

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro.**

### CAPÍTULO I

#### Da área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, as empresas licenciadas para o exercício da actividade de radiodi-

usão sonora filiadas na Associação Portuguesa de Radiodifusão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Julho a 30 de Junho de cada ano, com início em Julho de 2004.

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

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

## CAPÍTULO II

### Dos direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

As empresas devem:

- a) Tratar com urbanidade e respeitar os trabalhadores;
- b) Instalar os trabalhadores de acordo com as normas a estabelecer em regulamento de higiene e segurança a acordar entre as partes outorgantes deste contrato;
- c) Passar certificado de trabalho, designadamente aquando da cessação do contrato de trabalho, bem como preencher e assinar o competente impresso dos serviços de emprego que lhe seja apresentado pelo trabalhador;
- d) Prestar aos Sindicatos os esclarecimentos pedidos sobre a aplicação do presente CCT e sobre a situação dos demais trabalhadores;
- e) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, a pedido expresso dos trabalhadores, e remeter o respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita;
- f) Remeter aos Sindicatos outorgantes cópias dos mapas do quadro de pessoal enviadas ao IDICT;
- g) Ouvir os conselhos de redacção nos termos e para os efeitos previstos na lei e no presente contrato;
- h) Contribuir para a melhoria do nível de produtividade dos trabalhadores;
- i) Contribuir para a melhoria da qualificação profissional dos trabalhadores, estimulando acções de formação geral e especializada, nas empresas ou através de instituição adequada, ou autorizando a frequência de iniciativas de instituições terceiras;
- j) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos e regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções em razão de tal exercício;
- b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e neste contrato;
- c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste CCT, ou quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, haja acordo do trabalhador;
- e) Exigir do jornalista qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do Código Deontológico e do Estatuto do Jornalista;
- f) Exigir do jornalista que revele as suas fontes de informação, não podendo o silêncio daquele sofrer qualquer sanção, ainda que indirecta;
- g) Obrigar os trabalhadores a exprimir opiniões ou a cometer actos profissionais contrários à sua consciência ou à ética profissional;
- h) Utilizar ou ceder, a qualquer título, textos ou sons originais ou de arquivo produzidos por jornalistas para serem inseridos em suportes publicitários;
- i) Ceder, a qualquer título, textos ou sons originais ou de arquivo produzidos por jornalistas para serem inseridos em suportes promocionais de entidades exteriores à empresa ou grupo a que pertencem;
- j) Obrigar os trabalhadores a trabalhar para outra empresa ou órgão de informação diferente daquele a cujo quadro pertencem, sem o seu acordo expresso, quando a entidade patronal seja proprietária de outro ou outros órgãos ou empresas, salvo se, à data da entrada em vigor do presente CCT e por acordo anteriormente estabelecido, já vinham trabalhando para mais de um órgão de informação ou empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores em geral:

- 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 empresa por razões de serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções desta se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, designadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade das empresas;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho;
- h) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim.

2 — São deveres específicos do jornalista:

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direitos de autor

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Conselho de redacção

1 — O conselho de redacção, eleito por todos os jornalistas segundo regulamento por eles aprovado e funcionando segundo estatutos aprovados em plenário de redacção, tem todas as competências previstas na lei e neste contrato.

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento

1 — A posição que dos contratos decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem 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 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

## CAPÍTULO III

### Do exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e o seu sindicato têm direito a desenvolver 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, 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, o sindicato deverá 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 de trabalho, dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou dos respectivos sindicatos, sem prejuízo da normal laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Direitos dos representantes sindicais

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

## CAPÍTULO IV

### Do recrutamento e movimentos de pessoal

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — A admissão de trabalhadores regula-se pelas pertinentes disposições da lei e do presente CCT.

2 — Salvo durante o período experimental, as empresas não podem ter ao seu serviço trabalhadores que não se encontrem habilitados com o respectivo título profissional, quando legalmente exigível.

3 — Só podem ser admitidos indivíduos com idade superior a 16 anos.

4 — São exigidas como habilitações mínimas para o ingresso na profissão de jornalista as correspondentes ao 12.º ano de escolaridade, salvo excepções devidamente ponderadas pela entidade patronal.

5 — As colaborações de carácter jornalístico só podem ser prestadas por jornalistas, ou outros profissionais equiparados, ressalvando os casos de colaboração gratuita ou especializada e os que derivem do exercício do direito de opinião.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores obedecerá às seguintes disposições:

- a) O trabalhador pode ser sujeito a um período experimental de 60 dias consecutivos;
- b) Antes de terminar o período experimental, o conselho de redacção emitirá parecer não vinculativo sobre a admissão do estagiário de jornalista.

2 — O contrato de trabalho de trabalhadores já portadores de carteira profissional pode ficar sujeito, por acordo entre as partes, a um período experimental de 30 dias.

3 — O contrato de trabalho de trabalhadores admitidos a convite expresso da empresa não fica sujeito a qualquer período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato sem que haja lugar a indemnização.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Estágio de jornalistas

1 — O estágio tem a duração de dois anos, incluindo o período de experiência.

2 — O período de estágio será reduzido para 12 meses aos estagiários com licenciatura em Jornalismo ou Comunicação Social e para 18 meses aos estagiários com um curso superior.

3 — Aos estagiários que tenham frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional em jornalismo certificados pelo INOFOR será deduzido, no respectivo estágio, o tempo de formação, até ao máximo de um ano, dedução que não poderá ser acumulada com a referida no número anterior.

4 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos estagiários o conhecimento efectivo de todos os sectores das redacções e facultarão adequada formação profissional, em princípio durante o período laboral.

5 — Os estagiários comprometem-se a frequentar as acções de formação com assiduidade e zelo, tendo as empresas o direito de fiscalizar a aprendizagem e de sancionar situações de comprovada negligência.

6 — No último mês do estágio, o jornalista destacado para acompanhar o estagiário apresentará ao director uma apreciação escrita sobre a forma como decorreu o estágio, cuja cópia será entregue ao conselho de redacção.

## CAPÍTULO V

### Categorias e funções

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Actividades, categorias, funções e progressões

1 — As actividades desenvolvidas no sector integram-se nos seguintes grupos profissionais:

- a) Jornalista, locutor, radialista, sonorizador, técnico de som e técnico multimédia;
- b) Mecânico de antenas/electricista e técnico de electrónica;
- c) Telefonista, recepcionista, técnico administrativo, técnico de secretariado e técnico de vendas;
- d) Auxiliar de serviços e motorista;
- e) Trabalhador de limpeza.

2 — As definições das diversas categorias e funções são as constantes do anexo I.

3 — As progressões desenvolvem-se por seis escalões (anexo II), sendo o tempo máximo de permanência em cada um de cinco anos, excepto a carreira de trabalhador de limpeza, que terá apenas dois escalões, com progressão ao fim de cinco anos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Funções de direcção, chefia e coordenação

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 83.<sup>a</sup>, os trabalhadores nomeados para qualquer das funções referidas nesta cláusula são obrigatoriamente recrutados de entre os trabalhadores das respectivas carreiras.

2 — Os trabalhadores nomeados a partir da entrada em vigor do presente CCT, para qualquer das funções supra-referidas, são investidos nas respectivas funções hierárquicas, podendo cessar tais funções a seu pedido ou por decisão da empresa. Em caso de cessação de funções, haverá obrigatoriamente um pré-aviso de 30 dias à outra parte.

3 — O trabalhador nomeado para as funções referidas beneficiará das evoluções escalonares previstas para a sua carreira de origem, contando todo o tempo de exercício nas funções para que foi nomeado.

4 — Ocorrendo, por iniciativa da empresa, a cessação das funções para que foi nomeado, após cinco anos de exercício destas, o trabalhador tem direito a uma compensação equivalente a três meses de retribuição correspondente às mesmas funções.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

No mês de Novembro de cada ano, as empresas afixarão nos locais de trabalho, durante 60 dias, em lugar bem visível, a cópia, com o visto da entrada no IDICT, do quadro dos mapas de pessoal relativo aos trabalhadores ao seu serviço.

## CAPÍTULO V

### Cessação e suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por prestação de serviço militar, requisição oficial, doença ou acidente, ou por outros factos que não lhe sejam imputáveis, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições que assegurem benefícios complementares da segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para todos os efeitos como antiguidade.

3 — O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva por delito de opinião em resultado do exercício da actividade profissional efectivamente prestada à empresa, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito a receber desta, no momento do trânsito em julgado, a retribuição correspondente ao período da prisão preventiva.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o trabalho, sendo a reintegração obrigatória.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição da actividade da empresa

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

2 — Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal deverá deduzir-se aquilo que o trabalhador receba por qualquer actividade substitutiva remunerada exercida durante o período em que o impedimento subsista.

3 — Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

4 — O disposto nos números anteriores é extensivo a quaisquer outras situações em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

5 — Quando o encerramento temporário ou a diminuição da actividade for devido a caso fortuito ou de força maior, a empresa optará entre continuar a pagar a retribuição aos trabalhadores ou aplicar o regime de suspensão dos contratos de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período de trabalho

O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, sem prejuízo de regimes mais favoráveis que estejam ou venham a ser praticados.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho

1 — O horário normal de trabalho será estabelecido por mútuo acordo, segundo um dos seguintes esquemas:

- a) Prestação de um período de sete horas diárias, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de folga;
- b) Prestação de um período de sete horas diárias, com uma hora de intervalo para refeição, não integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de folga;
- c) Prestação de um período de oito horas diárias, com meia hora de descanso integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de folga;
- d) Prestação de um período de oito horas diárias, com uma hora de intervalo para refeição não integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de folga.

2 — Nas empresas que empreguem até três jornalistas pode ser acordado com qualquer trabalhador um período semanal de trabalho de seis horas diárias a prestar de segunda-feira a sexta-feira, acrescido de cinco horas ao sábado ou ao domingo.

3 — Cada hora de trabalho prestado ao sábado ou no domingo nos termos do número anterior será paga com um acréscimo de 50 % em relação ao valor da hora normal de trabalho.

4 — Qualquer alteração do horário estabelecido só poderá efectuar-se com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, por necessidade de serviço, estejam isentos de horário de trabalho, receberão uma retribuição equivalente a 25 % da sua remuneração mensal efectiva.

2 — Consideram-se remuneradas pelo regime de isenção de horário de trabalho as primeiras vinte e uma horas cumpridas fora do período normal em cada mês de trabalho.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção ou chefia podem estar isentos de horário de trabalho.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, nas estações de emissão nacional ou regional, e entre as 23 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, nas estações de radiodifusão local, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25% sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado pelo trabalhador fora do período normal de trabalho e devidamente determinado pela empresa, através da respectiva hierarquia.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho até ao limite de mais vinte e uma horas mensais para além do período normal.

3 — O trabalho suplementar só é exigível nos casos expressamente previstos na lei.

4 — O trabalho suplementar não pode ser compensado em tempo.

5 — O trabalhador está obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

6 — Para efeitos do número anterior, são motivos atendíveis, designadamente, a doença devidamente comprovada do trabalhador ou de membro do seu agregado familiar, assim como o cumprimento de quaisquer mandatos em organização sindical, de segurança social ou da comissão de trabalhadores, bem como a frequência de acções de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

7 — Os trabalhadores não podem ser obrigados a prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, até ao máximo de cento e sessenta horas em cada ano civil, salvo ocorrendo motivos ponderosos.

8 — O trabalho suplementar que não seja prestado no prolongamento imediato do período normal de trabalho contará sempre pelo mínimo de uma hora.

9 — O trabalho suplementar é pago nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso ou férias quando ocorram circunstâncias ponderosas ou casos de força maior, dentro dos trâmites e limites previstos na lei e neste CCT.

2 — As empresas podem convocar a prestação de trabalho em dia feriado, sem prejuízo da invocação, pelo trabalhador, do direito ao seu gozo.

### Cláusula 26.<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.

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

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, designadamente as relativas a acréscimos com transportes.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Substituições temporárias

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Serviço externo

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

2 — O serviço prestado para além do período normal de trabalho é considerado trabalho suplementar e pago nos termos do presente contrato.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Regime de prevenção

Por acordo entre a empresa e o trabalhador, poderá ser estabelecido um regime de prevenção, sem prejuízo das situações já constituídas.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Deslocações

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

2 — Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, aquele poderá optar por uma ajuda de custo com os seguintes valores diários mínimos:

- a) Continente e Regiões Autónomas — 20% do valor do índice 100 da escala indiciária constante do anexo III;
- b) Estrangeiro — 50% do valor do índice 100 da escala indiciária constante do anexo III.

3 — Quando o serviço externo não obrigue a pernoita e abranja apenas o período de uma refeição, a ajuda de custo é equivalente a 30% dos valores referidos no número anterior.

4 — Quando o serviço externo obrigue a pernoita e abranja o período de uma refeição, a ajuda de custo é equivalente a 70% dos valores referidos no n.º 2.

5 — As despesas com transportes e comunicações, devidamente comprovadas, serão sempre integralmente pagas pela empresa.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

1 — Em casos de emergência ou de manifesta necessidade da empresa, e mediante solicitação expressa desta, podem os trabalhadores, para trabalhos específicos de que sejam encarregados, aceitar pôr as suas viaturas ao serviço desta para as deslocações necessárias.

2 — Nas situações referidas no n.º 1, o trabalhador tem direito a auferir a importância equivalente a 30% do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

### CAPÍTULO VIII

#### Da formação profissional

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de formação

1 — As empresas incrementarão, quando possível, a formação dos seus trabalhadores, visando o seu desenvolvimento perspectivado num plano integrado das necessidades detectadas.

2 — As empresas desenvolverão, quando possível, o aperfeiçoamento técnico-profissional dos seus trabalhadores, de acordo com as suas necessidades, tendo em atenção o potencial de cada trabalhador.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores na formação referida nos números anteriores que decorra dentro do período normal de trabalho será, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço e submetido às disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

4 — As empresas facilitarão a frequência de cursos, estágios ou seminários relacionados com a profissão, mantendo, em princípio e nos termos do número seguinte, o pagamento do salário enquanto os mesmos durarem.

5 — Quando a empresa garanta o pagamento do salário durante acções de formação de média ou longa duração, mesmo durante o período de estágio, esta poderá fazer depender a autorização de frequência dessas acções de um acordo prévio no qual o trabalhador se compromete a manter-se ao serviço da empresa durante um determinado período, que não poderá exceder os dois anos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos na carreira profissional

1 — A empresa deverá ter em conta a qualificação obtida pelo trabalhador nas acções de formação que organize ou cuja frequência autorize para efeitos da sua progressão na carreira profissional.

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

### CAPÍTULO IX

#### Da retribuição

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais da retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do contrato, do presente CCT ou dos 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 — Sem prejuízo do disposto na lei, não se considera 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 empresa;
- c) As gratificações extraordinárias eventualmente concedidas pela empresa 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 refeição 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 à média do subsídio de trabalho nocturno nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Noções e critérios de aplicação de tabelas

1 — Para efeitos deste CCT, entende-se por:

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

2 — As tabelas constantes do anexo III são distribuídas da seguinte forma:

- a) A tabela A aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura nacional e regional;
- b) A tabela B aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos com mais de 140 000 habitantes;
- c) A tabela C aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos que tenham entre 70 000 e 140 000 habitantes;
- d) A tabela D aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos que tenham até 70 000 habitantes.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente CCT, 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 37.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, feriado ou férias será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal e confere o direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, de acordo com a empresa. Na falta de acordo quanto ao gozo do dia de descanso, este será fixado pela empresa.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar e isenção de horário de trabalho

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

### Cláusula 39.<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 à sua retribuição mensal efectiva.

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 de efectivo 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 do regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

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

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Retribuição durante as férias e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de igual montante, também pago antes do início do período de férias.

3 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos do presente contrato, não implica redução do correspondente subsídio.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário de refeição no valor mínimo equivalente a 1,2% do valor

do índice 100 da escala indicária constante do anexo III nas empresas abrangidas pela tabela A e a 0,8% do valor do mesmo índice nas empresas abrangidas pelas restantes tabelas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de compensação por serviço externo

Nos casos em que o serviço externo obrigue a pernoitar em território nacional a mais de 200 km da sede da empresa onde trabalha ou em território estrangeiro a mais de 100 km da fronteira, o trabalhador tem direito a receber, além do reembolso das despesas nos termos deste contrato, uma compensação equivalente a 20% da respectiva retribuição diária por cada dia completo de serviço externo.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade por cada período de cinco anos na mesma categoria, ou afim, e na mesma empresa, contados a partir da data em que atingir o nível salarial mais elevado da categoria, ou o cargo de chefia respectivo.

2 — Cada diuturnidade tem o valor de 4% sobre a remuneração base do escalão máximo da categoria respectiva.

3 — O limite máximo de diuturnidades será de sete.

4 — Para efeitos desta cláusula, são consideradas afins as categorias integradas em cada um dos grupos profissionais referidos no n.º 1 da cláusula 15.<sup>a</sup>

5 — Os trabalhadores nomeados para cargos de chefia mantêm o direito às diuturnidades respectivas.

## CAPÍTULO X

### Da suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Por cada cinco dias de trabalho consecutivos, o trabalhador tem direito a dois dias de descanso.

2 — A empresa poderá adoptar um sistema de folgas rotativo, devendo ser concedidas ao trabalhador pelo menos dois fins-de-semana em cada mês.

3 — Nas empresas com redacções até três jornalistas, pode ser atribuído a qualquer trabalhador um dia de descanso, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Folgas coincidentes com feriados

Nas empresas com mais de 10 jornalistas, quando um dia de folga coincidir com um feriado, o trabalhador tem direito a um dia de descanso, a gozar num dos três dias úteis imediatos ou, quando tal for impossível, em data a acordar com a empresa.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feriados

Para efeitos deste CCT, consideram-se feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remunerado 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 e no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias é feita por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Os trabalhadores membros do mesmo agregado familiar, ou trabalhador cujo cônjuge trabalhe na empresa, têm direito a gozar as suas férias na mesma altura, desde que as necessidades do serviço o permitam.

3 — Os trabalhadores com filhos em idade escolar têm prioridade na escolha dos meses de Julho e Agosto.

4 — Na falta de acordo, a empresa fixará a época de férias, nos termos da lei, no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, salvaguardando-se, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado até ao dia 31 de Março, e afixado nos locais de trabalho entre essa data e o dia 31 de Outubro de cada ano.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o 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 a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com a lei, prosseguindo o respectivo gozo, finda a situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 51.<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 efeito de antiguidade.

## SECÇÃO III

### Licença sem retribuição

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais das licenças sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade, excepto para a atribuição de diuturnidades.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

## SECÇÃO IV

### Faltas

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais das faltas

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

#### Cláusula 54.<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 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As dadas no primeiro mês a seguir ao nascimento de um filho, até cinco dias seguidos ou interpolados;
- 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, membro da Comissão de Redacção ou da Comissão de Trabalhadores;
- e) As motivadas pela frequência de aulas e prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, designadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, nos termos deste CCT e da lei;
- g) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, compreendendo nestas as dadas no dia do aniversário de nascimento do trabalhador e as dadas por motivo de doação graciosa de sangue, durante um dia por cada dádiva.

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

#### Cláusula 55.<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, pessoa com quem viva em união de facto, pais, sogros, filhos, enteados, noras, genros, padraço, madrasta e netos do próprio ou do cônjuge;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, bisnetos (do próprio ou do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto), irmãos, tios e cunhados;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas no prazo máximo de vinte e quatro horas a contar do primeiro dia da ausência do serviço, salvo comprovado impedimento.

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

#### Cláusula 57.<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 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas pelos membros da direcção do sindicato por motivo da prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais que excedam quatro dias por mês;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical e membro do conselho de redacção e da Comissão de Trabalhadores que excedam o crédito de tempo concedido por lei para o exercício de tais funções;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de doença respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, excepto as dadas no dia do aniversário de nascimento do trabalhador, as dadas por motivo de doação graciosa de sangue, ou outras assim decididas pela empresa ou previstas no contrato individual de trabalho.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

#### Cláusula 59.<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 seguinte.

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, salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

Quando houver que proceder a descontos na remuneração, designadamente em virtude de faltas injustificadas e licenças sem retribuição, o valor a descontar será calculado multiplicando o salário/hora obtido pela fórmula prevista na cláusula 36.<sup>a</sup> pelo número de horas diárias de trabalho marcadas no respectivo horário.

## CAPÍTULO XI

### Das condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Protecção da maternidade e da paternidade

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Licença de paternidade

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

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

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Adopção

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

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

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

4 — O disposto nos 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 64.<sup>a</sup>

##### Dispensa para consultas e 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, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores doentes

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Outros casos de assistência à família

Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 15 dias por ano, quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença do cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

As faltas previstas nas cláusulas 66.<sup>a</sup>, 67.<sup>a</sup> e 69.<sup>a</sup> não determinam perda de quaisquer direitos e são consi-

deradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a deficientes

O disposto na cláusula 66.<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.

## SECÇÃO II

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

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

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

- a) Dispensas durante o ano lectivo, e por imperativo dos horários escolares, até seis horas por semana, no caso de o horário de trabalho ser incompatível com a frequência das aulas, sem perda de retribuição;
- b) Dispensa de dois dias para a prova escrita e de dois dias para a prova oral por cada disciplina, sendo um o da realização da prova e o outro o do dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia.  
§ único. No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Marcação de férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias das empresas;
- d) Gozo de licença até seis dias por ano, a descontar no vencimento.

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

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

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

## CAPÍTULO XII

### Da disciplina do trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelas empresas como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquelas 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 posteriores àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência teve conhecimento da infracção.

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

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 da nota de culpa, reduzida a escrito;
- b) O trabalhador tem direito 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;
- d) O conselho de redacção pronunciar-se-á sobre qualquer sanção disciplinar aplicável aos jornalistas dentro do prazo previsto no n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

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

3 — O arguido dispõe do prazo de 10 dias úteis para deduzir a sua defesa por escrito, com a qual apresentará o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requererá as diligências que repute úteis.

4 — O número de testemunhas não pode ultrapassar 10, quer para o arguido quer para a empresa, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais de 3.

5 — O prazo para a apresentação da defesa pode ser excedido até um máximo de 10 dias sempre que o instrutor, a pedido fundamentado do arguido ou oficiosamente, o entenda necessário para o adequado exercício da defesa ou ao total apuramento da verdade.

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

7 — Concluído o relatório, o processo será presente à administração, que, quando considere realizadas as diligências adequadas ou possíveis, proferirá a decisão final.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Prazos

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

- a) A nota de culpa será elaborada no prazo de 30 dias a contar da decisão de mandar instaurar o processo;
- b) Na instrução do processo, não deve decorrer um prazo superior a 15 dias entre cada diligência;
- c) A decisão final é proferida no prazo de 30 dias úteis após a recepção, pela administração, do processo instruído e concluído.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares aplicadas sem observância do previsto neste CCT sempre que motivadas pelo facto de o trabalhador:

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

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

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Registo das sanções disciplinares

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

2 — Se a sanção aplicada for o despedimento, o trabalhador poderá requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

## CAPÍTULO XIII

### Da higiene e segurança no trabalho

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Das prestações de carácter social

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Seguros

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

## CAPÍTULO XV

### Disposições complementares e transitórias

## Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

A resolução de situações omissas ou duvidosas caberá a uma comissão paritária constituída por dois representantes da APR e um representante de cada um dos dois Sindicatos outorgantes, que poderão ser tecnicamente assessorados.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Comissão arbitral

A resolução dos casos controvertidos caberá a uma comissão arbitral, composta por um elemento da APR, um representante do sindicato e um terceiro elemento designado de comum acordo.

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Disposição transitória relativa à integração dos actuais trabalhadores

1 — Os trabalhadores serão classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I e numa função de direcção, chefia ou coordenação, caso a exerça.

2 — Os trabalhadores, sem funções de chefia, actualmente ao serviço das empresas serão integrados nos

escalões salariais correspondentes à remuneração base auferida, devendo porém ser colocados no escalão imediatamente superior caso a referida remuneração exceda o valor do escalão anterior.

3 — Nos casos em que a remuneração base auferida seja superior à remuneração prevista neste CCT para essas actividades, os trabalhadores actualmente ao serviço das empresas que desempenhem funções de direcção, chefia, coordenação, edição, de realizador e de produtor serão directamente integrados nas respectivas funções de chefia (previstas no anexo II).

4 — Caso a retribuição não o permita, a integração será feita no escalão que comporte a retribuição base do trabalhador, na respectiva carreira.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Disposição transitória relativa às diuturnidades

1 — Na data de produção de efeitos do presente CCT, as diuturnidades dos trabalhadores classificados no último escalão ou em cargos de direcção, chefia ou coordenação serão calculadas com base na remuneração prevista para o último escalão da respectiva carreira, sendo atribuída uma diuturnidade se o trabalhador detiver 25 anos de profissão e adicionalmente mais uma por cada período de cinco anos.

2 — Atendendo à carreira específica do trabalhador de limpeza, a atribuição de uma diuturnidade ocorrerá se o trabalhador detiver 10 anos de profissão, e adicionalmente auferirá também mais uma por cada período de cinco anos.

3 — Entende-se, para este efeito, como profissão o desempenho de actividades correspondentes às categorias agregadas em cada um dos grupos profissionais previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 15.<sup>a</sup>

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Equiparação de categorias

Tendo em conta o descritivo de funções das categorias de radialista e de locutor, estas são equiparadas à de jornalista, para os efeitos legais.

## ANEXO I

### Carreiras profissionais

O ingresso e a progressão nas carreiras profissionais abrangidas por este CCT obedecem genericamente às seguintes condições:

a) Promoção de escalão — permanência de cinco anos na categoria anterior.

Quando ocorram mudanças de carreira profissional, o tempo de serviço prestado na carreira anterior é contado na nova carreira se for derivada ou afim daquela.

#### 1 — Elenco de categorias e suas definições

*Jornalista.* — Pesquisa, investiga e recolhe informações sobre factos e acontecimentos; trata a informação enviada pelas agências de notícias; redige notícias e crónicas; traduz textos de uma determinada língua para

outra, se para tal estiver habilitado; realiza e apresenta serviços de notícias, programas informativos, entrevistas e debates, organizando e planificando as suas estruturas e alinhamentos; efectua reportagens, operando os equipamentos necessários. Pode adquirir uma especialização, numa ou em várias áreas, que o torna perfeitamente qualificado para, sobre as mesmas, ser o repórter/redactor preferencial.

*Radialista.* — Organiza o programa do ponto de vista da sua estrutura e conteúdos, musicais, publicitários, etc.; efectua programas ou colabora na produção dos mesmos, nomeadamente ao nível da organização da agenda, marcação de entrevistas, etc.; executa ao microfone a leitura de textos escritos por si ou por outrem; traduz textos de uma determinada língua para outra, se para tal estiver habilitado; faz a apresentação e animação de programas e conduz entrevistas ou debates, colaborando na sua organização em estúdio ou no exterior; executa a cobertura de acontecimentos e investiga e recolhe elementos necessários ao trabalho de reportagem; faz a leitura de anúncios publicitários, podendo ser também o responsável pela sua criação e concepção; procede à montagem de programas, seleccionando e aplicando frases, trechos musicais ou quaisquer outros elementos; executa ilustração sonora de apontamentos, rubricas, *jingles* ou *spots*; opera e controla todo o equipamento específico de estúdio, bem como os equipamentos de exteriores necessários à execução de reportagem; realiza testes de rotina dos equipamentos por forma a verificar o seu bom funcionamento; informa os superiores hierárquicos ou o responsável da manutenção e reparação dos equipamentos quando detecta sinais de mau funcionamento.

*Locutor.* — Executa ao microfone a leitura de textos, escritos por si ou por outrem, noticiários, boletins, crónicas, etc.; faz a apresentação e animação de programas dentro dos parâmetros que forem definidos; faz a leitura de anúncios publicitários; pode conduzir entrevistas ou debates e apresenta programas, colaborando na sua organização em estúdio ou no exterior; executa a cobertura de acontecimentos e investiga e recolhe elementos necessários ao trabalho de reportagem.

*Técnico multimédia.* — Efectua a mistura, composição, registo, reprodução e tratamento de som e controlo de níveis de áudio, quer em estúdio quer no exterior; procede à instalação de equipamentos de captação, registo e reprodução de som, quer em estúdio quer no exterior, e a acções de conservação dos equipamentos, bem como aos testes de rotina, e informa a hierarquia das acções de manutenção e ocorrências que achar necessárias, tal como se encontra definido; concebe e executa a edição de elementos de natureza escrita, gráfica de animação, fotografia, sonoras, musicais, vídeo ou outras, de acordo com as artes respectivas; concebe e executa a edição e montagem de programas mediante a selecção de composições musicais e cria outros efeitos sonoros e de multimédia, inserindo-os em programas, tendo em vista, designadamente, os literários e dramáticos, procurando interpretar e transmitir a orientação estética do realizador; concebe e executa a edição e montagem definitiva dos programas sonoros e de multimédia, ou seus elementos, com recurso aos sistemas técnicos disponíveis, designadamente sistemas de edição digital ou outros assistidos por computador, procedendo

à execução de todas as operações artísticas e técnicas adequadas, bem como a selecção das fontes necessárias e ficheiros informáticos nos formatos adequados, realizando a sua execução, montagem, sincronização e sequenciação definitivas, assumindo a responsabilidade pela sua edição; coordena os meios materiais e humanos necessários para pôr em execução o programa multimédia; utiliza, de uma forma autónoma, os meios disponíveis, recorrendo a todas as tecnologias a que tenha acesso, especificamente tecnologias multimédia, por forma a alcançar uma perfeita edição do programa ou de produto mediático equivalente, para utilização em novos suportes como a Internet, o CD-ROM ou qualquer outro de difusão digital. Pode em sistemas digital de multimédia assistidos por computador efectuar, entre outras, operações de:

- Eliminação diária de ficheiros previamente marcados para apagar;
- Cópias de segurança da base de dados;
- Reindexação da base de dados;
- Cópias, em suporte informático, de conteúdos sonoros e de multimédia;
- Manutenção de rotina aos equipamentos constitutivos do sistema de multimédia;
- Apoio a outros utilizadores.

*Técnico de som.* — Efectua a mistura, composição, registo, reprodução e tratamento de som e o controlo dos níveis de áudio, quer em estúdio quer no exterior; recebe e canaliza os circuitos, processa o som nos estúdios de gravação, centro de emissão ou centros de recepção de radiodifusão, com utilização de técnicas multimédia de edição digital; procede à composição de fontes sonoras, musicais ou outras, à montagem de programas, à instalação de equipamentos de captação, registo e reprodução de som, quer em estúdio quer no exterior, e a acções de conservação dos equipamentos, bem como aos testes de rotina, e informa a hierarquia das acções de manutenção e ocorrências que achar necessárias, tal como se encontra definido.

*Sonorizador.* — Selecciona e aplica trechos ou frases musicais e quaisquer outros elementos inerentes à sonorização ou sonoplastia, por sua iniciativa ou por indicação de outrem; procede à montagem definitiva de programas, executa ilustração sonora de apontamentos, rubricas, *jingles* ou *spots*. Sem prejuízo da sua função principal, desempenha também, sempre que necessário, as funções de técnico de som.

*Técnico de electrónica.* — Monta, ensaia e repara os equipamentos de emissão e de apoio e assegura a sua condução e manutenção nos centros emissores, nos estúdios e no exterior; pode conceber equipamentos electrónicos ou instalações e alterar, quando necessário, equipamentos já existentes; mede, analisa e regista dados e características de sinais radioeléctricos nas estações emissoras de radiodifusão.

*Mecânico de antenas/electricista.* — Monta, instala, repara e conserva torres e suportes de emissão e de recepção, suportes de antenas parabólicas para feixes hertzianos fixos ou móveis e respectivos acessórios ou sistemas auxiliares, nomeadamente sistemas eléctricos, desde que aplicados nas torres de emissão; coopera com os técnicos de electrónica na montagem, fixação e orientação das antenas parabólicas.

*Técnico de vendas.* — Vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes; faz prospecção de clientes a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; efectua cobranças; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas e faz serviço de pós-venda.

*Técnico de secretariado.* — Executa, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina de gabinete do seu superior hierárquico; efectua as tarefas de secção do correio e sua leitura, separação, classificação e registo, promovendo a sua distribuição pelos diversos sectores da empresa; elabora correspondência em língua portuguesa ou estrangeira; dactilografa todo o género de textos; marca entrevistas e reuniões e recorda-as ao superior hierárquico; efectua marcações de viagens; atende e efectua telefonemas e trabalha com as diversas máquinas auxiliares de escritório tais como telex, telefax e fotocopiadoras; redige actas de reuniões de trabalho e outros documentos, conforme instruções que lhe forem dadas; organiza e mantém em dia o arquivo do sector.

*Técnico administrativo.* — Executa as tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios escritório:

Recepciona e regista a correspondência e reencomenda-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto ou da prioridade da mesma;

Efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida;

Arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados;

Prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros);

Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento;

Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido;

Controla a gestão do economato da empresa; Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico.

Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos:

Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal;

Processa vencimentos efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;

Actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;

Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários;

Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Recepcionista.* — Assegura o funcionamento da recepção, procedendo à identificação dos visitantes, dos funcionários e dos colaboradores; atende e encaminha as visitas e regista as suas entradas e saídas.

*Telefonista.* — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo às extensões internas as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; anota em registo próprio determinado tipo de chamadas; toma nota das mensagens recebidas e fá-las chegar ao sector ou pessoas a quem se destinam; pode operar um equipamento de gestão telefónica; atende e encaminha os visitantes, procedendo à sua identificação.

*Auxiliar de serviços.* — Executa tarefas de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos para tal necessários; efectua fora da empresa a entrega de documentos ou materiais diversos; executa no exterior tarefas relacionadas com o funcionamento da empresa, nomeadamente junto das estações de correio, bancos, repartições públicas, publicações periódicas, estabelecimentos comerciais, etc., conduzindo, desde que habilitado para tal, veículos de toda a espécie, para proceder à entrega ou recepção dos respectivos documentos ou materiais; faz recados; pode eventualmente fazer cobranças e pagamentos; auxilia, quando necessário, a movimentação do equipamento da empresa; faz internamente a entrega de mensagens e objectos; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos, de embalagem e de endereçamento; anuncia, acompanha e informa os visitantes; percorre os vários edifícios da empresa, verificando a limpeza e as pequenas avarias aí existentes; providencia as respectivas reparações, com meios próprios ou recorrendo a terceiros, quando necessário.

*Motorista.* — Conduz veículos automóveis ligeiros ou pesados de passageiros, de carga ou mistos; pode transportar passageiros e mercadorias, colaborando na sua carga, arrumação e descarga, tendo em atenção a natureza das mercadorias e os percursos; assegura-se de que as viaturas estão em boas condições de funcionamento e abastecidas de combustível; verifica níveis de água, óleo e bateria, competindo-lhe ainda zelar pela sua boa conservação e limpeza.

*Trabalhador de limpeza.* — Procede à limpeza e arrumação de espaços determinados, utilizando para o efeito

os meios adequados. Quando não integrado em equipa, pode executar pequenas tarefas simples de carácter não especificado.

## 2 — Funções de coordenação dos serviços

*Coordenador de produção.* — Em conformidade com a grelha de programas e com as orientações recebidas, elabora os alinhamentos (diários e semanais) da programação, assim como os planos de difusão pública das emissões; elabora os mapas horários normais e suplementares e assegura a gestão operacional das alterações imprevistas e de curto prazo na emissão; procede à distribuição dos mapas pelos centros de emissão; elabora as folhas de locução e os alinhamentos de *trailers* e *spots*; verifica as relações de registos magnéticos para as emissões dos vários programas; executa a coordenação dos programas, incluindo a dos destinados a intercâmbio; preenche os pedidos de gravação (transcrição); controla a execução dos mesmos e informa a chefia acerca dos pedidos não efectuados; zela pelo cumprimento das disposições legais relativas a direitos de autor; verifica se as emissões respeitam as linhas de orientação superiormente definidas; identifica os problemas e factores críticos dos sectores intervenientes nas emissões e reporta-os ao seu superior hierárquico; coordena com outras direcções a execução do plano de programas aprovado, bem como as respectivas alterações; elabora informações e pareceres sobre a sua área de actuação. É responsável pela execução da política musical e estética da estação e pela inserção e codificação da música usada em programa, assim como pela codificação de todos os elementos estéticos e promocionais.

*Coordenador de serviços técnicos.* — Mantém os equipamentos (captação/gravação, tratamento, edição e emissão) a funcionar adequadamente, através de intervenções de reparação e ou adaptação/ajustamento, de modo a permitir a sua boa utilização em estúdio ou no exterior; planeia e organiza (diária, semanal ou mensalmente) a sua intervenção; adapta os equipamentos, ao nível dos cabos de ligação, de captação (som e ou imagem) e emissão, em função de cada dos equipamentos necessários para cada «evento» e dos meios técnicos existentes; identifica as causas de mau funcionamento dos equipamentos; identifica os materiais necessários à intervenção técnica nos equipamentos de exterior ou de estúdio; repara, quando necessário, os equipamentos que necessitam de intervenção técnica; envia, para as prestadoras de serviço de manutenção/reparação externa, quando não são reparáveis internamente, os equipamentos para serem alvo de reparação; identifica necessidades de novos equipamentos e ou adaptação de equipamentos e instalações; apresenta, ao superior hierárquico, soluções de aquisição, remodelação/adaptação de equipamentos e de instalações, exequíveis técnica e financeiramente; intervém tecnicamente na montagem de novos estúdios ou na adaptação de estúdios existentes ao nível da montagem e ou adaptação de equipamentos; mantém relações funcionais internas, nomeadamente com as áreas de captação, tratamento, edição e emissão; pode identificar e adquirir os materiais/peças necessárias à constituição de um *stock* de peças/materiais; pode participar na elaboração de projectos de novos estúdios ou na adaptação de estúdios existentes; pode supervisionar as actividades relacionadas com a gestão e racionalização dos meios disponíveis; pode participar na execução do plano de manutenção preventiva.

*Realizador.* — Concebe e apresenta propostas de programas; realiza programas e demais elementos para emissão radiofónica, assegurando integralmente a execução de todas as operações artísticas e técnicas adequadas a esse efeito; assegura a apresentação de programas; é o principal responsável criativo pela forma e conteúdo do programa, competindo-lhe a adaptação e o tratamento adequado através dos meios e processos técnicos e artísticos acordados; coordena o trabalho da equipa de realização, assumindo a responsabilidade pela edição do programa e assegurando integralmente a execução de todas as operações artísticas e técnicas envolvidas no projecto, podendo utilizar estúdios auto-operados e equipamento de edição e gravação digital para execução do programa.

*Produtor.* — Planifica e assegura a organização, coordenação e administração dos meios externos e internos, materiais e humanos intervenientes; pode conceber e apresentar propostas de programas; estuda e coordena a maneira de as pôr em execução; é responsável pela gestão e controlo orçamental do programa ou programas; elabora os orçamentos respectivos; controla os meios materiais e humanos, necessários para pôr em execução o programa, responsabilizando-se pela actividade de todos os que participam na produção, podendo utilizar estúdios auto-operados e equipamento de edição e gravação digital para a execução do programa.

*Director de vendas.* — Planeia, dirige e coordena as actividades das vendas:

- Define os espaços territoriais de vendas dos produtos, distribui-os pelos vendedores e coordena os respectivos trabalhos;
- Estuda e analisa os mercados para determinar as necessidades dos consumidores, o volume de vendas possível, os preços e a concorrência e concebe campanhas de vendas de acordo com os objectivos da empresa;
- Analisa os relatórios dos vendedores e define programas de promoção de vendas;
- Colabora com outros serviços, nomeadamente em estudos sobre novos produtos/serviços e definição de objectivos de produção.

Pode participar na definição das campanhas publicitárias com os organismos competentes.

*Chefe de vendas.* — Para além das funções de técnico de vendas, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa:

- Estabelece objectivos de venda de modo a atingir o previsto pela política comercial;
- Efectua estudos, previsões e prospecções de mercados tendo em conta os produtos/serviços, o tipo de clientes a que se destinam e a concorrência;
- Avalia os resultados das equipas de vendas e os desvios face ao cumprimento dos objectivos;
- Divulga às equipas informação genérica e ou especificações técnicas que lhes facultem um maior conhecimento do produto e da política comercial da empresa.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como:

- Colabora na determinação da política da empresa; Planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais;
- Orienta, dirige e fiscaliza a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e os regulamentos prescritos;
- Cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de uma maneira eficaz;
- Colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

*Chefe de secção.* — Além das funções mais qualificadas das áreas administrativas e de secretariado, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos.

*Chefe de redacção.* — É o trabalhador que define a orientação editorial dos serviços noticiosos e que dirige e coordena os serviços redactoriais da emissora.

*Editor-chefe.* — É o trabalhador que, para além das funções de editor, coordena a actividade dos outros editores, podendo substituir o chefe de redacção nas suas ausências e impedimentos.

*Editor.* — É o trabalhador que coordena a redacção, no exercício da sua actividade, apresentando e realizando serviços noticiosos e outros programas informativos.

## ANEXO II

### Níveis e escalões profissionais

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Jornalista .....	E		1		2		3		4		5		6				
Radialista .....			1		2		3		4		5		6				
Locutor .....		1		2		3		4		5		6					
Técnico multimédia .....			1		2		3		4		5		6				
Técnico de som .....		1		2		3		4		5		6					
Sonorizador .....		1		2		3		4		5		6					
Técnico de electrónica .....			1		2		3		4		5		6				
Mecânico de antenas/electricista .....		1		2		3		4		5		6					
Técnico de vendas .....			1		2		3		4		5		6				
Técnico de secretariado .....			1		2		3		4		5		6				
Técnico administrativo .....			1		2		3		4		5		6				
Recepcionista .....	1	2	3		4		5		6								
Telefonista .....	1	2	3		4		5		6								
Auxiliar de serviços .....	1	2	3		4		5		6								
Motorista .....	1	2	3		4		5		6								
Trabalhador de limpeza .....	1	2															
Funções de coordenação dos serviços:																	
Coordenador de produção .....																	×
Coordenador de serviços técnicos .....																	×
Realizador .....																×	
Produtor .....																×	
Director de vendas .....																	×
Chefe de vendas .....																	×
Director de serviços .....																	×
Chefe de secção .....																	×
Editor .....													×				
Editor-chefe .....															×		
Chefe de redacção .....																	×

#### Nível 1:

- Jornalista estagiário;
- Recepcionista do 1.º escalão;
- Telefonista do 1.º escalão;
- Auxiliar de serviços do 1.º escalão;
- Motorista do 1.º escalão;
- Trabalhador de limpeza do 1.º escalão.

#### Nível 2:

- Locutor do 1.º escalão;
- Técnico de som do 1.º escalão;
- Sonorizador do 1.º escalão;
- Mecânico de antenas/electricista do 1.º escalão;
- Técnico administrativo do 1.º escalão;
- Recepcionista do 2.º escalão;

#### Telefonista do 2.º escalão;

- Auxiliar de serviços do 2.º escalão;
- Motorista do 2.º escalão;
- Trabalhador de limpeza do 2.º escalão.

#### Nível 3:

- Jornalista do 1.º escalão;
- Radialista do 1.º escalão;
- Técnico multimédia do 1.º escalão;
- Técnico de electrónica do 1.º escalão;
- Técnico de vendas do 1.º escalão;
- Técnico de secretariado do 1.º escalão;
- Recepcionista do 3.º escalão;
- Telefonista do 3.º escalão;
- Auxiliar de serviços do 3.º escalão;
- Motorista do 3.º escalão.

Nível 4:

Locutor do 2.º escalão;  
Técnico de som do 2.º escalão;  
Sonorizador do 2.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 2.º escalão;  
Técnico administrativo do 2.º escalão.

Nível 5:

Jornalista do 2.º escalão;  
Radialista do 2.º escalão;  
Técnico multimédia do 2.º escalão;  
Técnico de electrónica do 2.º escalão;  
Técnico de vendas do 2.º escalão;  
Técnico de secretariado do 2.º escalão;  
Recepcionista do 4.º escalão;  
Telefonista do 4.º escalão;  
Auxiliar de Serviços do 4.º escalão;  
Motorista do 4.º escalão.

Nível 6:

Locutor do 3.º escalão;  
Técnico de som do 3.º escalão;  
Sonorizador do 3.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 3.º escalão;  
Técnico administrativo do 3.º escalão.

Nível 7:

Jornalista do 3.º escalão;  
Radialista do 3.º escalão;  
Técnico multimédia do 3.º escalão;  
Técnico de electrónica do 3.º escalão;  
Técnico de vendas do 3.º escalão;  
Técnico de secretariado do 3.º escalão;  
Recepcionista do 5.º escalão;  
Telefonista do 5.º escalão;  
Auxiliar de serviços do 5.º escalão;  
Motorista do 5.º escalão.

Nível 8:

Locutor do 4.º escalão;  
Técnico de som do 4.º escalão;  
Sonorizador do 4.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 4.º escalão;  
Técnico administrativo do 4.º escalão.

Nível 9:

Jornalista do 4.º escalão;  
Radialista do 4.º escalão;  
Técnico multimédia do 4.º escalão;  
Técnico de electrónica do 4.º escalão;  
Técnico de vendas do 4.º escalão;  
Técnico de secretariado do 4.º escalão;  
Recepcionista do 6.º escalão;  
Telefonista do 6.º escalão;  
Auxiliar de serviços do 6.º escalão;  
Motorista do 6.º escalão.

Nível 10:

Locutor do 5.º escalão;  
Técnico de som do 5.º escalão;  
Sonorizador do 5.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 5.º escalão;  
Técnico administrativo do 5.º escalão.

Nível 11:

Jornalista do 5.º escalão;  
Radialista do 5.º escalão;  
Técnico multimédia do 5.º escalão;  
Técnico de electrónica do 5.º escalão;  
Técnico de vendas do 5.º escalão;  
Técnico de secretariado do 5.º escalão.

Nível 12:

Locutor do 6.º escalão;  
Técnico de som do 6.º escalão;  
Sonorizador do 6.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 6.º escalão;  
Técnico administrativo do 6.º escalão.

Nível 13:

Jornalista do 6.º escalão;  
Radialista do 6.º escalão;  
Técnico multimédia do 6.º escalão;  
Técnico de electrónica do 6.º escalão;  
Técnico de vendas do 6.º escalão;  
Técnico de secretariado do 6.º escalão;  
Editor.

Nível 14:

Editor-chefe.

Nível 15:

Realizador;  
Produtor;  
Chefe de vendas;  
Chefe de secção.

Nível 16:

Coordenador de produção;  
Coordenador dos serviços técnicos;  
Director de vendas;  
Director de serviços;  
Chefe de redacção.

**ANEXO III**

**Tabelas salariais**

**Remunerações mínimas**

(Em euros)

Nível	Índices			
	Tabela A	Tabela B	Tabela C	Tabela D
1 .....	120	110	100	100
2 .....	130	115	105	105
3 .....	145	120	110	105
4 .....	155	125	115	110
5 .....	170	135	120	110
6 .....	180	140	125	115
7 .....	195	145	130	120
8 .....	210	150	135	125
9 .....	225	155	140	125
10 .....	240	160	145	130
11 .....	255	160	145	130
12 .....	270	165	150	135
13 .....	285	165	155	140
14 .....	290	170	160	150
15 .....	300	175	165	155
16 .....	310	180	175	160

Índice 100 = € 371,32.

**Remunerações mínimas**

(Em euros)

Nível	Salários			
	Tabela A	Tabela B	Tabela C	Tabela D
1 .....	445,58	408,45	371,32	371,32
2 .....	482,71	427,01	389,88	389,88
3 .....	538,41	445,58	408,45	389,88
4 .....	575,54	464,14	427,01	408,45
5 .....	631,24	501,28	445,58	408,45
6 .....	668,37	519,84	464,14	427,01
7 .....	724,06	538,41	482,71	445,58
8 .....	779,76	556,97	501,28	464,14
9 .....	835,46	575,54	519,84	464,14
10 .....	891,16	594,10	538,41	482,71
11 .....	946,85	594,10	538,41	482,71
12 .....	1 002,55	612,67	556,97	501,28
13 .....	1 058,25	612,67	575,54	519,84
14 .....	1 076,81	631,24	594,10	556,97
15 .....	1 113,95	649,80	612,67	575,54
16 .....	1 151,08	668,37	649,80	594,10

**ANEXO IV**

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

Entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão, adiante também designada por APR, o Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, igualmente designado por STT, e o Sindicato dos Meios Audiovisuais, designado por SMAV, é estabelecido o seguinte:

1 — A APR e os Sindicatos acordam negociar, até ao final do ano 2004, um regulamento relativo a normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, para ser incluído como anexo ao CCT para vigorar em 2005.

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

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

3 — O regulamento disporá sobre:

- a) Área útil afecta a cada posto de trabalho;
- b) Ruído, iluminação, ventilação, temperatura e humidade no local de trabalho;
- c) Ergonomia e colocação de mobiliário e equipamentos;
- d) Radiações e emissões nocivas de qualquer espécie provenientes de equipamentos;
- e) Medidas de prevenção contra incêndios e outros acidentes;
- f) Meios e medidas de emergência em caso de incêndio e outros acidentes;
- g) Conservação e limpeza de instalações e equipamentos;
- h) Evacuação de resíduos;
- i) Abastecimento de água;
- j) Instalações sanitárias;
- k) Segurança de veículos;
- l) Medicina preventiva.

4 — A fim de cumprir o objecto do presente protocolo, será constituído, no prazo de 30 dias a contar da sua assinatura, um grupo de trabalho composto por dois representantes de cada uma das partes e por um técnico a designar pelo Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).

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

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

- a) Analisar as normas legais em vigor aplicáveis às empresas de radiodifusão;
- b) Estudar, no terreno, as condições e dificuldades nas empresas;
- c) Propor normas complementares que promovam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e contribuam para diminuir os riscos de acidentes e doenças profissionais;
- d) Apresentar um projecto de regulamento relativo a normas de higiene, saúde e segurança nos locais de trabalho para ser negociado nos termos do n.º 1 do presente protocolo.

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

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

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

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

*Nota.* — Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as entidades outorgantes declararam que a presente convenção colectiva se aplicará a 223 empresas e a 575 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Junho de 2004.

Pela Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR:

*José António Queimado Faustino*, presidente da direcção.  
*Francisco José dos Santos Oliveira*, vice-presidente da direcção.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

*Maria Teresa Dias Nunes*, membro da direcção.  
*Jorge Manuel da Costa Santos*, membro da direcção.

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

*João Carlos Basto Figueiredo*, secretário-geral.  
*Ana Sequeira Varejão*, mandatária.

Depositado em 9 de Julho de 2004, a fl. 63 do livro n.º 10, com o n.º 76/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.