

## **AE entre a Agência Lusa de Informação, CIPRI., e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

### **CAPÍTULO I**

Da área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 - O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território português, abrangendo, por um lado, a Lusa – Agência de Notícias de Portugal, S. A. e por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 - Os anexos a este AE constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3 - As disposições deste AE são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

1 - Este AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo prazo mínimo legal.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária têm a duração de 12 meses, aplicando-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

3 - A proposta de revisão do presente AE 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.

5 - Este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

### **CAPÍTULO II**

Dos direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

Deveres da Lusa

A Lusa deve:

- a) Tratar e respeitar os trabalhadores, bem, como os seus colaboradores;
- b) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral, designadamente respeitando o regulamento de higiene e segurança anexo a este AE;

- c) Nos termos da lei, passar aos trabalhadores certificados de trabalho, nomeadamente aquando da cessação dos respectivos contratos individuais de trabalho, bem como preencher e assinar o competente documento dos serviços de emprego que lhe seja apresentado pelos trabalhadores após a cessação dos mesmos contratos;
- d) Prestar aos sindicatos e aos órgãos representativos dos trabalhadores os esclarecimentos que por qualquer deles sejam pedidos sobre a aplicação do presente AE;
- e) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando os trabalhadores assim o entenderem e expressamente o autorizem e fazer a remessa do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeita;
- f) Ouvir o conselho de redacção nos termos e para os efeitos previstos na lei e neste AE;
- g) Contribuir para a melhoria do nível de produtividade dos trabalhadores;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É vedado à Lusa:

- a) opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável às condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste AE, ou quando, precedendo autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou modificar-lhe o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo o disposto na lei e neste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Lusa ou por ela indicados;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantina, refeitório, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Exigir do jornalista qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do código deontológico e do Estatuto do Jornalista;
- j) Exigir do jornalista que revele as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção, ainda que indirecta;
- l) Obrigar o jornalista a produzir opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas ou a redigir ou dar notícias que justificadamente reconheça como falsas, por deturparem ou escamotearem a verdade dos factos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

## Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Respeitar e 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 Lusa 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 daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente 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 pela Lusa;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Lusa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Não revelar a quaisquer entidades, públicas ou privadas, a fonte das suas informações, quando entender que essa revelação possa envolver prejuízo para os seus informantes;
- i) Não exercer qualquer actividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão e da Lusa, nomeadamente a de angariador ou outra actividade relacionada com a publicidade, relações públicas ou assessorai de imprensa de entidades ou organismos e departamentos públicos e em órgãos de soberania do poder central, regional e local.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Direitos de autor

A cedência de textos em exclusivo por parte da Lusa a um dos seus clientes confere ao respectivo autor o direito a uma compensação, a estabelecer por acordo, que, em caso de comercialização, não será inferior a 40% do valor da venda.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Conselho de redacção

1 - O conselho de redacção, eleito por todos os jornalistas e que funciona segundo o estatuto aprovado em plenário de redacção, tem todas as competências previstas na lei e neste acordo.

2 - A empresa reconhece ao conselho de redacção os direitos consignados:

- a) Na Lei de Imprensa;
- b) No Estatuto do Jornalista;

3 – Sempre que o Conselho de Redacção seja chamado a pronunciar-se, nos termos da lei ou deste AE., entende-se como parecer favorável a ausência de resposta no prazo de 30 dias, salvo se outro prazo for legalmente estabelecido.

4 – Compete ainda ao Conselho de Redacção:

4.1 – Pronunciar-se previamente sobre quaisquer sanções a jornalistas cuja aplicação dependa de processo disciplinar;

4.2 – Dar parecer sobre a atribuição de contratos de exclusividade a jornalistas

5 – Os membros do Conselho de Redacção em efectividade de funções são, para todos os efeitos legais e contratuais considerados representantes dos trabalhadores jornalistas.

6 – A Empresa deve prestar ao Conselho de Redacção, quando solicitados, esclarecimentos sobre a situação profissional dos jornalistas, estagiários e candidatos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento

1 - A posição que dos contratos decorre para a Lusa transmite-se ao adquirente, por qualquer outro título, do estabelecimento onde os trabalhadores 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 trabalhadores 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 trabalhadores 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 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores 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 9.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nos termos legais.

2 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se, durante o horário normal, até um período máximo de quinze horas por ano e por sindicato subscritor, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da 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 os sindicatos subscritores deverão comunicar o início e o termo do plenário, no prazo de oito dias após a sua realização.

4 - Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa, 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.

6 - Os representantes dos trabalhadores deverão ser dispensados do serviço normal quando as reuniões com a empresa decorram dentro do seu horário. O tempo de participação nas reuniões será contabilizado como trabalho efectivamente prestado.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres de informação

É dever da empresa:

- 1) Remeter às associações sindicais outorgantes até 30 de Novembro de cada ano os quadros de pessoal e até dia 15 de Maio de cada ano o balanço social;
- 2) Afixar em lugar bem visível os quadros de pessoal e o balanço social por forma a permitir a sua consulta por todos os trabalhadores;
- 3) Fornecer aos sindicatos outorgantes toda a informação a que está legalmente obrigada.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Direitos dos representantes sindicais

Os representantes eleitos dos trabalhadores têm o direito de afixar no interior da empresa e em locais apropriados, para o efeito reservados pela Lusa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

### CAPITULO IV

#### Do recrutamento e movimentos de pessoal

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de recrutamento

O recrutamento de pessoal far-se-à, tanto quando possível, por processos objectivos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Objectividade no estabelecimento de condições de acesso, através da definição do perfil de cada função, com procedimentos subsequentes para o seu procedimento efectivo, visando a colocação de pessoas que reünam os requisitos de acesso considerados como normais para o seu eficaz desempenho;
- b) Recuso aos recrutamento externo quando no entender da empresa não exista pessoal que reúna os requisitos necessários, sempre na perspectiva do aproveitamento racional dos recursos internos existentes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

As condições mínimas de admissão dos trabalhadores abrangidos por este AE são as estabelecidos no anexo VI.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Forma dos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho não estão sujeitos a qualquer formalidade, salvo quando a lei expressamente determinar o contrário, designadamente quanto aos contratos de trabalho a termo, que obrigatoriamente devem revestir a forma escrita.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto legalmente para os contratos a termo, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 - A admissão de candidatos à profissão de jornalista obedecerá sempre às seguintes disposições:

- a) O candidato poderá ser sujeito a um período experimental de 90 dias consecutivos, período que, ouvido o conselho de redacção, poderá ser prolongado até ao limite de 180 dias;
- b) Antes de terminar o período experimental, a empresa, ouvido o conselho de redacção, deve pronunciar-se sobre a admissão do candidato;
- c) O período experimental integra-se no primeiro ano de estágio.

4 - A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1- Nos casos previstos na lei poderá a Lusa celebrar contratos a termo, os quais ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem termo em tudo aquilo que não estiver previsto na lei que regula o contrato a termo.

2 - A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do respectivo contrato individual de trabalho

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 - A Lusa pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não

implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador, procurando obter o acordo do trabalhador.

3 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento enquanto deles estiver encarregue.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1 - A empresa diligenciará para colocar no desempenho de outras tarefas, em funções do mesmo nível, o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite permanentemente para a função que vinha exercendo ou por extinção da mesma.

2 - A reconversão do trabalhador, que carece do seu acordo escrito, será efectuada após ser encontrada no âmbito da empresa função ajustada a tal reconversão, sendo da conta desta as acções de formação necessárias adequadas.

3 - A reconversão será efectuada sem prejuízo da sua retribuição, sendo pertença do trabalhador qualquer indemnização fixada pela entidade seguradora ou pela segurança social, ficando o trabalhador subordinado ao futuro enquadramento correspondente à nova função.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Designação das categorias profissionais e definição de funções

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados, de acordo com as funções para que foram contratados, nas carreiras e categorias profissionais previstas no anexo V.

2 - Sempre que seja necessário criar novas categorias profissionais fora de revisão global do AE, a comissão paritária deliberará sobre a matéria.

3 - A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá conter a definição das funções, bem como a respectiva integração no nível salarial correspondente na tabela salarial.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 - A empresa obriga-se a organizar e remeter ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, em triplicado, dentro de 90 dias após a entrada em vigor do presente AE e no mês de Novembro de cada ano, o quadro de trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, por categorias, do qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e respectiva remuneração.

2 - Quadros idênticos serão enviados na mesma data aos sindicatos dos trabalhadores neles inscritos.

3 - A empresa afixará nos locais de trabalho, durante 60 dias, em lugar bem visível, o quadro que lhe for devolvido pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, afixando, entretanto, cópia com o visto da entrada no referido Ministério.

4 - No mapa referido nesta cláusula deverão constar os elementos legalmente exigidos.

## CAPITULO V

### Da duração do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 - O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e será acordado, caso a caso, com os trabalhadores a quem, efectiva e individualmente, a Lusa entenda aconselhável a prática desse regime.

2 - O subsídio de isenção de horário de trabalho não é acumulável com qualquer outro subsídio ligado à duração do trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 - Os horários por turnos serão de sete horas diárias, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir, durante cinco dias, seguidos de duas folgas ao fim-de-semana.

2 - Nos serviços de laboração contínua será organizado um piquete de fim-de-semana e feriados, de acordo com as regras seguintes:

a) Aos fins-de-semana, o trabalho é efectuado sem acréscimo de remuneração, sem prejuízo do gozo das respectivas folgas;

b) Os trabalhadores, salvo em situações excepcionais, não poderão ser escalados mais de uma vez em cada três semanas;

c) As escalas de serviço estarão obrigatoriamente afixadas com um mínimo de um mês de antecedência;

d) O trabalho prestado aos feriados conta sempre pelo mínimo de um dia completo de trabalho.

3 - Em casos excepcionais, a empresa poderá organizar turnos rotativos, em que o turno só poderá mudar após o período de descanso.

4 - Salvo casos excepcionais, ao trabalhador não pode ser imposta a mudança de turno rotativo onde está escalado antes de terem decorrido quatro semanas sobre a última alteração de turno.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>



## Trabalho noturno

Para efeitos deste contrato, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado pelo trabalhador fora do período normal de trabalho.

2 - Considera-se trabalho suplementar o devidamente autorizado ou determinado pela empresa, através da cadeia hierárquica respectiva.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Condições da prestação de trabalho suplementar

1 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

2 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos at6díveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 - Não são sujeitas à obrigação estabelecido no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade até 2 anos;

c) Trabalhadores com especiais encargos familiares, nos termos da cláusula 76.º;

d) Menores.

4 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo.

5 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

6 - O trabalho suplementar previsto no ri.º 4 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

7 - O trabalho suplementar previsto no n.º 5 não fica sujeito a quaisquer limites.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias de descanso e feriados

1 - Os trabalhadores só podem trabalhar - em dias de descanso ou nos feriados quando ocorram circunstâncias ponderosas ou casos de força maior, dentro dos trâmites e limites estabelecidos na lei e neste contrato.

2 - Para além da remuneração prevista na cláusula 38.<sup>a</sup>, os trabalhadores aquando da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriados terão direito ainda a descanso num dos três dias úteis imediatos ou em outro período a acordar.

3 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4 - Em grandes deslocações é aplicado o disposto no número anterior aquando da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriados, sendo os dias de descanso em causa adicionados no período de férias anuais.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Transferências

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária de chefias

1 - Os titulares de cargos de chefia de órgãos da estrutura da empresa serão substituídos nos seus impedimentos, em regra, pelos respectivos superiores hierárquicos. A substituição de directores ou de titulares de cargos directamente responsáveis perante a administração será decidida por esta.

2 - Pode o Conselho de Administração substituir titulares de cargos de chefia ou de direcção de órgãos de estrutura da empresa, nos impedimentos destes, por trabalhadores de categoria inferior à do respectivo titular, sempre que se verifique impossibilidade de observar o estabelecido no número anterior.

3 - Enquanto um trabalhador estiver a substituir outro de categoria superior, no exercício de cargos de chefia ou de direcção, por períodos de 15 dias seguidos ou 30 interpelados por motivo de férias terá direito a receber o subsídio de função atribuído por exercício de cargo de chefia substituído, na proporção do tempo de desempenho de funções.

4 - A nomeação de substituto para o exercício de cargo de chefia superior ao da sua categoria por período superior a quarenta e oito horas obedecerá à forma escrita.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Serviço externo

1 - O serviço externo prestado pelos trabalhadores, quer tenha lugar na localidade onde normalmente prestam a sua actividade profissional, quer em qualquer outro ponto do País ou do estrangeiro, conta sempre pelo tempo da sua duração.

2 - O serviço efectivamente prestado além da duração normal de trabalho diário é considerado trabalho suplementar e pago nos termos do AE.

Cláusula 31.<sup>a</sup>  
Deslocações

As deslocações em serviço serão sempre da conta da empresa, que pagará as despesas a elas inerentes, de conformidade com o respectivo regulamento (anexo IV).

Cláusula 32.<sup>a</sup>  
Utilização em serviço de viatura automóvel própria

Sempre que por acordo entre a empresa e os trabalhadores estes utilizem viatura automóvel própria em serviços, têm direito a um subsídio equivalente a 30% do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido ao serviço da Lusa.

Cláusula 33.<sup>a</sup>  
Contrato de exclusividade

1 - O contrato de exclusividade celebrado entre a empresa e os trabalhadores directamente envolvidos é um dispositivo que visa combater, de uma forma gradual e realista, o recurso ao duplo emprego, que prejudica por igual a empresa e aqueles profissionais, propondo-se, por outro lado, fomentar a iniciativa e melhorar a qualidade da produção profissional, reforçando os laços que devem ligar esses trabalhadores à empresa.

2 - O contrato é celebrado livremente entre a empresa e os trabalhadores em causa.

3 - O contrato de exclusividade impõe aos trabalhadores as seguintes obrigações:

a) O compromisso de não exercer, outra actividade permanente e remunerada;

b) O compromisso de não prestar qualquer colaboração assinada, pseudónima ou anónima, de carácter não regular, em órgão de comunicação social;

c) Qualquer colaboração de carácter não regular só poderá ser desenvolvida mediante acordo prévio por escrito do director-coordenador de informação;

d) Não carecem, porém, de qualquer autorização ou acordo a publicação de obras que resultem da livre criação artística, de actividade independente de investigação e das relacionadas com o direito de opinião;

e) Informar com verdade a Lusa sobre o cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de exclusividade;

f) Vincular-se ao regime de isenção de horário de trabalho previsto na lei geral, considerando-se a respectiva retribuição especial incluída no número seguinte.

4 - A celebração do contrato de exclusividade confere ao trabalhador o direito a uma prestação pecuniária de montante igual à remuneração base mensal do trabalhador.

5 - A empresa pode, mediante pré-aviso de 90 dias, denunciar o contrato de exclusividade.

6 - O exercício de funções em órgãos representativos dos trabalhadores não pode constituir impedimento à celebração do contrato de exclusividade.

7 - Uma vez estabelecido, o contrato de exclusividade só pode ser rescindido:

a) Por mútuo acordo dos outorgantes do contrato;

b) Por iniciativa da Lusa quando prove que o trabalhador forneceu falsas informações para a celebração do contrato de exclusividade ou sonegou dolosamente informações com o intuito de o manter ilegitimamente;

- c) Por violação culposa do trabalhador das obrigações decorrentes do contrato de exclusividade;
- d) Por ocorrência do termo do contrato com o pré-aviso de 60 dias da Lusa ao trabalhador sobre o termo do mesmo, sob pena de o contrato se renovar automática e sucessivamente pelo seu período de vigência.

## CAPÍTULO VI

### Da formação profissional

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de formação

- 1 - A empresa incrementará a formação dos seus trabalhadores, visando o seu desenvolvimento perspectivado num plano integrado das necessidades detectadas.
- 2 - A empresa, anualmente, desenvolverá o aperfeiçoamento técnico-profissional dos seus trabalhadores, de acordo com as suas necessidades, tendo em atenção o potencial de cada trabalhador em causa.
- 3 - O tempo despendido pelos trabalhadores, na formação acima referida, será, para todos os efeitos, considerado como tempo normal de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre a duração do trabalho.
- 4 - A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, imediatamente, alteração da situação profissional do trabalhador, embora lhe venha a abrir possibilidades de acesso, dentro do plano de carreiras profissionais estabelecido, a níveis de responsabilidade mais elevados e nos quais essas qualificações possam ser aproveitadas.

## CAPÍTULO VII

### Da retribuição

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais da retribuição

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador 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 trabalhador.
- 4 - Não se consideram, porém, 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 trabalhador por deslocações ou novas instalações, feitas ao serviço da Lusa;
  - c) As gratificações extraordinárias eventualmente concedidas pela Lusa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

- d) Os subsídios de refeição, quer em dinheiro, quer sob a forma de tickets, senhas de almoço ou qualquer outra;
- e) Subsídios de função por desempenho transitório de determinadas funções ou tarefas, mantendo, contudo, o trabalhador 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;
- f) 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 trabalhador 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

- 1- Para efeitos deste AE, entende-se por remuneração base mensal a prevista no anexo VIII para cada uma das categorias profissionais.
- 2 - Carreira profissional é a categoria ou conjunto de categorias referente a uma mesma área de actividade.
- 3 - Categoria profissional é o posicionamento no grupo a que corresponde um conjunto de funções semelhantes exercidas em permanência e que exigem qualificação e conhecimentos específicos.
- 4 - Promoção (sentido vertical) é a passagem de uma dada categoria para uma outra superior dentro da sua carreira.
- 5 - Progressão (no sentido horizontal) é a passagem de um escalão para um outro de nível superior na sua categoria profissional.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Calculo do valor da retribuição horária

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

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o 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 os seguintes acréscimos:
  - a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
  - b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho tem direito a um subsídio no valor de 30% da sua remuneração base, o qual cobre todo o trabalho efectuado nos dias úteis para além do período normal, sem prejuízo do pagamento do trabalho nocturno.

2 - O subsídio previsto no número anterior não cobre o trabalho suplementar efectuado em dias de descanso e feriados, que será remunerado nos termos do n.º 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho nocturno e subsídio de turno fixo na madrugada

1 - A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 - O trabalho prestado em turno fixo no período da madrugada é, contudo, remunerado com um acréscimo de 100% sobre a remuneração base normal.

3 - A prestação accidental de trabalho no período da madrugada, por troca pontual do horário normal de trabalho, confere ao trabalhador o direito a ser remunerado com o acréscimo de 35% sobre a remuneração base normal.

4 - A prestação do trabalho suplementar no período da madrugada confere ao trabalhador, para além da retribuição por trabalho suplementar, o direito a ser remunerado com o acréscimo de 35 % sobre a sua remuneração base mensal.

5 - Considera-se para o efeito previsto nos números anteriores que o período da madrugada é aquele que se inicia a partir da 1 hora da madrugada e termina às 7 horas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 - O trabalhador 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 a uma remuneração mensal.

2 - Se, com referência a 31 de Dezembro, o trabalhador 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 trabalhador, 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 terceiro dia útil 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 42<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual a essa retribuição, que igualmente deve ser pago antes do início do período de férias.

3 - Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias que tenha duração mínima de 10 dias úteis.

4 - A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>, não implica redução do correspondente subsídio.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito de acordo com a cláusula 84.º, a um subsídio diário de refeição, anualmente actualizado, com efeitos a 1 de Janeiro, para o valor máximo não tributável.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 - Enquanto os trabalhadores tiverem regularmente à sua guarda e responsabilidade, valores em numerário e efectuarem regularmente recebimentos e ou pagamentos, têm direito a um abono mensal, de 5 % sobre a respectiva remuneração base.

2 - O disposto no número anterior não se aplica aos chefes de delegação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho por turnos

Os trabalhadores em turnos rotativos terão direito a receber um subsídio de 30% da remuneração base, acumulável com o subsídio de trabalho nocturno, quando aplicável.

## CAPITULO VIII

### Da suspensão da prestação do trabalho

## SECÇÃO I

### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal ou de folgas, de acordo com o que actualmente se pratica na Lusa, tendo direito a gozá-los ao sábado e domingo aqueles que estão em horário fixo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Feriados

##### 1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 - São ainda feriados o feriado municipal da localidade onde se situa o local de trabalho e a terça-feira de Carnaval.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 - Os trabalhadores 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 no número seguinte.



2 - Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

- 1 - A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Lusa e o trabalhador.
- 2 - Tratando-se de trabalhadores membros do mesmo agregado familiar, estes têm direito de gozar as suas férias na mesma altura, caso seja do seu interesse e as necessidades do serviço o permitam.
- 3 - Na falta de acordo, caberá à Lusa fixar a época de férias, nos termos da lei, no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
- 4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpelados.
- 5 - O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

- 1 - Se depois de fixado o período de férias a Lusa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador 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 trabalhador tenha direito.
- 3 - Sempre que o trabalhador, 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 trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que seja a Lusa 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 trabalhador 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 subsídio.
- 2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador 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 efeitos de antiguidade.

### SECÇÃO III

#### Licença sem retribuição

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais das licenças sem retribuição

1 - A Lusa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho.

### SECÇÃO IV

#### Faltas

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais das faltas

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

2 - No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempo serão adicionados para determinação dos períodos de trabalho diário em falta.

##### Cláusula 55.<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 dadas por ocasião do nascimento do filho, até dois dias úteis seguidos ou interpelados (ver lei da maternidade e da paternidade);

c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

d) 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 membros da comissão de trabalhadores;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei aplicável;

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 necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, nos termos e com os efeitos das cláusulas 67.<sup>a</sup> e 68.<sup>a</sup> da Lei da Protecção da Maternidade e Paternidade;

g) As dadas por motivo de doação (graciosa) de sangue, durante um dia por cada dádiva;

h) As dadas no exercício das funções de bombeiro voluntário, em serviço de emergência;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Lusa.

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 n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, sogros, filhos, enteados, nora, genros, padrasto, madrasta e bisnetos do próprio ou do cônjuge;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos (do próprio ou do cônjuge), irmãos e cunhados;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Lusa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Lusa logo que possível.

3 - O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

4 - A Lusa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### 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 trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, de acordo com a lei;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo,

c) Dadas por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do 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 trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá 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 trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpelados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### 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 trabalhador, salvo o disposto no número anterior.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador 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 o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1 - Quando houver que proceder a descontos na remuneração, nomeadamente em virtude de faltas injustificadas e licença sem retribuição, o valor a descontar será calculado multiplicando o salário/hora obtido pela aplicação da fórmula prevista na cláusula 37.<sup>a</sup> pelo número de horas diárias de trabalho marcadas no respectivo horário.

### SECÇÃO V

#### Impedimento prolongado

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

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

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

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

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

## Capítulo IX

### Das condições particulares de trabalho

## SECÇÃO VI

### Protecção da maternidade e da paternidade

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 - As mulheres abrangidos 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 - Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 - Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamente hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período de até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 - Em caso de internamente 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 internamente.

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

6 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença por maternidade.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 - O pai pode faltar até dois dias úteis seguidos ou interpolados (actualmente cinco pela lei da maternidade) por ocasião do 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 63.<sup>a</sup>, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, 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 assegurado ao pai é de 14 dias.

4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 110 ou de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 - Em caso de adopção de menor de 3 anos, o candidato a adoptante tem direito a 60 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 n.ºs 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 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Dispensa para consultas de amamentação

1 - As trabalhadoras grávidas têm 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 enquanto durar e até o filho perfazer um ano.

3 - O direito à dispensa de trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias. (ver lei da maternidade)

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores doentes

1 - Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

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.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

Outros casos de assistência à família

Os trabalhadores tem direito a faltar ao trabalho, até 15 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 70.<sup>a</sup>

Licença especial para assistência a filhos

1 - O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogável até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho.

2 - O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês do início do período de faltas não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

Tarefas desaconselháveis

1 - Durante a gravidez, e até três meses após o parto a trabalhadora tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis e não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição da trabalhadora.

2 – Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhador tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham a absorção de substâncias nocivas e excretáveis no leite materno.

3 – A trabalhadora grávida é dispensada do cumprimento de obrigações legais e deveres funcionais que impliquem risco para o nascituro.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

Regime das licenças, faltas e dispensas

As licenças, faltas e dispensas previstas nas cláusulas 63.<sup>a</sup>, 64.<sup>a</sup>, 67.<sup>a</sup>, 68.<sup>a</sup> e 69.<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, mas sem prejuízo do estabelecido na cláusula seguinte.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a deficientes

O disposto na cláusula 68.<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 artigo 5.º do decreto-lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do decreto-lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Adiantamentos

Durante as licenças referidas na cláusula 72.<sup>a</sup> a empresa pagará integralmente a remuneração líquida ao trabalhador, devendo este, até cinco dias úteis após a data do recebimento do subsídio da segurança social, fazer a devolução da respectiva importância à Lusa, entregando nos serviços de pessoal desta empresa.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com especiais encargos familiares

1 - Os trabalhadores que tiverem a seu cargo parentes que sejam deficientes físicos ou mentais poderão requerer a dispensa de serviço que envolva pernoita fora da sua localidade habitual de trabalho.

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

## SECÇÃO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

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



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

- a) Dispensas durante o ano lectivo e por imperativo dos horários escolares, até cinco horas por semana, no caso de o horário de trabalho ser incompatível com a frequência das aulas;
- b) Dispensa de dois dias por prova de avaliação de cada disciplina, sendo um o da realização da prova e o outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) 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;
- d) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;
- e) Marcação de férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- f) Gozo de licença até 10 dias por cada ano civil 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.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 - Para beneficiar das regalias estabelecidos na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante, junto da empresa, fazer prova da sua condição de estudante, 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 trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 - Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou 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 facto que não seja imputado ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

4 - No ano subsequente aquele em que perdeu as regalias previstas na cláusula anterior, pode o trabalhador estudante requer novamente a aplicação deste estatuto.

5 - As regalias consignadas na cláusula anterior suspendem-se e cessam nos termos da lei, constituindo infracção disciplinar a prestação de falsas declarações para a obtenção de quaisquer das regalias previstas.

## CAPÍTULO X

### Da disciplina do trabalho

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

- 1 - A Lusa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.
- 2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, 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 60 dias subsequentes àquele em que a Lusa 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 Lusa, devendo a instauração do processo ser comunicada à comissão de trabalhadores ou ao respectivo delegado sindical.  
caso aquela não esteja constituída, podendo ser procedido processo de inquérito, a elaborar nos termos da lei.
- 6 - Deverão ser asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:
  - a) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito;
  - b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito e requerer as diligências de prova que houver por necessárias no prazo de 10 dias úteis;
  - c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

- 1 - A Lusa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
  - d) Despedimento com justa causa.
- 2 - A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 24 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.
- 3 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

- 1 - Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares aplicadas sem observância do previsto neste AE e sempre motivadas pelo facto de o trabalhador:
  - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b) Exigir o cumprimento das normas estabelecidos no regulamento de higiene e segurança deste AE;

- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência nos termos da Lei de Imprensa, deste AE, 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 ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas da classe;
  - e) Denunciar o não cumprimento deste AE e demais legislação;
  - f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho;
  - g) Recusar-se a revelar as 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 profissionais;
  - 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 um ano após qualquer dos factos enunciados nas alíneas a), b), c) e h) do n.º1 desta cláusula, até dois anos após os factos mencionados nas alíneas e), f), g) e i) e cinco anos após os factos mencionados na alínea d) do mesmo número e cláusula.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

- 1 - Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com a indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicados à comissão de trabalhadores e no caso de o trabalhador ser representante sindical à associação sindical respectiva, no prazo de 10 dias úteis, devendo ser averbadas no correspondente livro de registo de sanções.
- 2 - Se a sanção aplicada for o despedimento, o trabalhador poderá requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

#### CAPITULO XI

##### Da higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Princípio geral de higiene e segurança no trabalho

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

#### CAPITULO XII

##### Das prestações de carácter social

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Condições do subsídio de refeição

- 1 - Os trabalhadores que prestem serviço na empresa em regime de tempo inteiro têm direito a um subsídio de refeição.

2 - O subsídio é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço em todo o período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

3 - Nos dias em que haja lugar ao direito a ajudas de custo, o trabalhador não tem direito ao subsídio de refeição.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

Demais seguros

A empresa obriga-se a fazer os seguintes seguros, de forma a proteger os trabalhadores ao seu serviço:

a) O pessoal que se desloque em serviço ao estrangeiro ou às Regiões Autónomas terá direito a um seguro de acidentes pessoais em viagem, cujo valor não será inferior a 74.819,68€

b) Contra acidentes de trabalho, nos termos da lei.

## CAPÍTULO XIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.<sup>a</sup>

Causa da cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei e neste AE.

## CAPÍTULO XIV

Outras disposições complementares

Cláusula 87.<sup>a</sup>

Comissão paritária

É criada uma comissão paritária, nos termos da lei das relações colectivas de trabalho.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

Complemento indemnizatório de material fotográfico

1 - O repórter fotográfico poderá utilizar em serviço material da sua propriedade, tendo por isso direito a um complemento indemnizatório a negociar anualmente com a empresa.

2 - A Lusa assegurará, desde que possível, seguro contra roubo ou quebra em serviço do material fotográfico registado na empresa

3 - O trabalhador deverá apresentar à empresa, na data da entrada em vigor deste AE a lista de todo o material fotográfico que utiliza em serviço e que se encontre em boas condições de funcionamento.

4 - A lista deverá ser actualizada pelo repórter fotográfico sempre que este proceda a novas aquisições ou alienação de material.

5 - A Lusa pode fixar o montante máximo do valor do material pertença do fotógrafo, que considera suficiente para as necessidades de trabalho na Lusa, após consulta aos jornalistas da editoria de Fotojornalismo.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

Carácter globalmente mais favorável do presente AE

O presente AE é globalmente mais favorável do que outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho eventualmente aplicáveis a quaisquer trabalhadores ao serviço da Lusa.

## ANEXO I

Saúde ocupacional, higiene e segurança

1 - A medicina do trabalho, como serviço de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância de higiene e segurança do seu trabalho.

2 - A Lusa manterá em funcionamento serviços de medicina do trabalho, de acordo com as condições legais aplicáveis.

3 - Compete, em especial, aos serviços médicos da empresa realizar:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 20 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva da saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

4 - Para completar a sua observação e formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares.

5 - O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode, quando se justifique, alterar, reduzindo ou alargando, a periodicidade dos exames, sem deixar, contudo, de os realizar dentro do período em que está estabelecido a obrigatoriedade de novo exame.

6- O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado dos exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

7 - As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria.

8 - A ficha encontra-se sujeita ao regime de segredo profissional, só podendo ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

9 - Quando o trabalhador deixar de prestar serviço na empresa, ser-lhe-á entregue, a seu pedido, cópia da ficha médica.

10 - Constitui obrigação da empresa:

- a) Avaliar as condições de segurança e de saúde existentes nos postos de trabalho, nomeadamente as que respeitem aos riscos para a visão, às afecções físicas e à tensão mental;
- b) Tornar, com base na avaliação referida no número anterior, as medidas necessárias para eliminar riscos;
- c) Informar os trabalhadores sobre tudo o que diga respeito às questões da sua segurança e da sua saúde relativas ao posto de trabalho;
- d) Organizar a actividade do trabalhador de forma que o trabalho diário com visor seja periodicamente interrompido por pausas ou mudanças de actividade que reduzam a pressão do trabalho com equipamento dotado de visor.

11 - Antes de ocuparem pela primeira vez um posto de trabalho dotado de visor, periodicamente e sempre que se apresentem perturbações visuais, os trabalhadores devem ser sujeitos a um exame médico adequado dos olhos e da visão, efectuado pelos serviços de medicina do trabalho da Lusa.

12 - Se os resultados do exame referido no número anterior demonstrarem a sua necessidade, os trabalhadores beneficiam de um exame oftalmológico.

13 - Sempre que os resultados dos exames médicos o exigirem e os dispositivos normais de correcção não puderem ser utilizados, devem ser facultados aos trabalhadores dispositivos especiais de correcção concebidos para o tipo de trabalho desenvolvido.

14 - Os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem ser informados sobre todas as medidas tomadas que digam respeito à sua segurança e saúde na utilização de equipamento dotado de visor.

15 - Antes do início da actividade, ou quando ocorrerem mudanças no posto de trabalho, os trabalhadores devem receber a formação adequada sobre a utilização dos equipamentos dotados de visor.

16 - No cumprimento das obrigações previstas na lei, devem os trabalhadores cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, cabendo-lhes, em especial:

- a) Tomar conhecimento da informação e participar na formação, proporcionadas pela empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Comparecer aos exames médicos e realizar os testes que visem garantir a segurança e saúde no trabalho;
- c) Prestar informações que permitam avaliar, no momento da admissão, a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à respectiva categoria profissional, bem como sobre os factos ou circunstâncias que visem garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, sendo reservada ao médico do trabalho a utilização da informação de natureza médica.

17 - Os trabalhadores que ocupem na empresa cargos de direcção, bem como os quadros técnicos, devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho na execução das medidas de prevenção de vigilância da saúde.

18 - Supletivamente quanto à matéria deste anexo, designadamente quanto às comissões de higiene e segurança, aplica-se a lei em vigor.

19 - Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo as despesas com exames, avaliações de exposições, testes, deslocações dos trabalhadores e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde, ficam a cargo da empresa.

## ANEXO II

### Regulamento de higiene e segurança no trabalho

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

1.º

##### Deveres da Lusa

1 - A Lusa é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 - Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

2.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores devem cumprir com as prescrições de segurança e higiene estabelecidos.

2 - Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que para o efeito sejam devidamente autorizados.

#### CAPÍTULO II

##### Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

3º

##### Áreas dos locais de trabalho

1 - Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 - Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a área mínima por trabalhador seja de 1,80m<sup>2</sup>.

Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por móveis, objectos, máquinas e vias de circulação, bem como os espaços não utilizáveis entre os diversos volumes existentes no local de trabalho.

4.º

##### Vias normais e de emergência,

1 - As vias normais e de emergência têm de estar permanentemente desobstruídas e em condições de utilização, devendo o respectivo traçado conduzir, o mais directamente possível, a áreas ao ar livre ou a zonas de segurança.

2 - A instalação de cada posto de trabalho deve permitir a evacuação rápida e em máxima segurança dos trabalhadores.

3 - O número, a localização e as dimensões das vias e das saídas de emergência devem atender ao tipo de utilização, às características do local de trabalho, ao tipo de equipamento e ao número previsível de utilizadores em simultâneo.

4 - As vias e saídas de emergência devem estar sinalizadas de acordo com a legislação sobre sinalização de segurança em vigor.

5 - As vias e as saídas de emergência que necessitem de iluminação artificial durante os períodos de trabalho devem dispor de iluminação de segurança alternativa para os casos de avaria da iluminação principal.

5.º

#### Portas de emergência

As portas de emergência não podem ser de correr, nem rotativas, nem estar fechadas à chave, devendo abrir para o exterior de forma rápida e, facilmente acessível a qualquer pessoa.

6.º

#### Comunicações verticais

1 - As escadas de acesso aos diferentes pisos dos edificios onde a Lusa está instalada devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 - Os ascensores e monta-cargas não devem ser considerados como saídas de emergência.

7.º

#### Locais subterrâneos

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperaturas e protecção contra a humidade.

8.º

#### Iluminação

1 - Os locais de trabalho devem dispor, na medida do possível, de iluminação natural adequada.



2 - Nos locais de trabalho que não possam dispor de iluminação natural adequada deve existir iluminação artificial, complementar ou exclusiva, que garanta idênticas condições de segurança e de saúde aos trabalhadores.

3 - As instalações de iluminação não devem constituir um factor de risco para os trabalhadores.

4 - A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

5 - Nos casos em que uma avaria da iluminação artificial possa expor os trabalhadores a riscos, deve existir iluminação alternativa de intensidade suficiente.

6 - Nos locais em que a iluminação artificial produza o efeito estroboscópico, devem observar-se as disposições regulamentares aplicáveis.

9.º

#### Ventilação

1 - Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 - Os locais de trabalho fechados devem dispor de ar puro em quantidade suficiente para as tarefas a executar.

3 - O caudal médio de ar puro deve ser de, pelo menos,  $30\text{m}^3$   $50\text{m}^3$  por hora e por trabalhador.

4 - O ar puro referido nos números anteriores pode ser obtido por processos naturais ou artificiais, devendo os respectivos equipamentos ser mantidos em bom estado de funcionamento e dispor de controlo de detecção de avarias.

5 - O funcionamento das instalações de ventilação de ar condicionado não deve expor os trabalhadores correntes de ar nocivas e deve assegurar a rápida eliminação da poluição do ar respirável

6 - Os níveis de concentração de substâncias nocivas existentes no ar dos locais de trabalho não podem ultrapassar os definidos em legislação específica.

10.º

#### Temperatura e humidade

1 - A temperatura e a humidade nos locais de trabalho devem ser adequadas ao organismo humano, levados em conta os métodos de trabalho e os condicionalismos físicos impostos aos trabalhadores.

2 - A temperatura e a humidade das salas de convívio destinadas ao pessoal, bem como das instalações sanitárias e instalações de primeiros socorros, devem estar de acordo com os fins específicos desses locais.

11.º

#### Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

12.º

## Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

13.º

## Conservação e limpeza

1 - Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 - As operações de limpeza devem efectuar-se antes ou depois dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

14.º

## Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

15.º

## Conservação das instalações e equipamentos

1 - As instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 - Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo no edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 - Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 - Na execução de trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

16.º

## Actualização técnica

Os equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

17.º

#### Abastecimento de água

Deve ser posto à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

18.º

#### Instalações sanitárias

1- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 - O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

19.º

#### Segurança das instalações eléctricas

Nos edifícios onde a Lusa está instalada as instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

20.º

#### Incêndios

1 - Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 - Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

21.º

#### Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

22.º

#### Segurança de veículos

1 - os veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 - Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão obrigados, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

### CAPÍTULO III

#### Promoção de saúde

23.º

#### Medicina preventiva

1 - Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 - Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia, das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de saúde ocupacional promover a educação sanitária dos trabalhadores.

### ANEXO III

#### Regime do complemento do subsídio de doença

Artigo 1.º

#### Definição

O subsídio em caso de doença comprovada ou de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho é um benefício complementar do subsídio de doença atribuído pela segurança social e pela seguradora concedido pela Lusa nos termos dos artigos seguintes a todos os trabalhadores que se encontrem nas condições definidas no presente anexo.

Artigo 2.º

#### Valor do subsídio e adiantamento da remuneração

1 - O complemento (subsídio) referido no artigo anterior será atribuído pela Lusa nos casos em que o trabalhador tenha direito a receber, por baixa por doença ou acidente de trabalho, subsídio da segurança social ou da companhia de seguros e será de montante que, somado ao efectivamente pago por estas, garanta ao trabalhador auferir a mesma remuneração mensal líquida que receberia se estivesse ao serviço.

2 - Em nenhum caso o valor do subsídio e do complemento excederão o valor correspondente ao total da remuneração.

3 - Em nenhum caso, porém, o complemento excederá o valor correspondente a 35 % da remuneração mensal líquida do trabalhador.

4 - A empresa assegurará sempre o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de doença não comparticipados pela segurança social.

5 - Durante o período da atribuição do complemento, a Lusa pagará integralmente a remuneração líquida ao trabalhador, devendo este, até cinco dias úteis após a data do recebimento do subsídio da segurança social ou da seguradora, fazer a devolução da respectiva importância à Lusa, entregando-a nos serviços de pessoal desta empresa.

Em nenhum caso o valor a devolver pelo trabalhador poderá exceder aquele que foi posto à sua disposição.

### Artigo 3.º

#### Baixas por doença

1 - No caso de baixa por doença, o trabalhador tem de comunicar a baixa dos serviços médicos da segurança social aos serviços de pessoal da Lusa, directamente ou por interposta pessoa, por escrito ou telefonicamente, no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, no dia seguinte;

2 - Se for jornalista, este deverá enviar o atestado médico aos referidos serviços de pessoal.

3 - Sempre que haja prorrogação da baixa, o trabalhador deverá comunicá-la, também nos termos do n.º 1, aos serviços de pessoal.

4 - No caso dos jornalistas, estes deverão enviar novo atestado médico.

5 - Quando o trabalhador se apresentar ao serviço após lhe ter sido concedida alta, terá de entregar o boletim de baixa aos serviços de pessoal da Lusa.

6 - No caso dos jornalistas, deverão apresentar o atestado médico de alta, caso o atestado não especifique o fim da baixa.

### Artigo 4.º

#### Incapacidade por acidente de trabalho

1 - No caso de incapacidade por acidente de trabalho, o trabalhador deverá comparecer nos serviços de pessoal no dia do acidente ou, havendo motivos justificáveis, no dia seguinte, a fim de ser elaborada a participação do sinistro a entregar na seguradora.

2 - Caso esteja impedido de comparecer nos serviços de pessoal da Lusa, o trabalhador deverá comunicar tal facto à Lusa, por si ou por interposta pessoa.

### Artigo 5.º

#### Observação do trabalhador doente por parte do médico da empresa

1 - No caso de baixas por doença, o trabalhador poderá ser convocado, por carta registada ou protocolo, para ser observado pelo médico da empresa.

2 - Caso esteja impossibilitado de comparecer, deverá comunicar aos serviços de pessoal, até ao próprio dia, o motivo da ausência, podendo então o médico da empresa ir observar o trabalhador onde este se encontrar.

3 - O médico da empresa elaborará um relatório a ser submetido à direcção-geral.

4 - Com base nesse relatório a direcção-geral. poderá deixar de atribuir o complemento do subsídio de doença.

5 - A direcção-geral comunicará ao trabalhador a sua intenção de lhe retirar o complemento do subsídio de doença, explicitando os motivos que fundamentam a sua decisão, sendo remetida cópia da respectiva fundamentação à comissão de higiene e segurança no trabalho, dispondo esta de cinco dias úteis para a emissão do seu parecer por escrito.

6 - O trabalhador poderá impugnar o relatório médico e as consequências dele emergentes por qualquer meio admitido em direito, nomeadamente através de junta médica.

## Artigo 6.º

### Sanções

Ao trabalhador que infrinja as regras estabelecidos nos artigos anteriores, sem prejuízo de outras sanções que legal ou contratualmente lhe sejam aplicáveis, não será concedido o complemento do subsídio de doença:

Quando não cumpra com o disposto no n.º 4 do artigo 2.º e nos artigos 3.º e 4.º;

Quando não compareça ao médico da empresa, sem motivo justificado, ou quando faça obstrução a que aquele o observe;

Quando simule impedimento para o trabalho, designadamente obtendo baixa fraudulenta.

## Artigo 7.º

### Fiscalização

1 - A Lusa reserva-se o direito de proceder a fiscalizações às situações de baixa por doença ou incapacidade por acidente de trabalho, incluindo as domiciliárias, que entender por conveniente, podendo, para esse efeito, utilizar os meios adequados.

2 - A Lusa poderá, designadamente, requerer a realização de juntas médicas de verificação, ao abrigo do disposto no regulamento da concessão e controlo de baixas por doença.

3 - A Lusa poderá solicitar a intervenção dos serviços externos da segurança social, tendo em vista, especialmente, a averiguação das situações em que os trabalhadores se encontrem ausentes do domicílio, ou a trabalhar em contravenção da prescrição médica, conforme o disposto no referido regulamento.

## Artigo 8.º

### Falsas declarações

O trabalhador que prestar falsas declarações relativamente a situações de baixa por doença ou acidente de trabalho incorrerá nas sanções previstas no artigo 6.º

## Artigo 9.º

### Disposição complementar

Todas as situações não previstas no presente regulamento são passíveis de análise casuística, a efectuar pelo departamento de recursos humanos da Lusa para efeitos de decisão da direcção-geral.

#### ANEXO IV

#### Regulamento de deslocação em serviço

##### 1 - Conceitos e definições:

1.1 - Consideram-se deslocações em serviço as efectuadas para prestação de trabalho à empresa fora do local habitual onde presta serviço.

1.2. - As deslocações em serviço classificam-se em:

Pequenas;

Grandes;

Prolongadas.

1.3 - Consideram-se pequenas deslocações as que permitem o regresso do trabalhador à sua residência habitual sem necessidade de pernoitar fora.

1.4 - Consideram-se grandes deslocações as não abrangidos no número anterior e que obrigam o trabalhador a permanecer fora da sua residência até ao limite máximo de 20 dias.

1.5 - Denominam-se deslocações prolongadas todas as que obrigam, nas condições do número anterior, o trabalhador a permanecer mais de 20 dias seguidos no mesmo local.

##### 2 - Condições gerais das deslocações em serviço:

2.1 - No decurso de uma deslocação o trabalhador terá direito a ser reembolsado das despesas que, por motivos da mesma, tiver de efectuar.

2.2 - De entre as despesas decorrentes de uma deslocação destacam-se as seguintes:

Despesas de alimentação;

Despesas de alojamento;

Despesas não abrangidos pelas ajudas de custo.

2.3 - A Lusa, dentro da normalidade das situações, assegurará a marcação prévia dos alojamentos nos locais onde o trabalhador irá prestar serviço.

3 - Pequenas deslocações - o reembolso das despesas decorrentes de uma pequena deslocação tem por base o valor efectivamente despendido, pelo que para o efeito é necessário a apresentação dos respectivos comprovativos.

##### 4 - Grandes deslocações:

4.1 - Nas grandes deslocações existem duas modalidades de condições, que seguidamente se apresentam e que são da opção do trabalhador:

4.1.1 - Pagamento à despesa - sistema semelhante ao da pequena deslocação, em que o reembolso da despesa é efectivado mediante a apresentação dos documentos comprovativos.

4.1.2 - Pagamento de ajudas de custo:

4.1.2.1 - A empresa pagará ao trabalhador deslocado, por dia completo de deslocações, a título de ajudas de custo, verbas a estabelecer para:

a) Deslocação em Portugal (continente e Regiões Autónomas);

b) Deslocações ao estrangeiro;

c) Os valores estabelecidos para a alínea b) serão acrescidos de 40% nas deslocações aos seguintes países:

Alemanha, Austrália, Áustria, Barein, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Emirados Árabes Unidos, EUA, Finlândia, França, Grã-Bretanha, Holanda, Hong-Kong, Japão, Koweit, Luxemburgo, Noruega, Nova Zelândia, Suécia e Suíça;

d) Quando os trabalhadores deslocados só tenham de suportar as despesas com uma refeição, a respectiva ajuda de custo deverá ser reduzida a 50 %;

e) Quando os trabalhadores deslocados não tenham de suportar as despesas com alojamento e alimentação, a respectiva ajuda de custo deverá ser reduzida a 10%.

4.1.2.2 - As ajudas de custo cobrem apenas as despesas de alimentação.

5 - Deslocações prolongadas - neste tipo de deslocações as condições serão objecto de acordo individual, negociadas caso a caso.

6 - Despesas não abrangidos pelas ajudas de custo:

6.1 - As despesas impostas pelo trabalho realizado no decurso de uma deslocação em serviço, tais como despesas de representação, despesas gerais, despesas telefónicas ou outras, são reembolsáveis.

6.2 - Sempre que o reembolso das despesas tiver por base o valor efectivamente despendido, o mesmo só terá lugar mediante a apresentação do respectivo documento comprovativo, e sempre validado pela hierarquia com competência para o fazer.

7 - Meios de viagem e transporte:

7.1 - A Lusa providenciará e assegurará o transporte dos trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de prestar serviço fora das instalações da Agência.

7.2 - Nas grandes deslocações os transportes a utilizar serão, em princípio, os colectivos públicos. Os transportes em caminho de ferro serão em 1.<sup>a</sup> classe e em avião em classe turística.

7.3 - Nas deslocações em zonas urbanas a utilização de transportes públicos, sempre que necessário, é feita pela ordem a seguir indicada, táxi, metro e outros; é admitida pela sobrecarga de serviço, urgência de cobertura do acontecimento ou outras razões imprevistas qualquer delas devidamente justificada e previamente aprovadas pela respectiva chefia.

7.4 - A utilização de viatura própria carece de autorização da empresa, sendo, neste caso, devido ao trabalhador o subsídio estabelecido na cláusula 32.<sup>a</sup>

7.5 - No caso de falecimento do trabalhador destacado, serão de conta da empresa as despesas com o repatriamento do corpo do trabalhador.

8 - Deslocações em situação de guerra ou de risco:

8.1 - A definição destes países, bem como as condições destas deslocações, será feita caso a caso e por acordo entre as partes.

8.2 - Nestas deslocações as ajudas de custo não poderão ser inferiores às estabelecidos na alínea c) do n.º 4.1.2.1.

8.3 - Nos casos mencionados no número anterior, o valor do seguro de acidentes pessoais poderá ir até ao triplo do montante estabelecido na cláusula 85.<sup>a</sup>

Tabela de ajudas de custo

Destino	Grupo 1	Grupo 2
Portugal	24,94€	23,94€
Estrangeiro	65,73€	64,84€



Grupo I – Directores.

Grupo II – Restantes trabalhadores

Quando um funcionário pertencente a um grupo acompanha outro de grupo superior, beneficia de ajudas de custo constantes ao grupo imediatamente superior ao seu.

## ANEXO V

Categorias e funções

Categorias do quadro de jornalistas

Jornalista grupos I, II, III, IV e V

Definição sucinta da função - É o trabalhador que trata, de forma efectiva e permanente, materiais informativos (factos, acontecimentos, conhecimentos, imagens) com a finalidade da sua difusão; pesquisa, recolhe, trata e redige a informação, segundo as características técnicas e deontológicas adequadas ao serviço noticioso da empresa.

O estágio para a profissão é de dois anos. O candidato à profissão sujeita-se a um período experimental de 180 dias, após o qual - caso seja admitido - será reclassificado como estagiário do 1.º ano, contando-se para todos os efeitos o tempo do período experimental. O estagiário do 1.º ano ascende a estagiário do 2.º ano ao fim de 12 meses.

Jornalista grupos VI, VII e VIII

Definição sucinta da função - É o trabalhador que, para além do desempenho das funções descritas para os jornalistas dos grupos I a V, revela mérito técnico-profissional e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade.

Redactor principal grupos I e II

Definição sucinta da função - É o trabalhador que trata assuntos de interesse jornalístico, denotando elevado grau de iniciativa e criatividade. Assegura tarefas que exigem grande experiência, elevado grau de especialização e qualificação técnico-profissional. É o redactor especialmente dotado para o acompanhamento de uma ou mais áreas temáticas do jornalismo, empreendedor e bom concretizador com experiência acumulada.

## ANEXO VI

Condições de admissão

1 - Jornalistas:

1.1 - Admissão - Só podem ser admitidos na profissão trabalhadores com idade superior a 18 anos.

1.2 - Habilitações - são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão uma licenciatura adequada e formação profissional complementar.



Jornalista Grupo III	1.219,69
Jornalista Grupo II	1.131,08
Jornalista Grupo I	1.051,53
Jorn.Estagiário 2º Ano	902,24
Jorn.Estagiário 1º Ano	778,51
Candidato a Jornalista	675,23

Legenda:

a - Passagem automático ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da Empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997 a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

b - Passagem aos escalão seguinte após cinco anos de permanência de escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

c - Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional