus delegados, quando pedidos, esclarecimentos sobre a situação profissional dos jornalistas;
- d) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando devidamente autorizado pelos jornalistas, e fazer entrega das respectivas importâncias ao sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;
- e) Ouvir o conselho de redacção nos termos e para os efeitos previstos na lei aplicável e nesta convenção.

2 - Nas empresas abrangidas na Tabela B observar-se-á, em matéria de higiene e segurança, apenas o que se encontrar consignado na lei geral.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

Preferência para os jornalistas desempregados

1 - As empresas deverão, tanto quanto possível, na admissão de elementos nos seus quadros de redacção, dar preferência aos jornalistas desempregados.

2 - Para o efeito, o sindicato deverá fornecer regularmente às empresas uma relação actualizada dos jornalistas inscritos na lista de desempregados.

3 - As empresas pertencentes ao Estado ou sob o seu controle económico, directo ou indirecto, deverão também, na medida do possível, dar preferência aos jornalistas inactivos do sector estatizado.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

## Regime especial de maternidade

São assegurados às jornalistas os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis;
- b) Assistir às consultas pré-natais nas horas de serviço, quando não poderem ser feitas do seu período normal de trabalho, sem perda de retribuição;
- c) Faltar, por ocasião de parto, durante 90 dias sem perda de retribuição nem de quaisquer outras regalias, nos termos previstos na lei;
- d) Interromper o trabalho diário durante 2 períodos de uma hora cada ou um único período de duas horas, durante um ano após o parto, para alimentação dos filhos.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

### Conselhos de redacção

1 - Nos órgãos de comunicação social de todas as empresas abrangidos por esta convenção com mais de 5 jornalistas profissionais, existirão conselhos de redacção compostos por jornalistas profissionais e eleitos por todos os jornalistas profissionais que trabalhem no mesmo órgão, segundo regulamento por eles elaborado.

2- Os membros dos conselhos de redacção em efectividade de funções, e por causa do exercício delas, são, para todos os efeitos legais e contratuais, considerados representantes dos trabalhadores jornalistas.

## CAPITULO IV RETRIBUIÇÃO

Cláusula 47.<sup>a</sup>

### Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, da presente convenção colectiva ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de 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 trabalhador.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Classificação da retribuição

1- Para efeitos desta convenção, entende-se por:

- a) Remuneração de base, à prevista no anexo I para cada uma das categorias e grupos aí referidos;
- b) Retribuição mensal efectiva, a retribuição ilíquida mensal percebida pelo jornalista.

2- A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A remuneração de base;
- b) Os subsídios de função, quando existirem;
- c) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou desta convenção.

3 - Para efeitos do número anterior, não se consideram as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho extraordinário;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, alojamento e outros equivalentes.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

### Tabelas salariais

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão as remunerações constantes das tabelas do anexo I.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

## Complemento indemnizatório para material fotográfico

Os jornalistas que trabalhem com máquinas fotográficas e flash electrónico de sua propriedade têm direito a um complemento indemnizatório anual, pago em duodécimos de:

- 463,5 Euros, nas empresas abrangidas pela Tabela A;
- 309 Euros, nas empresas abrangidas pela Tabela B.

(valores em vigor desde Dezembro de 2003)

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

Os jornalistas responsáveis pelas delegações em Lisboa e no Porto receberão vencimento correspondente ao de subchefe de redacção.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Retribuição dos substitutos

O jornalista que nos casos de impedimento substituir outro que exerça funções de chefia terá direito ao abono diário da diferença entre a sua retribuição e a que competir àquele.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Retribuição de trabalho extraordinário

As horas extraordinárias serão pagas com um aumento de 100 % independentemente de serem feitas no período nocturno ou diurno.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Retribuição horária

1 - O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal efectiva e n o número de horas semanais correspondentes ao período normal de trabalho.

2 - Para todos os efeitos desta convenção, designadamente para cálculo da retribuição devida por trabalho extraordinário, por trabalho prestado num dia de folga, feriado ou férias, por trabalho nocturno, por isenção de horário de trabalho, deverá ser aplicada a fórmula constante no número anterior.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 - Por altura do Natal e nunca depois do dia 15 de Dezembro, os jornalistas têm direito a receber um subsídio igual à sua retribuição mensal efectiva.

2 - No ano de admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o jornalista receberá o referido subsídio na parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

Os jornalistas têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia útil de trabalho, nos seguintes montantes, por cada dia útil de trabalho:

- nas empresas abrangidas pela Tabela A – 5,15 Euros
- nas empresas abrangidas pela Tabela B – 3,09 Euros

(valores em vigor desde Dezembro de 2003)

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

- 1 - Os jornalistas têm direito a diuturnidades sobre a respectiva remuneração mínima, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula, até ao máximo de cinco diuturnidades, sendo as duas primeiras de 5 % cada uma, a terceira de 6 % e as duas últimas de 7 % cada uma.
- 2 - Cada uma das diuturnidades vence-se cumprido um período de três anos na mesma categoria e empresa, com ressalva do disposto no número seguinte.
- 3 - Para os jornalistas dos IV, V e VI Grupos e para os que exerçam cargos de direcção e chefia, o cálculo das respectivas diuturnidades faz-se com base na remuneração mínima do III Grupo e na data de ingresso no mesmo.
- 4 - Na data de produção de efeitos do reenquadramento profissional previsto nesta Convenção, a aplicação do esquema de diuturnidades constante nesta cláusula faz-se da seguinte forma:
  - a) Para os jornalistas que exerçam cargos de direcção ou chefia e os que sejam classificados nos III, IV e V grupos, as diuturnidades passam a ser calculadas com base no salário do III grupo e sobre a data de ingresso na categoria de redactor no II grupo, no âmbito de convenções anteriores;
  - b) Para os jornalistas que sejam classificados no II grupo, a diuturnidade é calculada com base na data de ingresso no II grupo - escalão A da anterior convenção;
  - c) Para os jornalistas que sejam classificados no I grupo, a diuturnidade é calculada com base na data de ingresso no I grupo - escalão A da anterior convenção.
- 5 - Para os jornalistas ao serviço das empresas abrangidas na Tabela B, a contagem de antiguidade, para efeitos da presente cláusula, opera-se a partir de 27 de Abril de 1977.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de compensação por serviço externo

- 1 - Nos casos em que o serviço externo obrigue a pernoitar fora do distrito sede da redacção onde trabalha, o jornalista terá direito a receber, além das despesas referidas na cláusula seguinte, uma compensação por cada dia completo de serviço externo correspondente a 1/30 da sua remuneração mensal.
- 2 - No caso de a sua prestação de trabalho efectiva ultrapassar as 7 horas, haverá lugar ainda ao pagamento de horas extraordinárias até ao máximo de 3.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

- 1 - Nas deslocações em serviço, a empresa assegurará sempre a marcação e o pagamento do alojamento (incluindo pequeno almoço).
- 2 - Havendo acordo entre a empresa e o trabalhador, aquela pagará uma ajuda de custo diária para alimentação e transportes locais, no seguinte montante:  
11,34€ em deslocação ao território nacional;  
46,08€- em deslocação ao estrangeiro;  
Quando o serviço externo abranja apenas o período de uma refeição (almoço ou jantar), a ajuda de custo é equivalente a 50% dos valores referidos.
- 3 - Não havendo acordo, a empresa procederá ao pagamento integral das despesas devidamente comprovadas e justificadas.
- 4 - As despesas de viagens e comunicações são integralmente pagas pela empresa.

(Os valores referidos no número 2 vigoram desde Dezembro de 2003)

## CAPITULO V

### PROCESSO DISCIPLINAR

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

- 1 - As entidades patronais têm poder disciplinar sobre os jornalistas que se encontrem ao seu serviço.
- 2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do jornalista, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

- 1 - A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções a seguir enumeradas:

- 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 não pode exceder 24 dias por infracção e 60 em cada ano civil.

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

5 - Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Prescrição

1 - 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.

2 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Exercício de poder disciplinar

1 - O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar escrito, salvo no caso de repreensão.

2 - O conselho de redacção pronunciar-se-á sempre sobre qualquer sanção cuja aplicação dependa de processo disciplinar.

3 - O processo será instruído por 1 instrutor designado pela entidade patronal, se possível licenciado em Direito.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Inquérito preliminar

1- Sempre que se não mostrem suficientemente identificados, quer as características da eventual infracção, quer o presumível infractor, o processo disciplinar será precedido de um inquérito preliminar, tendente à determinação dos factos e agentes.

2 - As declarações ou depoimentos serão reduzidos a auto e assinados ou apenas sumariamente anotados, consoante o instrutor entender mais conveniente.

3 - Concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e os resultados obtidos e proporá, ou o arquivamento do processo ou o seu prosseguimento, em conformidade com as suas conclusões.

4 - Sob a proposta do instrutor, a entidade patronal decidirá, ou o prosseguimento do inquérito, quando entenda que outras diligências se impõem para o apuramento dos factos ou do infractor, ou o arquivamento, quando não haja infracção ou não seja exigível qualquer responsabilidade disciplinar, ou o início do procedimento disciplinar, caso em que o instrutor elaborará a nota de culpa.

5 - O inquérito preliminar deve ficar concluído no prazo de 30 dias a contar da data que determinou a sua instauração.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

1 - Na nota de culpa serão indicados o infractor, os factos que lhe são imputados, bem como as disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidas.

2 - A nota de culpa será entregue pessoalmente ao arguido ou remetida pelo correio consoante se mostre mais rápido e eficiente.

3 - O arguido dispõe do prazo de 8 dias úteis para deduzir, por escrito, a sua defesa, com a qual apresentará o rol de testemunhas, e outros elementos de prova, e requererá quaisquer diligências que repute processualmente úteis.

4 - O número de testemunhas a apresentar não pode ultrapassar 10, quer para o arguido, quer para a entidade patronal, se sobre cada facto não podem ser ouvidas mais do que 3.

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

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

7 - Concluído o relatório, e ouvido o conselho de redacção nos termos do n.º 2 da cláusula 63ª o processo será presente à entidade patronal, que, quando considere realizadas todas as diligências adequadas ou possíveis proferirá a decisão final.

8 - O processo disciplinar, que vise o despedimento com justa causa seguirá a tramitação estabelecida na lei.

#### Cláusula 66.ª

##### Prazos

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

a) A nota de culpa será elaborada no prazo de 3 dias úteis a contar da decisão que mande instaurar o processo disciplinar;

b) A Instrução do processo disciplinar deverá estar, concluída no prazo de,30 dias úteis a contar da apresentação da resposta do arguido;

c) A decisão final será proferida no prazo de 10 dias úteis após a recepção pela entidade patronal, do processo devidamente instruído e concluído.

2 - Os prazos referidos no número anterior poderão ser alargados sempre que ocorra motivo justificado, o qual deverá constar do próprio processo, cabendo a respectiva decisão à entidade que praticar o acto a eles sujeito.

#### Cláusula 67.ª

##### Suspensão preventiva

Nos casos previstos na lei, a entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem que tal implique perda da retribuição.

#### Cláusula 68.ª

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Exigir o cumprimento das normas estabelecidas no Regulamento de Higiene e Segurança desta convenção;

c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência nos termos da Lei de Imprensa, desta convenção do Código Deontológico ou do Estatuto do Jornalista;

d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores, conselho de redacção, conselho de imprensa ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas da classe;

e) Denunciar o não cumprimento desta convenção e demais legislação por parte da empresa onde trabalha;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho;

g) Recusar-se a revelar as suas fontes de informação;

h) Opor-se a que a empresa o obrigue a desvirtuar ou a escamotear a verdade;

i) Opor-se a redigir notícias ou comentários que colidam com a sua dignidade e deontologia profissional;

j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos que lhe assistem.

2 - Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção quando, levados a efeito até 1 ano após qualquer dos factos enunciados nas alíneas a), b), c) e h) do n.º 1 desta cláusula, até 2 anos após os factos mencionados nas alíneas e), f), g) e i) e 5 anos após os factos mencionados na alínea d).

#### Cláusula 69.ª

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o jornalista nos termos gerais de direito, com as alterações constantes da lei do contrato de trabalho e de outras porventura aplicáveis.

## CAPITULO VI PREVIDÊNCIA

### Cláusula 70.<sup>a</sup> Baixa por doença

1 - A empresa é obrigada a pagar a remuneração mensal completa ao jornalista com baixa por doença, devendo este, quando receba o subsídio da caixa de previdência, fazer entrega da respectiva importância na tesouraria da empresa.

2 - Nas empresas mencionadas no nº6 da cláusula 5<sup>a</sup>, o subsídio referido no nº1 desta cláusula, só é obrigatoriamente pago nos primeiros noventa dias de baixa.

### Cláusula 71.<sup>a</sup> Subsídio complementar de reforma

1 - Os jornalistas com dez ou mais anos de serviço na mesma empresa têm direito a um subsídio complementar de reforma, cujo montante é calculado da seguinte forma:

a) Jornalistas com 10 anos de antiguidade receberão um subsídio equivalente a metade da diferença entre a pensão paga pela Caixa e o salário que auferiam à data da reforma.

b) Por cada ano de antiguidade que acresça aos 10, o subsídio complementar irá sendo acrescido de 1% até que a pensão somada ao subsídio complementar perfaçam 90% do salário auferido à data da reforma.

2- O disposto nesta cláusula não se aplica às empresas abrangidas na Tabela B.

## CAPITULO VII DISPOSIÇÕES GERAIS

### Cláusula 72.<sup>a</sup> Meios indispensáveis ao exercício da função de jornalista

1 - A empresa obriga-se a proporcionar aos jornalistas os meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhes foram confiadas.

2 - Os jornalistas não podem ser obrigados a utilizar os seus carros ao serviço da empresa, mas, se acordarem nessa utilização, os jornalistas têm direito a auferir a importância equivalente a 25 % do preço da gasolina super por cada quilómetro.

3 - Ficam dispensadas da observância desta cláusula as empresas abrangidas na Tabela B.

### Cláusula 73.<sup>a</sup> Formação profissional

As partes outorgantes reconhecem a vantagem que têm para os jornalistas e, reflexamente, para as empresas, a realização de cursos, seminários e outras formas de aperfeiçoamento profissional. Nestes termos, sem a isso se obrigarem, procurarão levar a cabo iniciativas nesse sentido, sendo as respectivas despesas compartilhadas entre os diversos organismos interessados se nesse ponto, caso a caso, se concordar.

### Cláusula 74.<sup>a</sup> Execução da convenção

As empresas não podem, em qualquer caso, admitir ou manter ao seu serviço trabalhadores com funções jornalísticas em condições menos favoráveis do que as consignadas nesta convenção, valendo, porém, para as empresas abrangidas na Tabela B as ressalvas oportunamente feitas.

### Cláusula 75.<sup>a</sup> Revogação do contrato anterior



- 1 - Com a entrada em vigor desta convenção, que se considera globalmente mais favorável, fica revogada a anterior convenção colectiva de trabalho.
- 2 - Não podem, porém, as empresas, por efeito desta convenção efectuar quaisquer despedimentos, baixar a categoria dos jornalistas ao seu serviço, diminuir a retribuição ou retirar quaisquer regalias de carácter permanente que viessem sendo asseguradas.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária mista

- 1 - A resolução das situações omissas ou duvidosas resultantes da aplicação da presente convenção, caberá a uma comissão mista constituída por igual número de representantes de cada das partes.
- 2 - A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de representantes do Ministério do Trabalho e do Ministério da Comunicação Social.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Reenquadramento

- 1 - Na data de início da produção de efeitos do reenquadramento profissional, os jornalistas serão classificados da seguinte forma:  
Os jornalistas que exerçam funções de subchefe de redacção serão classificados como chefes de redacção-adjuntos;  
Os jornalistas que exerçam funções de coordenador de secção serão classificados como chefes de secção;  
Os jornalistas que não exerçam cargos de direcção e chefia serão classificados nos grupos I, II ou III, de acordo com o respectivo tempo de profissão na empresa, de acordo com o disposto na cláusula 6.<sup>a</sup>;  
As empresas preencherão obrigatoriamente o quadro de densidades do IV e V grupos, previsto no n.º 4 da cláusula 10.<sup>a</sup>, até 31 de Julho de 1986.
- 2 - Para efeitos de reenquadramento profissional, devem as empresas ter em consideração anteriores reconhecimentos de mérito feitos aos jornalistas ao seu serviço, de modo a salvaguardar as suas legítimas expectativas.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Eficácia

- 1 - As tabelas salariais cláusulas pecuniárias produzirão efeitos a partir de 1/4/91.
- 2 - A matéria relativa ao reenquadramento e a respectiva alteração salarial produzirão efeitos a partir de 1 de Agosto de 1986, sem incidência no subsídio de férias devido em 1986.
- 3 - O restante clausulado produzirá efeitos na data da entrada em vigor da presente convenção.

### REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA (Elaborado de acordo com a legislação em vigor)

#### Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a instalar os jornalistas nas melhores condições de segurança, higiene e conforto possíveis, tendo em vista a defesa da saúde do trabalhador e o aumento da produtividade do trabalho.

Para todas as empresas que não sejam mencionadas no n.º 6 da cláusula 5.<sup>a</sup> ficam assim a valer os artigos seguintes, embora às excepcionadas se aplique o disposto no n.º 7 da mesma cláusula.

#### Artigo 2.º

O ruído máximo permitido na sala da redacção, em circunstâncias normais de trabalho, não deve exceder 45 dB.

#### Artigo 3.º

As temperaturas na sala da redacção devem ser controladas de forma a não excederem os seguintes li

	Máximo	Mínimo
Verão.....	26º	22º

Inverno..... 24° 20°

#### Artigo 4.º

A iluminação na sala da redacção deve ser fixada entre o mínimo 800 lx e o máximo 1000 lx.

#### Artigo 5.º

A humidade relativa da sala da redacção deve ser controlada de forma a não exceder os seguintes limites:

Máximo - 70 %;  
Mínimo - 30 %.

#### Artigo 6.º

A capacidade mínima de ar respirável por cada pessoa que trabalha na sala da redacção não deve ser inferior a 10m<sup>3</sup>, devendo o local estar em condições de o ar poder ser renovado totalmente seis vezes por hora, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse os 8 m<sup>3</sup> por minuto.

#### Artigo 7.º

A limpeza da sala da redacção deve ser feita sempre que possível fora das horas normais de trabalho.

#### Artigo 8.º

As empresas são obrigadas a cumprir e a fazer cumprir este Regulamento de Higiene e Segurança, exigindo dos jornalistas que zelem pelo asseio e bom estado de funcionamento do local de trabalho e bem assim dos instrumentos e restante material que estiver à sua disposição.

#### Artigo 9.º

As empresas devem assegurar o funcionamento de uma fonte de água potável e com temperatura adequada, em local higienicamente indicado, perto da sala de redacção, de forma a ser utilizada por todo o pessoal em boas condições de higiene.

### ANEXO I

#### Tabelas salariais

Com produção de efeitos desde 1.1.03

#### TABELA A

<b>Cargos e Categorias</b>	<b>Remunerações mínimas (Euros)</b>
Director	1.083
Director-Adjunto ou Subdirector	987
Chefe de Redacção	907
Chefe de Redacção-Adjunto	864
Chefe de Secção	795
Jornalista do VI Grupo	864
Jornalista do V Grupo	819
Jornalista do IV Grupo	737
Jornalista do III Grupo	682
Jornalista do II Grupo	625
Jornalista do I Grupo	545
Estagiário do 2º Ano	463
Estagiário do 1º Ano	409
Candidato	359

## TABELA B

<b>Cargos e Categorias</b>	<b>Remunerações mínimas (Euros)</b>
Chefe de Redacção	517
Chefe de Redacção-Adjunto	492
Chefe de Secção	455
Jornalista do III Grupo	409
Jornalista do II Grupo	404
Jornalista do I Grupo	382
Estagiário do 2º Ano	366
Estagiário do 1º Ano	359

Nota: A Tabela A aplica-se às empresas proprietárias de publicações periódicas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 mil exemplares. A Tabela A aplica-se também às empresas proprietárias de publicações com uma tiragem média mensal, por número, inferior a 30 mil exemplares, desde que essa tiragem seja igualou superior a 1200 exemplares por cada jornalista do quadro da redacção. A Tabela B aplica-se às restantes empresas.