

## Novidades da negociação colectiva

### Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) da Imprensa já está assinado Segue-se negociação de protocolos sobre direitos de autor e freelance

**O** Sindicato dos Jornalistas (SJ) e a Associação Portuguesa da Imprensa (API) concluíram um longo e complexo processo de revisão do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT), em vigor desde 2004, depois de ultrapassadas as divergências referidas na “Informação Sindical” de 9 de Abril e vencidos os obstáculos surgidos entretanto, tendo o texto sido depositado hoje para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*.

Nas próximas semanas, deverá ser encetada uma nova negociação com vista à celebração de dois protocolos adicionais – um sobre direitos de autor, outro sobre as condições de prestação de serviços em regime de trabalho independente.

O novo contrato colectivo consagra três tabelas salariais, estabelecidas de acordo com o volume médio de negócios das empresas nos três últimos anos, cujos valores representam aumentos salariais significativos comparados com as duas tabelas de 2004. Mas note-se que as tabelas estavam muito degradadas e que em muitas empresas os salários são já superiores aos convencionados, pelo que os aumentos reais podem não ser tão significativos.

Cumprir-se assim um primeiro objectivo de

aproximar as tabelas “de mínimos” à realidade e melhorar os salários mais baixos, apontando-se como próximo objectivo contratual a equiparação dos vencimentos dos jornalistas aos de outros profissionais igualmente qualificados, nomeadamente os professores.

Nesta negociação, cumpriu-se igualmente os objectivos de alargar a carreira profissional, que passa de seis para 22 níveis além do estágio, e de manter e reforçar direitos essenciais dos jornalistas, como a retribuição do trabalho suplementar prestado em serviço externo, ou, em alternativa, o pagamento das pernoitas (compensação de 1/30 da retribuição mensal) e a garantia de não ser obrigado a trabalhar para outros órgãos de informação da empresa ou grupo.

Uma vez publicada no BTE a nova convenção, o SJ e a API vão pedir ao Ministério do Trabalho a publicação de um Regulamento de Extensão a aplicar aos jornalistas ao serviço de empresas titulares de publicações periódicas não filiadas na API. Ao mesmo tempo, vai desencadear os processos de revisão das convenções celebradas com a Associação da Imprensa Diária (AID) e com a Associação Portuguesa de Radiodifusão (APR).

### Principais destaques do novo CCT

Do clausulado do novo CCT, destacamos as seguintes matérias:

#### **Carreira, evolução profissional (Cl.<sup>a</sup> 10.<sup>a</sup>) e avaliação de desempenho (Cl.<sup>a</sup> 11.<sup>a</sup>)**

Estas cláusulas introduzem um novo tipo de carreira, com outra evolução. A carreira passa das actuais seis categorias (além do estágio), cada uma correspondente a um nível (portanto, seis níveis, no total), para cinco categorias de promoção vertical, cada qual com um conjunto de escalões (progressão horizontal), num total de 23 níveis de classificação profissional e outros tantos salariais. Por outro lado, as tradicionais diuturnidades (limitadas a cinco) são substituídas por escalões.

A nova estrutura de carreira está demonstrada no quadro seguinte:

<b>Categoria</b>	<b>Escalões</b>
Estagiário	
Grupo I	3
Grupo II	4
Grupo III	6
Grupo IV	6
Grupo V	4

Apesar de se extinguir o automatismo da promoção garantida até ao III grupo (portanto, terceiro nível), categoria na qual estagnaram as carreiras de muitos jornalistas, e de a evolução passar a depender da avaliação de desempenho, o jornalista pode atingir patamares mais elevados. Desde que não tenha avaliação negativa, progride obrigatoriamente muito mais do que no passado. Mesmo que o acesso aos grupos IV e V continue a ser de iniciativa da empresa, com as novas regras, mediante avaliações positivas tem garantida progressão até ao 6.º escalão do grupo III, ou seja, ao 13.º nível.

A avaliação de desempenho obedece a exigências fundamentais, como a audição obrigatória do avaliado e a sua redução a escrito, também obrigatória. Caso não sejam observadas, o jornalista obtém automaticamente a classificação de Muito Bom. Sublinhe-se que, com o novo contrato, os jornalistas ao serviço de publicações da chamada imprensa regional passam a aceder também aos grupos IV e V, deixando de constituir uma mera faculdade das empresas proceder a promoções para essas categorias.

#### **Transição para a nova carreira (Cl.ª 71.ª)**

O Contrato Colectivo prevê normas transitórias, sobre a transposição da carreira até agora em vigor para a nova, dando garantias de reconhecimento dos percursos profissionais já realizados.

#### **Cessação de funções de direcção e chefia (Cl.ª 12.ª)**

Apesar de revista, mantém a garantia de alguma consolidação das retribuições dos jornalistas que deixem de exercer funções de chefia. Foi uma das mais duras de negociar, pois as empresas pretendiam retirar completamente esta garantia.

#### **Adaptabilidade (Cl.ª 21.ª)**

É introduzida a possibilidade de as empresas recorrerem à adaptabilidade dos horários prevista no Código do Trabalho. Em certos períodos do ano, o período normal de trabalho pode ser aumentado até a um limite diário máximo de três horas, mas a duração não pode exceder 48 horas em média num período de quatro meses. As horas de trabalho prestadas nesse espaço de tempo para além do período normal de trabalho (35 horas semanais) são compensadas com descanso a gozar em meios dias ou dias completos ou ainda em períodos nunca inferiores a duas horas.

Chama-se, no entanto, a atenção para o seguinte: 1.º - Este regime apenas pode ser aplicado se a empresa dispuser de um registo que permita, em qualquer momento, aferir o tempo de trabalho prestado e ao qual os jornalistas tenham acesso. 2.º - É muito importante que os jornalistas dêem imediato conhecimento ao Sindicato, sempre que tal regime for invocado pelas empresas, a fim de serem adequadamente verificados os procedimentos.

Estas chamadas de atenção são muito importantes, como forma de prevenir abusos no recurso a esta figura do CT, por parte de empresas que pretendem ter os jornalistas à sua disposição de forma permanente e em jornadas de trabalho de duração excessiva, furtando-se ao pagamento do trabalho suplementar.

#### **Isenção de horário de trabalho (Cl.ª 24.ª)**

O Contrato Colectivo passou a admitir outras duas modalidades de Isenção de Horário de Trabalho (IHT) além da que vigorava no CCT em revisão, introduzindo-se modificações significativas. Até agora, os jornalistas com IHT auferiam uma retribuição acessória equivalente a 25% do vencimento base, considerando-se pagas as primeiras 22 horas além do período normal em cada mês de trabalho.

No novo CCT, são estabelecidas as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição a limites máximos dos períodos normais de trabalho, com direito retribuição acessória não inferior a 30% da retribuição base (Neste caso, não há direito a pagamento de trabalho suplementar a não ser o prestado em dia de descanso ou feriado);
- b) Possibilidade de alargamento do limite máximo dos períodos normais de trabalho, com direito a retribuição acessória correspondente a 25% do vencimento base, abrangendo as primeiras 30 horas prestadas, em cada mês, além do período normal (Neste, caso, todas as restantes deverão ser pagas como trabalho suplementar, tal como o trabalho prestado em dia de descanso ou feriado);
- c) Observância dos períodos normais de trabalho, quanto à duração, mas com possibilidade de antecipar ou diferir ocasionalmente o seu início (vulgo troca de horário), com direito a retribuição acessória equivalente a 12,5% da

retribuição base (Neste caso, o trabalho suplementar prestado além do período normal será sempre pago, tal como em dia de descanso ou feriado).

### **Garantias dos jornalistas (Cl.ª 38.ª)**

Nesta cláusula, o patronato pretendia remover a garantia, constante do CCT em revisão, de que nenhum jornalista pode ser obrigado a trabalhar para outro órgão de informação diferente daquele a cujo quadro redactorial pertence, mesmo que seja de propriedade da mesma empresa. Assim como pretendia que as empresas pudessem transferir jornalistas de uma redacção para outra ao sabor das suas conveniências.

Após longas e duras negociações, e mesmo só em reuniões de conciliação no Ministério do Trabalho, o Sindicato conseguiu manter a garantia de que terá de haver sempre acordo do jornalista. Trata-se de uma garantia muito importante, numa altura em que muitas empresas pretendem pôr jornalistas a trabalhar simultaneamente para vários órgãos.

### **Deslocações em serviço (Cl.ª 52.ª)**

A norma sobre deslocações em serviço foi melhorada, especialmente quanto à retribuição do trabalho suplementar, isto é, prestado para além do horário normal de trabalho, pois as deslocações implicam geralmente um acréscimo significativo de tempo.

Assim, fixam-se regras quanto ao registo e pagamento das horas extras, inclusivamente pelo tempo gasto em viagens. Se este registo não existir, as empresas têm de pagar, em alternativa, uma compensação correspondente a 1/30 da retribuição mensal por cada período de 24 horas dia completo (vulgo pernoitas).

Em relação ao ressarcimento de despesas em serviço, fica consagrado que eventuais regulamentos internos das empresas não podem conter condições inferiores às previstas no CCT.

### **Vencimentos (Anexo I)**

Uma das alterações mais significativas no regime remuneratório dos jornalistas consiste na passagem de sete para 23 níveis salariais, traduzidos numa grelha contendo seis categorias – Estagiário e Jornalista dos grupos I, II, III, IV e V, as quais estão divididas em escalões horizontais. Essa grelha corresponde a uma escala indiciária, ou seja, cada posição (categoria/escalão) corresponde a um índice, como se apresenta.

<b>Categorias \ Escalões</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Estagiário	80					
Grupo I	100	104	108			
Grupo II	116	120	124	128		
Grupo III	136	140	144	148	152	156
Grupo IV	164	168	172	176	180	184
Grupo V	192	196	200			
Editor-adjunto	193					
Editor	203					
Chefe de Redacção adjunto	203					
Chefe de Redacção	213					
Subdirector	223					
Director adjunto	233					
Director	243					

Cada um dos índices da escala – ou posição indiciária - tem um valor X, resultante do cálculo sobre o Índice 100, cujo valor é revisto anualmente Assim, o vencimento base passa a calcular-se como se demonstra:

$$\frac{I \times VI100}{100}$$

Sendo:

I = índice atribuído na grelha segundo a categoria e o escalão

VI100 = valor do índice 100

Foram também estabelecidos três valores do índice 100 (VI100), acordo com os volumes anuais de negócios das empresas, conforme sejam:

- a) Superiores a 2,5 milhões de euros (vulgo Tabela A) – VI100: 705 euros  
b) Superiores a 600 mil euros e inferiores a 2,5 milhões (Tabela B) - VI100: 648 euros  
c) Inferiores a 600 mil euros (Tabela C) - VI100: 545

A aplicação da fórmula referida conduz aos seguintes resultados:

**Tabela A**

Carreira em vigor			Nova carreira					
Categ/Função	Sal.base	Diurn.	Categ/Função	Escalão	Índice	Retribuição base	Aumento	Aum. %
Estagiário	445,00 €		Estagiário		80	<b>564,00 €</b>	119,00 €	26,7
I	524,00 €		I	1	100	<b>705,00 €</b>	181,00 €	34,5
	524,00 €			2	104	<b>733,20 €</b>	209,20 €	39,9
	524,00 €			3	108	<b>761,40 €</b>	237,40 €	45,3
II	600,00 €		II	1	116	<b>817,80 €</b>	217,80 €	36,3
	600,00 €			2	120	<b>846,00 €</b>	246,00 €	41,0
	600,00 €			3	124	<b>874,20 €</b>	274,20 €	45,7
	600,00 €			4	128	<b>902,40 €</b>	302,40 €	50,4
III	655,00 €		III	1	136	<b>958,80 €</b>	303,80 €	46,4
	687,75 €	1		2	140	<b>987,00 €</b>	299,25 €	43,5
	720,50 €	2		3	144	<b>1.015,20 €</b>	294,70 €	40,9
	759,80 €	2		4	148	<b>1.043,40 €</b>	283,60 €	37,3
	805,75 €	4		5	152	<b>1.071,60 €</b>	265,85 €	33,0
	851,50 €	5		6	156	<b>1.099,80 €</b>	248,30 €	29,2
IV	708,00 €		IV	1	164	<b>1.156,20 €</b>	448,20 €	63,3
	743,40 €	1		2	168	<b>1.184,40 €</b>	441,00 €	59,3
	778,80 €	2		3	172	<b>1.212,60 €</b>	433,80 €	55,7
	821,28 €	3		4	176	<b>1.240,80 €</b>	419,52 €	51,1
	870,84 €	4		5	180	<b>1.269,00 €</b>	398,16 €	45,7
	920,40 €	5		6	184	<b>1.297,20 €</b>	376,80 €	40,9
V	786,00 €		V	1	192	<b>1.353,60 €</b>	567,60 €	72,2
	821,40 €	1		2	196	<b>1.381,80 €</b>	560,40 €	68,2
	856,80 €	2		3	200	<b>1.410,00 €</b>	553,20 €	64,6
	899,28 €	3			200	<b>1.410,00 €</b>	510,72 €	56,8
	948,84 €	4			200	<b>1.410,00 €</b>	461,16 €	48,6
	998,40 €	5			200	<b>1.410,00 €</b>	411,60 €	41,2
VI	830,00 €		VI		200	<b>1.410,00 €</b>	580,00 €	69,9
	865,40 €	1			200	<b>1.410,00 €</b>	544,60 €	62,9
	900,80 €	2			200	<b>1.410,00 €</b>	509,20 €	56,5
	943,28 €	3			200	<b>1.410,00 €</b>	466,72 €	49,5
	992,84 €	4			200	<b>1.410,00 €</b>	417,16 €	42,0
	1.042,40 €	5			200	<b>1.410,00 €</b>	367,60 €	35,3
Edit.Adj	764,00 €		Edit.Adj		193	<b>1.360,65 €</b>	596,65 €	78,1
Editor	800,00 €		Editor		203	<b>1.431,15 €</b>	631,15 €	78,9
Chef.RedAdj	830,00 €		Chef.RedAdj		203	<b>1.431,15 €</b>	601,15 €	72,4
Chef Redac	871,00 €		Chef Redac		213	<b>1.501,65 €</b>	630,65 €	72,4
Subdirect	948,00 €		Subdirect		223	<b>1.572,15 €</b>	624,15 €	65,8
Dir Adj	948,00 €		Dir Adj		233	<b>1.642,65 €</b>	694,65 €	73,3
Director	1.041,00 €		Director		243	<b>1.713,15 €</b>	672,15 €	64,6

**OBS:** As diuturnidades referidas neste quadro comparativo são meramente indicativas de hipóteses de comparação entre situações actuais e o reenquadramento que resulta do novo CCT. Procurou-se fazer corresponder o número de diuturnidades a determinado escalão, para mero ensaio, mas não significa que se possa fazer uma tradução simultânea das diuturnidades para escalões. Em caso de dúvida, devem ser consultados os Serviços Jurídicos do SJ.

**Tabela B**

Carreira em vigor			Nova carreira					
Categ/Função	Sal.base	Diurn.	Categ/Função	Escalão	Índice	Retribuição base	Aumento	Aum. %
Estagiário	370,00 €		Estagiário		80	<b>518,40 €</b>	148,40 €	40,1
I	375,00 €		I	1	100	<b>648,00 €</b>	273,00 €	72,8
	375,00 €			2	104	<b>673,92 €</b>	298,92 €	79,7
	375,00 €			3	108	<b>699,84 €</b>	324,84 €	86,6
II	388,00 €		II	1	116	<b>751,68 €</b>	363,68 €	93,7
	388,00 €			2	120	<b>777,60 €</b>	389,60 €	100,4
	388,00 €			3	124	<b>803,52 €</b>	415,52 €	107,1
	388,00 €			4	128	<b>829,44 €</b>	441,44 €	113,8
III	393,00 €		III	1	136	<b>881,28 €</b>	488,28 €	124,2
	412,65 €	1		2	140	<b>907,20 €</b>	494,55 €	119,8
	432,30 €	2		3	144	<b>933,12 €</b>	500,82 €	115,9
	399,29 €	3		4	148	<b>959,04 €</b>	559,75 €	140,2
	416,58 €	4		5	152	<b>984,96 €</b>	568,38 €	136,4
	510,90 €	5		6	156	<b>1.010,88 €</b>	499,98 €	97,9
IV	420,00 €		IV	1	164	<b>1.062,72 €</b>	642,72 €	153,0
	441,00 €	1		2	168	<b>1.088,64 €</b>	647,64 €	146,9
	462,00 €	2		3	172	<b>1.114,56 €</b>	652,56 €	141,2
	487,20 €	3		4	176	<b>1.140,48 €</b>	653,28 €	134,1
	516,60 €	4		5	180	<b>1.166,40 €</b>	649,80 €	125,8
	546,00 €	5		6	184	<b>1.192,32 €</b>	646,32 €	118,4
V	450,00 €		V	1	192	<b>1.244,16 €</b>	794,16 €	176,5
	471,00 €	1		2	196	<b>1.270,08 €</b>	799,08 €	169,7
	492,00 €	2		3	200	<b>1.296,00 €</b>	804,00 €	163,4
	517,20 €	3			200	<b>1.296,00 €</b>	778,80 €	150,6
	546,60 €	4			200	<b>1.296,00 €</b>	749,40 €	137,1
	576,00 €	5			200	<b>1.296,00 €</b>	720,00 €	125,0
VI	500,00 €		VI		200	<b>1.296,00 €</b>	796,00 €	159,2
	521,00 €	1			200	<b>1.296,00 €</b>	775,00 €	148,8
	542,00 €	2			200	<b>1.296,00 €</b>	754,00 €	139,1
	567,20 €	3			200	<b>1.296,00 €</b>	728,80 €	128,5
	596,60 €	4			200	<b>1.296,00 €</b>	699,40 €	117,2
	626,00 €	5			200	<b>1.296,00 €</b>	670,00 €	107,0
Edit.Adj	437,00 €		Edit.Adj		193	<b>1.250,64 €</b>	813,64 €	186,2
Editor	455,00 €		Editor		203	<b>1.315,44 €</b>	860,44 €	189,1
Chef.RedAdj	472,00 €		Chef.RedAdj		203	<b>1.315,44 €</b>	843,44 €	178,7
Chef Redac	496,00 €		Chef Redac		213	<b>1.380,24 €</b>	884,24 €	178,3
Subdirect	530,00 €		Subdirect		223	<b>1.445,04 €</b>	915,04 €	172,6
Dir Adj	530,00 €		Dir Adj		233	<b>1.509,84 €</b>	979,84 €	184,9
Director	600,00 €		Director		243	<b>1.574,64 €</b>	974,64 €	162,4

**OBS:** As diuturnidades referidas neste quadro comparativo são meramente indicativas de hipóteses de comparação entre situações actuais e o reenquadramento que resulta do novo CCT. Procurou-se fazer corresponder o número de diuturnidades a determinado escalão, para mero ensaio, mas não significa que se possa fazer uma tradução simultânea das diuturnidades para escalões. Em caso de dúvida, devem ser consultados os Serviços Jurídicos do SJ.

**Tabela C**

Carreira em vigor			Nova carreira					
Categ/Função	Sal.base	Diuturn.	Categ/Função	Escalão	Índice	Retribuição base	Aumento	Aum. %
Estagiário	370,00 €		Estagiário		90	<b>490,50 €</b>	120,50 €	32,6
I	375,00 €		I	1	100	<b>545,00 €</b>	170,00 €	45,3
	375,00 €			2	104	<b>566,80 €</b>	191,80 €	51,1
	375,00 €			3	108	<b>588,60 €</b>	213,60 €	57,0
II	388,00 €		II	1	116	<b>632,20 €</b>	244,20 €	62,9
	388,00 €			2	120	<b>654,00 €</b>	266,00 €	68,6
	388,00 €			3	124	<b>675,80 €</b>	287,80 €	74,2
	388,00 €			4	128	<b>697,60 €</b>	309,60 €	79,8
III	393,00 €		III	1	136	<b>741,20 €</b>	348,20 €	88,6
	412,65 €	1		2	140	<b>763,00 €</b>	350,35 €	84,9
	432,30 €	2		3	144	<b>784,80 €</b>	352,50 €	81,5
	399,29 €	2		4	148	<b>806,60 €</b>	407,31 €	102,0
	416,58 €	4		5	152	<b>828,40 €</b>	411,82 €	98,9
	510,90 €	5		6	156	<b>850,20 €</b>	339,30 €	66,4
IV	420,00 €		IV	1	164	<b>893,80 €</b>	473,80 €	112,8
	441,00 €	1		2	168	<b>915,60 €</b>	474,60 €	107,6
	462,00 €	2		3	172	<b>937,40 €</b>	475,40 €	102,9
	487,20 €	3		4	176	<b>959,20 €</b>	472,00 €	96,9
	516,60 €	4		5	180	<b>981,00 €</b>	464,40 €	89,9
	546,00 €	5		6	184	<b>1.002,80 €</b>	456,80 €	83,7
V	450,00 €		V	1	192	<b>1.046,40 €</b>	596,40 €	132,5
	471,00 €	1		2	196	<b>1.068,20 €</b>	597,20 €	126,8
	492,00 €	2		3	200	<b>1.090,00 €</b>	598,00 €	121,5
	517,20 €	3			200	<b>1.090,00 €</b>	572,80 €	110,8
	546,60 €	4			200	<b>1.090,00 €</b>	543,40 €	99,4
	576,00 €	5			200	<b>1.090,00 €</b>	514,00 €	89,2
VI	500,00 €		VI		200	<b>1.090,00 €</b>	590,00 €	118,0
	521,00 €	1			200	<b>1.090,00 €</b>	569,00 €	109,2
	542,00 €	2			200	<b>1.090,00 €</b>	548,00 €	101,1
	567,20 €	3			200	<b>1.090,00 €</b>	522,80 €	92,2
	596,60 €	4			200	<b>1.090,00 €</b>	493,40 €	82,7
	626,00 €	5			200	<b>1.090,00 €</b>	464,00 €	74,1
Edit.Adj	437,00 €		Edit.Adj		193	<b>1.051,85 €</b>	614,85 €	140,7
Editor	455,00 €		Editor		203	<b>1.106,35 €</b>	651,35 €	143,2
Chef.RedAdj	472,00 €		Chef.RedAdj		203	<b>1.106,35 €</b>	634,35 €	134,4
Chef Redac	496,00 €		Chef Redac		213	<b>1.160,85 €</b>	664,85 €	134,0
Subdirect	530,00 €		Subdirect		223	<b>1.215,35 €</b>	685,35 €	129,3
Dir Adj	530,00 €		Dir Adj		233	<b>1.269,85 €</b>	739,85 €	139,6
Director	600,00 €		Director		243	<b>1.324,35 €</b>	724,35 €	120,7

**OBS:** As diuturnidades referidas neste quadro comparativo são meramente indicativas de hipóteses de comparação entre situações actuais e o reenquadramento que resulta do novo CCT. Procurou-se fazer corresponder o número de diuturnidades a determinado escalão, para mero ensaio, mas não significa que se possa fazer uma tradução simultânea das diuturnidades para escalões. Em caso de dúvida, devem ser consultados os Serviços Jurídicos do SJ.

Os valores salariais acordados são ainda bastante baixos em comparação com a realidade em muitas empresas, ou relativamente a muitos jornalistas. Por isso, os aumentos indicados podem não ter significado nenhum, já que estamos a falar de tabelas de mínimos e as empresas podem pagar acima delas. Um objectivo central desta revisão é, aliás, começar a aproximar de forma sustentada as tabelas convencionadas à realidade nas empresas.

A negociação da tabela a vigorar no próximo ano será encarada pelo SJ como uma nova etapa para cumprir um novo

objectivo sindical – garantir condições salariais mínimas (de tabela) equivalentes, pelo menos, às de outros profissionais qualificados com o nível de licenciado que hoje se exige a um jornalista a iniciar a carreira. Por outras palavras: a próxima grande meta negocial visa garantir que um jornalista em início de carreira aufera um salário equivalente ao de um professor também em início de carreira.

### **Transição salarial para a nova realidade (Cl.ª 72.ª)**

Entretanto, como há empresas onde aquela realidade ainda não se verifica e onde os aumentos poderão ter um impacto imediato significativo, e não querendo dar argumentos ao patronato de que os aumentos salariais gerem dificuldades, o Sindicato negociou um esquema de transição progressiva destinado a atenuar esse efeito, sem deixar de dar garantias seguras aos jornalistas.

Como primeira regra, que traduz uma garantia, fica estabelecido que o jornalista que aufera um salário base inferior ao acordado terá uma actualização de pelo menos 10 pontos da escala indiciária. Ou seja, no limite, se estiver a auferir o mínimo da tabela, terá aumento de 75 euros na base, este ano, sendo aumentado todos os anos automaticamente em três pontos da escala (€21,15 euros a valores deste ano), sem que essa correcção progressiva prejudique o aumento que for negociado em cada ano ou os efeitos das promoções.

### **Integração de retribuições acessórias actuais (Cl.ª 73.ª e anexo III)**

Outro efeito apontado pela API como potencialmente prejudicial é o aumento significativo induzido nas retribuições mensais que comportem retribuições acessórias (isenção de horário, exclusividade, etc.), se o novo vencimento base vier a ser superior ao vencimento efectivo (base + diuturnidades) que o jornalista estiver a auferir, uma vez que aquele é a base de cálculo das referidas retribuições adicionais.

Procurou-se, antes de mais, que o aumento das retribuições base não fosse pretexto para as empresas denunciarem os regimes específicos, e assim diminuírem na prática as retribuições reais dos jornalistas ou congelarem temporariamente os salários, ao mesmo tempo que se garante uma integração (consolidação) na base pelo menos de parte dessas retribuições acessórias.

No essencial, prevê-se que o empregador apresente uma proposta de recomposição salarial que não só não reduza a retribuição mensal auferida até agora (Base + diuturnidades + retribuições acessórias), mas ainda permita uma actualização, na base, de pelo menos três pontos da escala indiciária. Por outro lado, as retribuições acessórias não poderão ser de valor inferior ao previsto na lei ou na convenção. Em caso de falta de acordo, haverá recurso para uma comissão arbitral.

## **Notas importantes**

- Esta informação não dispensa a leitura do texto da Convenção Colectiva anexo a esta informação.
- Em caso de dúvida quanto à aplicação da CCT, o Sindicato está disponível para prestar auxílio na interpretação das normas e na análise das situações concretas dos associados.
- A aplicação do clausulado agora negociado não prejudica o reconhecimento a todo o tempo de direitos que tenham sido violados na vigência do CTT revisto ou mesmo de convenções anteriores, designadamente os que dizem respeito a diuturnidades não reconhecidas e não pagas, classificação profissional não efectuada, trabalho suplementar, etc.
- As tabelas salariais vigoram desde 1 de Janeiro de 2010.



- Um Sindicato que vale a pena!

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO  
PARA OS JORNALISTAS**

**CELEBRADO ENTRE  
A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE IMPRENSA  
E O SINDICADO DOS JORNALISTAS**

(30 de Junho de 2010)



## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área**

A presente convenção colectiva de trabalho (doravante, CCT) aplica-se em todo o território nacional.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

A presente CCT obriga, por um lado, os empregadores representados pela AIND – Associação Portuguesa de Imprensa que sejam proprietários de quaisquer publicações, incluindo as electrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no Continente e, ou, nas Regiões Autónomas, e, por outro lado, os jornalistas ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Jornalistas.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e revisão**

1 – A presente CCT entra em vigor no quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 – A tabela salarial constante no anexo I vigora pelo prazo de um ano.

3 – Decorridos os prazos fixados nos números anteriores, a presente CCT renova-se por períodos sucessivos de um ano.

4 – A denúncia e a sobrevivência desta CCT observarão os termos legais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

5 – A parte que apresentou a proposta negocial de revisão dispõe de 10 dias para examinar a contraproposta.

6 – Salvo se outro prazo vier a ser estabelecido pelas partes em protocolo negocial, as negociações iniciam-se imediatamente após o termo do prazo referido no número anterior e terão a duração de 150 dias, com possibilidade de prorrogação por 60 dias, mediante acordo das partes.

7 – Havendo denúncia, a CCT renova-se pelo período de um ano.

8 – Decorrido o prazo previsto no número anterior, a CCT mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação e, ou, a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses.

9 – Esgotados os prazos previstos no número anterior e no caso de a conciliação e, ou, a mediação se terem frustrado, as partes submeterão, nos 60 dias seguintes, a decisão arbitral, nos termos que neste prazo definirem ou, na falta de definição, nos termos estabelecidos no Código do Trabalho para a arbitragem voluntária, todas as questões laborais que tenham resultado da revisão, total ou parcial, da CCT.

10 – Desde que tenha sido iniciada a arbitragem voluntária nos 60 dias previstos no número anterior, a CCT mantém-se em vigor até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo este prolongar-se por mais de seis meses.

11 – Decorridos os prazos previstos nos números anteriores, a CCT mantém-se em vigor até 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Que a conciliação e, ou, a mediação se frustraram;

b) Que não foi possível dirimir o conflito em sede de arbitragem voluntária, nos prazos previstos no n.º 10.

12 – Esgotado o prazo referido no número anterior e não tendo sido determinada a arbitragem obrigatória, a CCT caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos já produzidos pela mesma CCT nos contratos individuais de trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### **Condições mínimas para admissão e acesso à profissão**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

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

- 1 – A admissão de jornalistas e estagiários é da competência do respectivo órgão de gestão, com respeito pelas disposições da lei e da presente CCT, sendo assegurado aos delegados sindicais o direito de velar pelo respectivo cumprimento.
- 2 – Os empregadores não podem ter ao seu serviço profissionais não habilitados com o respectivo título profissional.
- 3 – Só podem ser admitidos na profissão indivíduos com idade superior a 18 anos.
- 4 – São exigidas como habilitações mínimas para o ingresso no estágio as correspondentes ao 12º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

- 1 – O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução efectiva do contrato, contando-se a antiguidade do jornalista desde o início daquele período.
- 2 – Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
- 3 – Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.
- 4 – Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.
- 5 – O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do jornalista, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, na parte em que não excedam metade da duração daquele período.
- 6 – Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato, nem os dias de faltas, salvo tratando-se de faltas justificadas, até ao limite de 5 dias.
- 7 – Nos contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado que não o tenham excluído ou reduzido, o período experimental terá a duração de 180 dias, salvo para os jornalistas admitidos para cargos de direcção, que será de 240 dias.
- 8 - Salvo acordo escrito que os reduza ou exclua, quando a admissão seja feita por convite, os períodos referidos no número anterior são reduzidos a metade
- 9 – Para os efeitos do número anterior, considera-se admissão por convite aquela em que o empregador prescinde do recurso a processo de selecção com publicitação de oferta de trabalho, limitando-se a dirigir expressamente a um jornalista determinado uma proposta de admissão que contenha, inequivocamente, pelo menos, as funções a exercer e a respectiva retribuição.
- 10 – Antes de terminar o período experimental, o conselho de redacção deve pronunciar-se, a título consultivo, sobre a admissão dos jornalistas profissionais.
- 11 – Nos contratos de trabalho em comissão de serviço para os efeitos previstos na cláusula 13.<sup>a</sup>, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo, não podendo exceder 180 dias.
- 12 – O período experimental integra-se na duração do estágio.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Estágio**

- 1 – Para efeitos da presente CCT, considera-se estágio o trabalho regular e efectivo segundo um plano para o efeito estabelecido e sob a orientação de um jornalista com, pelo menos, 5 anos de exercício da profissão, tendo como objectivo essencial a aquisição da experiência adequada, bem como de conhecimentos complementares, para o acesso à profissão.

2 – O estágio tem a duração de 12 meses para os estagiários com licenciatura na área da comunicação social ou habilitação equivalente, ou de 18 meses nos restantes casos.

3 – Aos estagiários que tenham frequentado cursos de formação profissional na área do jornalismo no CENJOR ou noutras entidades acreditadas pelo organismo legalmente competente em matéria de certificação da qualidade da formação será deduzido, no respectivo estágio, o tempo de formação, até ao máximo de três meses.

4 – Para os efeitos do número um da presente cláusula, o empregador obriga-se a proporcionar aos estagiários o conhecimento de todos os sectores da redacção, bem como a assegurar, nos termos da lei e da presente CCT, acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

5 – Os estagiários devem frequentar com assiduidade e zelo as acções de formação que lhes sejam proporcionadas.

6 – Em caso de comprovada negligência do estagiário, o empregador pode exigir a restituição das importâncias despendidas em acções de formação profissional realizadas dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da aplicação de outras sanções previstas na lei.

7 – O estagiário deve elaborar e entregar ao jornalista orientador do estágio, até trinta dias antes do seu termo, um relatório escrito sobre as actividades desenvolvidas no decurso do mesmo, assim como um trabalho escrito que verse sobre a deontologia profissional e o quadro jurídico regulador da profissão.

8 – Nos trinta dias seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, o jornalista orientador apresentará ao director uma apreciação escrita acerca do estágio, que fará acompanhar do relatório e do trabalho mencionados no mesmo número.

9 – O director providenciará a entrega ao conselho de redacção de cópia do relatório, do trabalho e da apreciação a que se referem os números anteriores, e também a entrega ao estagiário de cópia daquela apreciação.

10 – Compete ao director decidir sobre o aproveitamento do estagiário, ouvido o conselho de redacção e o próprio estagiário.

11 – O número de estagiários não poderá exceder, no seu conjunto e em qualquer momento, 10% do total dos jornalistas da redacção, considerando-se sempre autorizado um mínimo de três estagiários e procedendo-se ao arredondamento por excesso, se aquela percentagem não se exprimir por número inteiro.

12 - As disposições da presente cláusula não prevalecem sobre o disposto na lei acerca do estágio para obtenção da carteira profissional de jornalista.

### **CAPÍTULO III**

#### **Categorias e funções**

##### **Cláusula 7.ª**

##### **Conceito de jornalista**

Para efeitos da presente CCT, considera-se jornalista aquele que exerce, como ocupação principal e por forma efectiva, permanente e remunerada, em regime de contrato de trabalho, as funções próprias de jornalista, nos termos definidos no diploma legal que estabeleça o respectivo Estatuto, incluindo as de direcção, chefia, edição, redacção, reportagem, reportagem fotográfica ou de cartunista, respeitantes às categorias e cargos constantes do presente capítulo.

##### **Cláusula 8.ª**

##### **Categorias**

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

a) *Jornalista do Grupo V* – É o jornalista designado por Grande Repórter ou por Redactor Principal, nos termos estabelecidos na cláusula seguinte.

b) *Jornalista do Grupo IV* – É o jornalista que executa tarefas complexas que, sem implicarem o exercício de cargos de direcção ou chefia, requerem elevada qualificação, experiência e preparação profissionais, bem como aptidão para desenvolver, de forma segura e capaz, qualquer tarefa no domínio da informação, nomeadamente de grande versatilidade e qualidade jornalística; pode exercer a coordenação funcional de outros jornalistas para a realização de determinados trabalhos.

c) *Jornalista do Grupo III* – É o jornalista que predominantemente executa tarefas que, sem implicarem o exercício de cargos de direcção ou chefia, requerem um elevado grau de adequação, em termos de autonomia e responsabilidade profissionais, a directivas gerais.

d) *Jornalista do Grupo II* – É o jornalista que executa tarefas que consistem na realização de operações que, embora desempenhadas sob instruções precisas, requerem adequados conhecimentos profissionais e aptidões práticas. A responsabilidade está limitada por uma supervisão directa e sistemática.

e) *Jornalista do Grupo I* – É o jornalista que executa tarefas segundo uma organização e métodos precisos, com elevado grau de supervisão, que exigem conhecimentos profissionais suficientes e um período de adaptação.

2 – A descrição do conteúdo funcional das categorias da carreira profissional de jornalista deve ser interpretada e aplicada com salvaguarda dos princípios e regras estabelecidos no Estatuto do Jornalista, bem como no respectivo Código Deontológico.

3 – Sem prejuízo do exercício e da designação prevista para os cargos de direcção, chefia e edição, os jornalistas abrangidos por esta CCT são obrigatoriamente classificados numa das categorias constantes da presente cláusula.

4 – Sem prejuízo do disposto nesta Convenção sobre regras de progressão e promoção, os jornalistas devem ser classificados na categoria profissional cujo descritivo corresponda às funções efectivamente exercidas.

### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

#### **Jornalistas do Grupo V**

Os jornalistas que, pelo seu elevado grau de experiência e especial mérito, desempenhem regularmente funções e tarefas de elevada responsabilidade técnica e editorial são classificados no Grupo V, podendo assumir uma das seguintes designações:

a) *Grande Repórter* – quando asseguram regularmente a elaboração de reportagens de especial complexidade e dificuldade e, ou, a coordenação de reportagens e dossiês com enquadramento de outros jornalistas;

b) *Redactor Principal* – quando asseguram regularmente a elaboração de artigos de comentário e análise de assuntos de actualidade, crónicas, editoriais e outros textos que exprimam a orientação editorial da publicação.

### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

#### **Evolução profissional**

1 – O ingresso na carreira é feito na categoria de Jornalista do Grupo I.

2 – A evolução profissional faz-se através de progressão na categoria e de promoção na carreira. A progressão traduz-se na mudança para o escalão superior da categoria. A promoção consiste no acesso a categoria superior da carreira.

3 – A cada categoria corresponde o seguinte número de escalões:

a) Jornalista do Grupo I – 3 escalões;

b) Jornalista do Grupo II – 4 escalões;

c) Jornalista do Grupo III – 6 escalões;

d) Jornalista do Grupo IV – 6 escalões;

e) Jornalista do Grupo V – 3 escalões.

4 – A progressão profissional é baseada no tempo de serviço efectivo na empresa e no mérito apurado através da avaliação anual do desempenho, nos termos previstos nos números seguintes.

5 – A mudança de um escalão para o escalão seguinte da categoria depende do cumprimento de três anos de serviço efectivo na empresa no escalão anterior e de resultado positivo na avaliação anual do desempenho, sendo aquele prazo reduzido para dois anos se o resultado for muito bom, e para um ano se for excelente.

§ Único: Nas categorias de Jornalista do Grupo I e Jornalista do Grupo II, a progressão verifica-se desde que o jornalista tenha, pelo menos, duas avaliações anuais positivas.

6 – Para efeitos de progressão, o resultado negativo na avaliação de desempenho determina a não contagem do ano a que a avaliação respeita.

7 – Sem prejuízo da antecipação prevista no número seguinte, a promoção ao grupo superior faz-se após o jornalista ter

percorrido todos os escalões do grupo em que se encontra classificado.

8 – O jornalista é promovido ao grupo superior se tiver cinco avaliações anuais de desempenho, seguidas ou interpoladas, nos últimos oito anos, com a classificação de muito bom, ou duas seguidas com a classificação excelente.

9 – O acesso à categoria de Jornalista do Grupo IV e de Jornalista do Grupo V faz-se por iniciativa do empregador, mediante proposta do director, que deve ouvir para o efeito o conselho de redacção.

10 – Os jornalistas que entendam reunir condições para ascender ao grupo IV e V e não sejam propostos para esse efeito pelo director podem apresentar reclamação fundamentada.

11 – No caso de o jornalista não ser sujeito à avaliação anual de desempenho por facto que seja imputável ao empregador, considera-se que nesse ano obterá a classificação de Muito Bom.

12 – As faltas injustificadas e a suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao jornalista, salvo a que decorra de acidente de trabalho ou doença profissional comprovadamente contraídos ao serviço do empregador, não contam como tempo de serviço efectivo a que se refere a presente cláusula.

### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

#### **Avaliação de desempenho**

1 – Compete ao empregador definir os termos e condições da avaliação de desempenho, dentro dos condicionalismos legais e da presente CCT, e observando uma escala de classificações que deve traduzir-se em negativo, regular, muito bom e excelente.

2 – No processo de avaliação, a decisão sobre a mesma é obrigatoriamente precedida da audiência do jornalista, devendo para o efeito ser-lhe comunicado o respectivo projecto.

3 – Da decisão cabe recurso, nos termos definidos nas normas internas sobre avaliação de desempenho, ou, na falta de definição, para o director da publicação, que se pronuncia depois de ouvido o conselho de redacção.

4 – A avaliação do desempenho deve ter lugar durante o primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita, podendo o empregador fixar prazo diferente que não exceda o primeiro semestre de cada ano, e é obrigatória relativamente aos jornalistas que prestem serviço efectivo durante seis meses do ano.

5 – A avaliação do desempenho atenderá, entre outros factores, à aquisição de competências técnicas e aos elementos comportamentais, devendo o respectivo processo assegurar ao jornalista os direitos de audiência e de recurso.

6 – É considerada inexistente a avaliação, quando:

- a) Não conste de processo escrito;
- b) Não tenha sido assegurado ao jornalista o direito de audiência ou de recurso.

7 – Durante o tempo em que exerça funções de direcção ou chefia, o jornalista tem direito à evolução automática na carreira, progredindo um escalão por cada conjunto agregado de dois anos e ascendendo à categoria superior, até ao último escalão do grupo IV.

### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

#### **Funções de direcção e chefia**

1 - As funções de direcção, chefia e edição dos jornalistas distribuem-se pelos seguintes cargos, cabendo ao empregador definir o respectivo quadro, de acordo com as suas necessidades:

- a) *Director* – É o jornalista responsável pela orientação editorial do respectivo órgão de comunicação social;
- b) *Director-adjunto ou subdirector* – É o jornalista que coadjuva o director e o substitui nas suas ausências ou impedimentos;
- c) *Chefe de redacção ou editor chefe* – É o jornalista que dirige e coordena os serviços redactoriais do órgão de comunicação social e substitui o director nas suas ausências ou impedimentos, quando não exista director-adjunto ou subdirector;
- d) *Chefe de redacção-adjunto ou editor chefe-adjunto* – É o jornalista que coadjuva o chefe de redacção ou editor chefe e o substitui nas suas ausências ou impedimentos;
- e) *Editor* – É o jornalista que na dependência do director ou do chefe de redacção ou editor chefe define a orientação

editorial de uma determinada secção da redacção, e a quem cabe também, não existindo editor-adjunto, a coordenação e a marcação de serviços;

f) *Editor-adjunto* – É o jornalista que coordena e marca serviços a um grupo de jornalistas encarregados de uma matéria determinada;

g) *Editor fotográfico* – É o jornalista que, na dependência do director ou do chefe de redacção ou editor chefe, define a orientação da reportagem fotográfica e é directamente responsável pelo material fotográfico que seja publicado.

2 – Os jornalistas nomeados para as funções referidas no número anterior são preferencialmente recrutados entre os jornalistas dos III, IV ou V grupos, após parecer do conselho de redacção, nos casos previstos na lei e ainda nos de chefe de redacção ou editor-chefe e de editor.

3 - Os directores, os chefes de redacção ou editores chefes, os editores e os editores fotográficos, bem como os respectivos adjuntos, são jornalistas investidos em funções de direcção e chefia, podendo o desempenho dos correspondentes cargos cessar por iniciativa de qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, e devendo o empregador, em qualquer caso, definir, por escrito, a situação futura do jornalista.

4 – A comunicação do jornalista a que se refere o número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de 15 dias, podendo a do empregador, salvo acordo em contrário, ser imediata, após parecer do conselho de redacção.

5 – Cessando o desempenho de cargos de direcção ou chefia, o jornalista tem direito:

a) A exercer as funções da respectiva categoria profissional;

b) À retribuição da categoria ou função para onde regressa, mantendo, no entanto, a retribuição que vinha auferindo no mês em que cessa o desempenho do cargo e no mês seguinte, se o exercício efectivo do cargo tiver durado até dois anos;

c) Salvo diferente estipulação das partes, por escrito, à retribuição que vinha auferindo no desempenho do cargo, até ao momento em que à categoria ou funções que passa a exercer corresponda, por convenção colectiva ou prática do empregador, retribuição superior, se o exercício efectivo do cargo tiver durado mais de dois anos;

d) – Se tiver permanecido no desempenho efectivo do cargo durante, pelo menos, cinco anos, e se a cessação do seu desempenho for da iniciativa do empregador, à classificação na categoria de jornalista do grupo V, 1.º escalão, tratando-se de cargo de director, director-adjunto ou subdirector, ou à classificação na categoria de jornalista do grupo IV, 3º escalão, tratando-se de cargo de chefe de redacção ou editor chefe e chefe de redacção-adjunto ou editor chefe-adjunto, ou à classificação na categoria de jornalista do grupo IV, 1.º escalão, tratando-se de cargo de editor, editor-adjunto e editor fotográfico, sem prejuízo, em qualquer caso, de categoria mais elevada resultante da aplicação do n.º 7 da cláusula 11.ª.

§ – Se o jornalista tiver desempenhado, sucessiva e ininterruptamente, diferentes cargos, o disposto no número anterior será aplicado ao de maior duração e, em caso de igualdade de duração, àquele a que corresponder tratamento mais favorável.

6 – O disposto nas alíneas c) e d) do número 5 aplica-se, independentemente da duração do exercício do cargo, sempre que a cessação de funções ocorra por iniciativa do jornalista, e sob a invocação fundamentada, aceite pela entidade reguladora competente, da cláusula de consciência, de motivos de natureza deontológica ou da violação do estatuto legal do director, nos casos em que os factos invocados constituam um comportamento culposo do empregador que, pela sua gravidade e consequências, torne pratica e imediatamente impossível a subsistência do exercício do cargo.

### **Cláusula 13.ª**

#### **Contratação em comissão de serviço**

1 – O empregador pode recrutar externamente jornalistas em regime de comissão de serviço directamente para os cargos de director, subdirector ou director-adjunto, mediante acordo escrito que deve conter:

a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) O cargo a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) A actividade que o jornalista vai exercer aquando da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

2 – A cessação da comissão de serviço pode ser decidida pelo jornalista ou pelo empregador, mediante comunicação escrita com a antecedência de 15 dias, sem prejuízo de uma compensação pecuniária mínima no valor de dois meses de retribuição base.

3 – Cessada a comissão de serviço, as partes podem acordar que o jornalista se mantém ao serviço do empregador, passando a titular a categoria profissional e a retribuição que resultarem da aplicação do n.º 5 da cláusula anterior.

4 – Cessando a comissão de serviço por iniciativa do empregador e não sendo aplicado o disposto no número anterior, o

jornalista tem direito a uma indemnização correspondente a um mês e meio de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade na empresa.

5 – No caso de a cessação da comissão de serviço ocorrer por iniciativa do jornalista, sob a invocação de qualquer dos motivos enunciados no n.º 6 da cláusula anterior, o jornalista terá direito a uma indemnização correspondente ao dobro da mencionada no número anterior.

## **CAPÍTULO IV**

### **Cessação e suspensão do contrato de trabalho e transmissão do título**

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato individual de trabalho obedece ao disposto na lei e na presente CCT.

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Impedimento prolongado**

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

2 – O jornalista conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para efeitos de antiguidade, nos termos da lei.

3 – O jornalista que seja detido preventivamente ou condenado por acto cometido no âmbito da actividade profissional prestada ao empregador em defesa de valores e princípios deontológicos da profissão, ou para defender a liberdade de informação e o direito a informar, tem direito a receber desta a retribuição correspondente ao período de prisão preventiva e, ou, de cumprimento de pena.

4 – No dia imediato ao da cessação do impedimento, o jornalista deve apresentar-se para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Encerramento temporário ou diminuição da actividade**

1 – No caso de encerramento temporário ou diminuição da actividade do órgão de comunicação social, por facto imputável ao empregador, legalmente comprovado, os jornalistas afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição durante o período de encerramento ou diminuição da actividade, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos legais a que se refere o n.º 5 da presente cláusula, se a eles houver lugar.

2 – Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador deverá deduzir-se aquilo que o jornalista receba por qualquer actividade substitutiva remunerada, exercida durante o período de encerramento ou de diminuição da actividade.

3 – Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

4 – O exercício de actividade remunerada dentro do horário de trabalho que o jornalista vinha cumprindo no empregador, quando não comunicado, constitui infracção disciplinar grave.

5 – Quando o encerramento temporário ou a diminuição da actividade resultarem de situações de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, o empregador poderá recorrer aos mecanismos previstos na lei, designadamente o regime legal de redução temporária dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho, do despedimento colectivo e de despedimento por extinção de postos de trabalho.

6 – O disposto no n.º 1 é extensivo a quaisquer outras situações em que o jornalista não possa executar o serviço, por facto imputável ao empregador.

## **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

### **Transmissão, fusão ou cisão**

Verificando-se a transmissão, fusão ou cisão do titular do órgão de comunicação social, os jornalistas mantêm todos os seus direitos, transmitindo-se para o adquirente ou para a entidade resultante da fusão ou cisão a posição jurídica de empregador nos respectivos contratos individuais de trabalho, sem prejuízo da aplicação de outras normas desta CCT ou do Código do Trabalho que ao caso couberem.

## **CAPITULO V**

### **Prestação do trabalho**

## **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

### **Período normal de trabalho**

1 – Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, bem como do disposto nas cláusulas 19.<sup>a</sup> a 22.<sup>a</sup>, o período diário e semanal do trabalho poderá ser um dos seguintes:

- a) 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 descanso;
- b) Oito horas diárias, com meia hora de descanso integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de descanso;
- c) Sete horas diárias, com um intervalo para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas, durante cinco dias.

2 – O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

## **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

### **Definição do horário de trabalho**

1 – O horário de trabalho deve, sempre que possível, ser estabelecido por mútuo acordo.

2 – Na falta de acordo, compete ao empregador definir o horário de trabalho, devendo respeitar os seguintes critérios:

- a) Facilitar ao jornalista a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional;
- b) Dar prioridade às exigências de protecção da segurança e saúde dos jornalistas;
- c) Havendo jornalistas pertencentes ao mesmo agregado familiar, tomar sempre em conta esse facto.

3 – A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a organização dos horários de trabalho, que pode constar de regulamento interno.

## **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

### **Trabalho a tempo parcial**

O trabalho a tempo parcial obedece ao disposto no Código do Trabalho, devendo a percentagem do período normal de trabalho semanal permitir a redução de um dia completo no período normal de trabalho semanal.

## **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

### **Adaptabilidade**

1 – O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, com um período de referência máximo de seis meses, caso em que o limite diário fixado na cláusula 18.<sup>a</sup> pode ser aumentado até ao máximo de três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.



2 – O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode, todavia, exceder quarenta e oito horas em média num período de quatro meses.

3 – Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior à prevista na cláusula 18.<sup>a</sup>, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas a redução da semana de trabalho pode também verificar-se em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

4 – O período de referência pode ser alterado, pelo empregador, durante a sua execução, não podendo, contudo, resultar dessa alteração qualquer sobreposição de períodos de referência, nem o aumento de cada período para além do limite fixado no n.º 1.

5 – O trabalho efectivamente prestado em serviço de piquete conta para os limites fixados na presente cláusula.

6 – O regime previsto nesta cláusula não é aplicável se a empresa não dispuser de um registo que permita, em qualquer momento, aferir o tempo de trabalho prestado por cada jornalista, bem como garantir a este o acesso ao mesmo.

## **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

### **Horário de trabalho**

1 – A duração semanal do trabalho será repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas.

2 – Pode haver diferentes modalidades de horário, com desfasamento das horas de início e de termo dos períodos de trabalho.

3 – Pode haver modalidades de horário com jornada contínua, caso em que a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por um único período de trabalho consecutivo, sem prejuízo de uma interrupção, não superior a trinta minutos, durante a qual o jornalista deve permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade, considerando-se, por isso, tal interrupção compreendida no tempo de trabalho.

4 – Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles poderá exceder seis horas consecutivas.

5 – A elaboração dos mapas de horário de trabalho dos jornalistas em regime de adaptabilidade deve respeitar as formalidades previstas no Código do Trabalho.

## **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

### **Alteração do horário de trabalho**

1 – Não podem ser unilateralmente alterados os horários de trabalho individualmente acordados.

2 – Nos casos em que os horários de trabalho não tenham sido individualmente acordados, as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consultas aos jornalistas afectados e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, e serem os novos horários afixados na empresa com a antecedência de sete dias.

3 – O prazo a que se refere o n.º 2 é de três dias em caso de microempresa.

4 – Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a empresa recorrer a este regime mais de duas vezes por ano, desde que registada em livro próprio ou em qualquer outro suporte documental adequado, designadamente em impressos adaptados a sistemas informatizados, com a menção de que foi previamente informada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 – As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o jornalista conferem direito a compensação económica.

## **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

### **Isenção de horário de trabalho**

1 – Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os jornalistas cujas funções o justifiquem, por se encontrarem numa das situações previstas para o efeito no Código do Trabalho, ou pelas condições em que exerçam a sua actividade, nomeadamente quando afectos à cobertura de eventos de verificação imprevisível, incerta ou irregular.

2 – Nos casos em que a isenção de horário de trabalho tenha sido acordada na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, e sem restrição do alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana, o jornalista tem direito a uma retribuição suplementar não inferior a 30% da respectiva retribuição mensal base.

3 – As partes podem acordar um regime de isenção de horário de trabalho com a possibilidade de alargamento do limite máximo dos períodos normais de trabalho, caso em que o jornalista tem direito a uma retribuição suplementar correspondente a 25% da respectiva retribuição mensal base, considerando-se abrangidas pelo regime de isenção de horário as primeiras trinta horas prestadas para além do período normal de trabalho em cada mês de calendário e devendo aquele limite de horas ser contado a partir da duração média quando esteja em aplicação o regime de adaptabilidade do período normal de trabalho.

4 – Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o jornalista tem direito a uma retribuição suplementar de 12,5% da respectiva retribuição base.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Serviço externo**

1 – O serviço externo é o realizado por determinação do empregador fora do local de trabalho contratualmente definido.

2 – A realização de serviço externo confere direito aos abonos previstos na cláusula 52.<sup>a</sup>.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

1 – Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, e a sua prestação só é obrigatória quando determinada expressamente através da respectiva hierarquia.

2 – Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3 – Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário e semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 – Não se considera suplementar:

a) O trabalho prestado por jornalista isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números anteriores;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o jornalista;

c) O tempo de formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;

5 – Os jornalistas são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6 – Para efeitos do número anterior, são considerados motivos atendíveis, designadamente, a doença devidamente comprovada e a prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nas situações previstas na lei, bem como o cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais, de segurança social, comissão da carteira profissional e conselhos de redacção, assim como a frequência de acções de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

7 – Nos casos em que o trabalho suplementar seja prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, as situações previstas na segunda parte do número anterior apenas são consideradas motivos atendíveis quando o incumprimento do mandato ou a falta à acção de formação ou ao curso frequentado ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante implicarem um prejuízo desproporcionado em função da razão determinante da realização do trabalho suplementar, devendo a empresa fornecer por escrito ao jornalista a fundamentação da recusa do motivo invocado.

8 – O trabalho suplementar fica sujeito aos limites previstos na lei, sendo o limite anual fixado em duzentas horas.

9 – O trabalho suplementar que não seja prestado no prolongamento imediato do período normal de trabalho conta sempre

pelo mínimo de duas horas, acrescido do tempo necessário para os transportes pela via mais rápida.

10 – O trabalho suplementar é pago com um acréscimo de 100%, quer seja prestado em período diurno ou noturno.

### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

#### **Serviço de piquete**

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

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

3 - O serviço de piquete, quando prestado em complemento do período normal de trabalho, é remunerado como trabalho suplementar.

§ único – Para os jornalistas com isenção de horário de trabalho nas modalidades de não sujeição a limites máximos ou de sujeição a limites máximos de prestação de trabalho além do horário normal, não se considera trabalho suplementar o prestado em serviço de piquete até ao limite de mais 14 horas por mês.

### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

#### **Descanso semanal e feriados**

1 – Os jornalistas têm direito aos dias descanso semanal consagrados no respectivo horário de trabalho, devendo, sempre que possível, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório coincidir, respectivamente, com o sábado e o domingo.

2 – Quando, para assegurar a periodicidade da publicação, não seja possível a coincidência dos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, respectivamente, com o sábado e o domingo, não há lugar a qualquer acréscimo de retribuição, mas tal coincidência deve ser observada, pelo menos, uma vez em cada cinco semanas.

3 – Por acordo entre o empregador e o jornalista, pode o dia de descanso complementar ser gozado de forma repartida, em dois meios dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal, ou de forma descontinuada mas não repartida, caso em que o dia descanso não gozado deve ser agregado a um ou mais dias de descanso a que o jornalista tenha direito.

4 – As empresas podem convocar os jornalistas para a prestação de trabalho em dia feriado.

5 – Para além da remuneração prevista na cláusula 26.<sup>a</sup>, os jornalistas que prestem trabalho suplementar em dia de descanso e em dia feriado terão direito a um dia de descanso a gozar num dos três dias seguintes, de acordo com o empregador.

6 – Na falta de acordo quanto à fixação do dia de descanso compensatório previsto no número anterior, caberá ao empregador essa fixação.

### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

#### **Descanso compensatório**

1 – A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao jornalista o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 – O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

3 – O descanso compensatório deve ser gozado no prazo acordado entre o empregador e o jornalista, não devendo ultrapassar os 180 dias posteriores à data do seu vencimento.

4 – Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador, com observância do prazo fixado no número anterior.

### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

#### **Dias de descanso coincidentes com feriados**

Quando um dia de descanso coincidir com um feriado, o jornalista tem direito a gozá-lo num dos três dias imediatos.

§ Único – O disposto nesta cláusula não se aplica quando o feriado recair no dia de descanso de uma parte dos jornalistas superior a 20 por cento do total da redacção.

### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

#### **Feridos**

1 – Para efeitos desta convenção, são feriados obrigatórios os seguintes:

a) 1 de Janeiro; 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, 8 e 25 de Dezembro.

b) A terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde a publicação tem a sua sede ou onde se situe o local de trabalho habitual do jornalista.

2 – O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 – Em substituição do feriado municipal, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e o jornalista.

### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

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

O trabalho prestado em qualquer um dos dias de descanso, em dia feriado ou de férias, conta sempre pelo mínimo de meio dia de trabalho se a prestação de trabalho durar até três horas, incluindo o tempo de deslocação, e de um dia completo quando a prestação de trabalho exceder três horas, incluindo o tempo de deslocação, confere ao jornalista o direito, respectivamente, a meio dia ou a um dia de descanso a gozar num dos três dias seguintes e é pago como trabalho suplementar.

### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

#### **Férias**

1 – O período anual de férias é o previsto no Código do Trabalho.

2 – A marcação do período de férias é feita nos termos daquele diploma, tendo os jornalistas com filhos em idade escolar prioridade na escolha dos meses de Julho, Agosto e Setembro.

### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

#### **Faltas**

1 – Falta é a ausência do jornalista do local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 – Nos casos de ausência do jornalista por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

#### **Tipos de faltas**

1 – As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 – São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

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

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao jornalista, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de disposições legais;

- e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do jornalista, nos termos previstos na lei;
  - f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
  - g) As dadas pelos jornalistas eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do Código do Trabalho;
  - h) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - j) As que por lei sejam como tal consideradas.
- 3 – São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

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

- 1 – Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o jornalista pode faltar justificadamente:
- a) Até cinco dias úteis seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pais, filhos, sogros, genros, padrastos e enteados;
  - b) Até dois dias úteis seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.
- 2 – Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o jornalista, nos termos previstos em legislação específica.

### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

#### **Efeitos das faltas justificadas**

- 1 – As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do jornalista, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 – Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- a) As dadas pelos jornalistas eleitos para as estruturas de representação colectiva, para além das que correspondam ao gozo do respectivo crédito de horas, quando motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções e nos termos previstos no Código do Trabalho ou em legislação especial da sua regulamentação, comprometendo-se, no entanto, a empresa a facilitar a actuação dos jornalistas eleitos para aquelas estruturas sempre que o exercício das referidas funções obrigue a exceder o crédito de horas;
  - b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência, que excedam o crédito de tempo concedido por lei para o exercício de tais funções;
  - c) As dadas por motivo de doença, desde que o jornalista beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
  - d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o jornalista tenha direito a subsídio ou seguro de montante equivalente ao da respectiva retribuição mensal efectiva;
  - e) As que por lei sejam consideradas justificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
  - f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 3 – No caso previsto na alínea c) do n.º 2, se o regime de segurança social não subsidiar os três primeiros dias de doença, a empresa assegurará o pagamento de um complemento de subsídio de doença em montante equivalente a três dias de subsídio, no caso de a incapacidade temporária para o trabalho ultrapassar 8 dias consecutivos e tiver sido comprovada por estabelecimento hospitalar ou centro de saúde.

## **CAPÍTULO VI**

### **Direitos, deveres e garantias**

### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

#### **Garantias dos jornalistas**

1 – Para além do previsto na lei, é vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os jornalistas exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções ou tratá-los desfavoravelmente só por causa desse exercício;
- b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e nesta convenção;
- c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- d) Utilizar ou ceder a qualquer título textos, imagens e desenhos para reutilização em suportes publicitários ou promocionais que conduzam a uma violação do Estatuto do Jornalista ou do Código Deontológico;
- e) Exigir dos jornalistas qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do Código Deontológico ou com os direitos e deveres previstos no Estatuto do Jornalista;
- f) Exigir dos jornalistas que revelem as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção ainda que indirecta;
- g) Obrigar os jornalistas a exprimir opiniões ou a cometer actos profissionais contrários à sua consciência ou à ética profissional.

2 – Os jornalistas podem trabalhar para órgão de informação diferente daquele a cujo quadro redactorial pertencem, por acordo com o empregador.

3 – A transferência de jornalistas para quadro redactorial diferente pode ser realizada mediante acordo com o empregador.

4 – Os autores de textos, imagens e desenhos têm o direito de assinar os trabalhos de sua autoria que sejam publicados.

### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

#### **Deveres dos jornalistas**

São deveres do jornalista, para além dos previstos na lei, os seguintes:

- a) Não revelar a quaisquer entidades públicas ou privadas a fonte das suas informações, quando entenderem que essa revelação possa envolver prejuízo para os seus informadores;
- b) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- c) Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto na lei e nesta convenção, nem prejudique os direitos e regalias dos jornalistas;
- d) Não exercer qualquer actividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão e o órgão de comunicação social e da empresa onde presta serviço, nomeadamente a de angariador, redactor ou locutor de publicidade ou outras que se relacionem com a publicidade, relações públicas ou assessoria de imprensa de entidades privadas ou organismos e departamentos públicos, da administração central, regional ou local, bem como de órgãos de soberania.

### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

#### **Deveres do empregador**

Para além do previsto na lei, o empregador deve:

- a) Instalar os jornalistas de acordo com as normas estabelecidas em Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho constante do Anexo II desta CCT;
- b) Passar certificados de trabalho aos jornalistas que cessem o contrato, devendo fazer referência ao seu comportamento e competência, desde que pedida pelo interessado, bem como fazer-lhes entrega do documento para efeitos de subsídio de desemprego;
- c) Prestar ao sindicato ou aos seus delegados e ao conselho de redacção, quando pedidos por escrito, esclarecimentos sobre a situação profissional dos jornalistas e estagiários;

- d) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando devidamente autorizado pelos jornalistas, e fazer entrega das respectivas importâncias ao sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;
- e) Enviar ao sindicato, quando solicitada por escrito, cópia do mapa único apresentado anualmente no serviço competente do ministério responsável pela área laboral;
- f) Ouvir o conselho de redacção nos termos e para os efeitos previstos na lei e nesta convenção.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Conselho de redacção**

- 1 – O conselho de redacção é, nos termos da lei, eleito de entre e por todos os jornalistas da redacção, segundo regulamento aprovado em plenário, o qual fixa as regras para a eleição e o funcionamento do conselho.
- 2 – O conselho de redacção tem as competências previstas no Estatuto do Jornalista, na Lei de Imprensa e nesta convenção, e não pode em caso algum exercer as que a lei atribua a outras entidades representativas dos trabalhadores, nomeadamente comissões de trabalhadores e delegados sindicais.
- 3 – Sempre que o conselho de redacção seja chamado a pronunciar-se, nos termos da lei ou desta convenção, entende-se como parecer favorável a ausência de resposta no prazo de trinta dias, salvo se outro prazo for legalmente estabelecido.
- 4 – Os membros do conselho de redacção em efectividade de funções beneficiam da protecção conferida pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.
- 5 – Nas redacções com menos de cinco jornalistas, as competências do conselho de redacção são exercidas pelo conjunto dos jornalistas de cada redacção.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Retribuição**

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Definição de retribuição**

- 1 – Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos da lei, do contrato, da presente convenção ou dos usos, o jornalista tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2 – Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição 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 do empregador ao jornalista.

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Classificação da retribuição**

- 1 - Entende-se por:
  - a) Retribuição de base – a prevista, em cada empresa, para cada uma das categorias e cargos, tendo como referência mínima, quanto aos valores e diferenças entre tais categorias e cargos, a tabela constante do anexo I à presente CCT;
  - b) Retribuição mensal – a auferida mensalmente pelo jornalista, compreendendo todas as prestações que, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, sejam pagas com carácter de regularidade e periodicidade.
- 2 – Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de:
  - a) Trabalho suplementar;
  - b) Ajudas de custo, abono para falhas e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, alojamento, alimentação e outros equivalentes;
  - c) Preço da cedência de material fotográfico, de acordo com o previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>;

d) Compensações pelo desempenho pontual de determinadas funções ou tarefas;

f) Trabalho prestado em período nocturno de forma ocasional.

3 – Salvo disposição em contrário desta convenção, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias é constituída apenas pela retribuição base.

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição horária**

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

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

Sendo:

$Rm$  = valor da retribuição mensal; e

$n$  o número de horas semanais correspondentes ao período normal de trabalho.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Tabela salarial**

Os jornalistas abrangidos pela presente convenção têm direito às retribuições base mínimas constantes das tabelas do anexo I.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Material fotográfico**

1 – O empregador deve colocar à disposição dos repórteres fotográficos o equipamento fotográfico e respectivos consumíveis necessários ao bom desempenho das suas funções.

2 – Os repórteres fotográficos podem utilizar em serviço equipamento por eles cedido, mediante acordo, por escrito, com o empregador, que, além de outras condições da iniciativa das partes, estabelecerá obrigatoriamente o preço da cedência.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Direitos de autor sobre trabalhos jornalísticos**

1 – Aos trabalhos jornalísticos aplicam-se as normas previstas no Estatuto do Jornalista e, subsidiariamente, o Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos.

2 – Assiste ao jornalista o direito exclusivo de autorizar, por si ou pelos seus representantes, todas as utilizações das obras não compreendidas no objecto do contrato de trabalho, nos termos do n.º 3 do art.º 7.º - B do Estatuto do Jornalista, nomeadamente, comunicações ao público, ou transmissão total ou parcial, dos respectivos direitos de autor.

3 - A autorização deve ser objecto de acordo nos termos previstos no Estatuto do Jornalista.

4 – Na falta de acordo, aplicar-se-á o disposto em Protocolo que será celebrado entre as partes outorgantes do presente CCT, no caso do jornalista e do seu empregador terem manifestado, por escrito, a sua adesão ao referido Protocolo.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição dos responsáveis pelas delegações**

Os jornalistas nomeados expressamente como responsáveis pelas delegações receberão a retribuição correspondente à de chefe de redacção-adjunto, tratando-se de delegações com 3 ou mais jornalistas, ou de editor-adjunto nos restantes casos, sem prejuízo de situações mais favoráveis já adquiridas.



#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição dos substitutos**

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

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal**

1 – O jornalista tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deverá ser pago, de preferência, juntamente com a retribuição do mês de Novembro, e nunca depois do dia 7 de Dezembro.

2 – O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do jornalista;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

Os jornalistas têm direito a um subsídio de refeição equivalente ao valor máximo não tributável por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações em serviço**

1 – Considera-se deslocação em serviço a prestação do trabalho fora do local habitual.

2 – O tempo de serviço em deslocação é o que for dispendido na prestação efectiva de trabalho, acrescido do tempo gasto em transportes.

3 – O tempo de serviço que exceda o período normal de trabalho é pago nos termos do n.º 10 da cláusula 26.<sup>a</sup>.

4 – Se durante a deslocação ocorrer o período de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou um dia feriado, o jornalista tem direito a ser remunerado nos termos das cláusulas 28.<sup>a</sup> e 32.<sup>a</sup> e a gozar o correspondente descanso compensatório dentro dos dez dias subsequentes ao seu regresso.

5 – Para efeitos do número anterior, consideram-se os dias de descanso e feriados que:

- a) Ocorram durante a deslocação, incluindo os dias gastos em transportes e viagens;
- b) Não tenham sido excluídos da prestação de trabalho, mediante prévia comunicação do empregador por escrito.

6 – Para efeitos dos números 3 e 4 da presente cláusula, o jornalista visa o registo de trabalho suplementar logo que regresse ao local habitual de trabalho, considerando-se, para todos os efeitos, que esse trabalho foi expressa e previamente determinado pelo empregador.

7 – Em substituição do regime previsto nos números anteriores, o empregador pode optar pelo pagamento de um valor previamente fixado, nunca inferior a 1/30 da respectiva retribuição mensal por cada período de 24 horas consecutivas de deslocação, sem prejuízo, no entanto, do direito a gozar o descanso compensatório sempre que ocorra um feriado ou dia de descanso durante a deslocação.

8 – O disposto no número anterior aplica-se obrigatoriamente quando, por motivo não imputável ao jornalista, não seja possível proceder ao registo do trabalho suplementar.

9 – Nas deslocações em serviço, o empregador paga as despesas com transportes, alimentação e alojamento e quaisquer outras indispensáveis ao desempenho da missão profissional do jornalista, cujo valor máximo pode ser previamente estabelecido pelo empregador.

10 – Quando, por razões ponderosas e devidamente justificadas, o jornalista tiver de exceder o valor das despesas

previamente fixado, o empregador pagará o excedente.

11 – Para suportar os encargos com alimentação e alojamento, as partes podem optar por uma ajuda de custo diária, com os seguintes valores diários mínimos:

- a) Portugal – € 70,00;
- b) Estrangeiro – € 150,00;

12 – Quando o serviço externo não implique pernoita e abranja apenas o período de uma refeição constituída por almoço ou jantar, a ajuda de custo equivale a 30% dos valores referidos.

13 – Quando o serviço externo implique pernoita e o serviço abranja apenas o período de uma refeição constituída por almoço ou jantar, a ajuda de custo será de 70% dos valores mencionados.

14 – Sempre que o serviço externo implique a deslocação ou disponibilidade do jornalista antes das 8 horas ou após as 23 horas, este terá direito ao ressarcimento das despesas com as refeições ligeiras necessárias, podendo as partes optar por uma ajuda de custo que não poderá ser inferior a 10% dos valores previstos no n.º 11 por cada refeição efectuada.

15 – Nas deslocações com duração superior a 15 dias e naquelas que, independentemente da sua duração, envolvam risco acrescido, por se efectuarem para zonas de conflito ou assoladas por catástrofes, epidemias ou que tenham acentuada carência de meios de sobrevivência, o jornalista e o empregador fixam, por acordo, as condições a que a deslocação fica submetida, que nunca poderão ser inferiores às estabelecidas nesta cláusula.

16 – Nos casos de deslocação que envolvam riscos especiais, o empregador contratará, para o respectivo período, um seguro de acidentes pessoais que garanta uma indemnização mínima correspondente a 75.000 Euros, em caso de morte ou incapacidade permanente total do jornalista.

17 - O regime das deslocações em serviço e respectiva regulamentação podem ser estabelecidos em regulamento interno do empregador, o qual não pode fixar condições que determinem tratamento inferior ao previsto nesta cláusula.

## **CAPITULO VIII**

### **Procedimento disciplinar**

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 – O empregador tem poder disciplinar sobre os jornalistas que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 – O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do jornalista, nos termos por aquele estabelecidos.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 – O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções a seguir enumeradas:

- a) Repreensão simples;
- 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 jornalista por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 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 trabalho não pode exceder 30 dias por infracção 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.

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

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Procedimento disciplinar e prescrição**

1 – O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática de infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 – O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 – O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Exercício do poder disciplinar**

1 – O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar escrito, cuja tramitação obrigatória consta das cláusulas seguintes, sem prejuízo do disposto na lei relativamente ao processo disciplinar com intenção de despedimento.

2 – A aplicação da sanção de repreensão simples não está sujeita à aplicação do número anterior, sem prejuízo de não poder ser aplicada sem audiência prévia do jornalista.

3 – Salvo tratando-se de repreensão simples, o conselho de redacção pronunciar-se-á sempre sobre qualquer sanção disciplinar, no prazo de 5 dias úteis a contar da data em que o processo lhe seja apresentado, por cópia ou em original, para o efeito, sem prejuízo de, no processo disciplinar com intenção de despedimento, serem cumpridos os deveres de comunicação e audição previstos na lei relativamente à comissão de trabalhadores e, se for caso disso, à associação sindical respectiva.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Inquérito preliminar**

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

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

3 – Concluído o inquérito, o instrutor elabora um relatório onde fará a descrição sumária das diligências efectuadas e os resultados obtidos e proporá ou o arquivamento ou o prosseguimento do processo.

4 – O inquérito preliminar deve ser conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Tramitação do processo disciplinar**

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

2 – A nota de culpa é entregue pessoalmente ao arguido 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 apresenta o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requer quaisquer diligências que repute úteis.

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

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

6 – O empregador procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

7 – Concluídas as diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo ao conselho de redacção e à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao Sindicato dos Jornalistas, entidades que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 – Recebidos os pareceres referidos no número anterior, ou decorrido o prazo para a sua entrega, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão final devidamente fundamentada.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão preventiva**

O empregador pode suspender preventivamente o jornalista nos termos da lei, sem perda da retribuição.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Sanções abusivas**

1 – Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o jornalista:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Reclamar o cumprimento das normas estabelecidas no Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da Lei de Imprensa, do Estatuto do Jornalista, do Código Deontológico e desta convenção;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores, delegado sindical, conselhos de redacção ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas dos jornalistas;
- e) Denunciar legitimamente o não cumprimento desta convenção e demais legislação por parte da empresa onde trabalha;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho;
- g) Recusar-se a revelar as suas fontes de informação;
- h) Opor-se a que o empregador o obrigue a desvirtuar ou escamotear a verdade;
- i) Opor-se a redigir notícias ou comentários que colidam com a sua dignidade e deontologia profissional;
- j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos que lhe assistam.

2 – Até prova em contrário, presume-se ilícito o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos enunciados no número anterior.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Consequência da aplicação de sanções abusivas**

1 – O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o jornalista nos termos gerais, com as alterações dos números seguintes.

2 – Se a sanção consistir no despedimento, o jornalista tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização equivalente a dois meses de retribuição base por cada ano de serviço ou fracção.

3 – Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 – O empregador que aplique alguma sanção abusiva no caso previsto da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior deve indemnizar o jornalista nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca deve ser inferior à retribuição base correspondente a doze meses de serviço.

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Registo de sanções disciplinares**

O empregador deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Disposições gerais**

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Meios indispensáveis ao exercício da profissão**

1 – O empregador obriga-se a proporcionar aos jornalistas os meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhes forem confiadas.

2 – Os automóveis pertencentes à empresa, utilizados em serviço, devem dispor de seguro garantindo a cobertura de todos os danos sofridos pelos ocupantes.

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Utilização de viatura própria**

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

2 – Nas situações referidas no n.º 1, o jornalista tem direito a auferir a importância equivalente à praticada na função pública, por cada quilómetro percorrido.

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Formação profissional**

1 – O empregador deve promover, nos termos da lei, a formação profissional contínua dos jornalistas ao seu serviço, designadamente organizando acções de formação e facilitando-lhes a participação em acções relacionadas com o exercício do jornalismo, sem perda de retribuição enquanto as mesmas durarem.

2 – As acções de formação devem ter como objectivo a aquisição, o desenvolvimento ou a reciclagem de capacidades, competências e aptidões de carácter técnico-profissional, tecnológico ou temático.

3 – As acções de formação a frequentar pelos jornalistas devem ser certificadas, nos termos da legislação em vigor.

4 – Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do jornalista a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação, o empregador pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem retribuição, para formação, aperfeiçoamento ou reciclagem profissionais.

5 – Para além do crédito de horas previsto na lei, o jornalista tem direito a um período de 10 dias seguidos ou interpolados, por ano, ao qual podem ser deduzidas as horas efectivamente utilizadas previstas na lei, para frequência de cursos ou acções de formação, congressos e outros eventos destinados ao seu aperfeiçoamento profissional, sem perda de retribuição.

6 – A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias, e será concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço a que pertence o jornalista, podendo o empregador exigir prova da frequência dos respectivos eventos.

7 – Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho

suplementar, se este exceder três horas diárias, sem prejuízo de, não sendo ultrapassado este limite, o seu pagamento ser efectuado em valor correspondente às abrangidas pelo período normal de trabalho.

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Obrigação de permanência**

1 – Sem prejuízo do disposto na lei sobre pacto de permanência, os jornalistas, incluindo os estagiários, aos quais tenha sido garantida a retribui o durante ac es de forma o de m dia e longa dura o, ou tenham beneficiado de encargos extraordinários por parte do empregador, podem ser obrigados a prestar serviço até três anos a contar do termo de cada ac o, nos termos do acordo escrito obrigatoriamente celebrado.

2 – Para efeitos do número anterior, consideram-se de m dia e longa dura o as ac es superiores a 30 e a 60 dias, respectivamente.

3 – Em caso de viola o da obriga o prevista no número anterior, o jornalista fica obrigado a pagar ao empregador um valor correspondente   soma das importâncias despendidas com a forma o, o qual sofrerá uma redu o proporcional ao tempo de permanência efectivamente cumprido.

4 – Para efeitos do disposto no n.  1 da presente cláusula, não são consideradas como extraordinárias as despesas resultantes do cumprimento do dever de proporcionar forma o profissional, nos termos previstos na lei e na cláusula anterior, salvo se, para obter uma melhor ou especial qualifica o do jornalista, o empregador despende importâncias significativamente superiores às que seriam normalmente exigidas para assegurar o simples cumprimento daquele dever.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos da forma o profissional**

Na avalia o de desempenho, o empregador tomar  obrigatoriamente em considera o a forma o profissional frequentada pelo jornalista.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Execu o da convenço**

O empregador não pode admitir ou manter ao seu serviço jornalistas em condi es menos favoráveis do que as consignadas nesta convenço.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Revoga o da convenço anterior**

1 – Com a entrada em vigor da presente CCT, que se considera globalmente mais favorável, fica revogada a anterior convenço colectiva, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.  série, n.  17, de 8 de Maio de 2004.

2 – Não pode, porém, o empregador diminuir a retribui o mensal dos jornalistas, observando-se, em matéria de transi o para as novas categorias e escalões, bem como de retribui o, o estabelecido nas cláusulas 71.<sup>a</sup>, 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup> da presente CCT.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

A interpreta o e integra o das cláusulas da presente CCT competem a uma comissão mista constituída por igual número de representantes de cada parte.

## **CAPÍTULO X**

### **Disposi es finais e transitórias**

## **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

### **Integração em categorias e escalões**

1 – Os jornalistas actualmente classificados nos Grupos I a V previstos na convenção revogada pela presente CCT são integrados de acordo com as seguintes regras:

- a) Os jornalistas classificados no Grupos I e II são integrados no primeiro escalão do mesmo grupo da carreira estabelecida nesta Convenção ou no segundo escalão do respectivo grupo nos casos em que a retribuição base já auferida seja superior à retribuição prevista para este escalão;
- b) Para efeitos de progressão escalonar prevista no n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, aos jornalistas a que se refere a alínea anterior são contados e considerados com resultado positivo os anos civis completos de permanência no respectivo grupo contados no âmbito da convenção cessante;
- c) Os jornalistas classificados no Grupo III ou superior são integrados no escalão correspondente aos anos de antiguidade na respectiva categoria e na empresa, contando um escalão por cada agregação de cinco anos completos.

2 – Os jornalistas actualmente classificados no Grupo VI e os que desempenhem as funções de grande repórter ou de redactor principal são classificados no Grupo V da carreira prevista na presente CCT, no escalão que lhes corresponda por aplicação da regra estabelecida na alínea c) do número anterior.

3 – Nenhum jornalista poderá, por efeito da aplicação das regras de integração previstas nos números anteriores, passar a auferir uma retribuição base inferior ao valor da retribuição efectiva auferida à data da entrada em vigor da presente convenção.

4 – A contagem da antiguidade no escalão em que o jornalista fica integrado por aplicação das regras dos números anteriores tem início na data da entrada em vigor da presente CCT.

5 – Para efeitos de aplicação do sistema de progressões e promoções a que se refere a cláusula 10.<sup>a</sup>, a primeira avaliação de desempenho dirá respeito ao ano de 2010 e será realizada no primeiro semestre de 2011.

## **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

### **Efeitos na retribuição**

1 – Se da aplicação do previsto na cláusula 71.<sup>a</sup> resultar uma retribuição base superior a 10 pontos da escala indiciária em relação ao valor da retribuição efectiva, auferida à data da entrada em vigor da presente CCT, a diferença devida pela integração no grupo e escalão resultantes desta convenção será regularizada em cada um dos anos seguintes, mediante o pagamento de uma actualização anual nunca inferior a 3 pontos da mesma escala.

2 – Quando a retribuição base auferida pelo trabalhador na vigência de convenções anteriores for superior à retribuição efectiva devida por força das mesmas convenções, consideram-se as diuturnidades integradas e satisfeitas na referida retribuição base.

3 – Para efeitos do disposto na presente cláusula, bem como do disposto nas cláusulas 71.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup>, a retribuição efectiva é constituída pela retribuição base e diuturnidades.

4 - A actualização salarial futura decorrente da renegociação da tabela salarial constante do Anexo I, bem como o direito à progressão na carreira por força da cláusula 10.<sup>a</sup>, não ficam prejudicados em nenhum dos casos previstos nos números anteriores.

5 – Havendo cessação do vínculo laboral por motivo não imputável ao trabalhador, o cálculo das indemnizações que forem devidas é feito com base na retribuição fixada na tabela da presente CCT para a respectiva categoria ou cargo, quando a retribuição base auferida pelo jornalista for inferior.

## **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

### **Retribuições acessórias**

1 – Nos casos em que o jornalista aufera retribuições acessórias por regimes específicos de trabalho, nomeadamente o de isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros, se da aplicação do disposto na cláusula 71.<sup>a</sup> resultar uma retribuição base superior à retribuição efectiva à data da entrada em vigor da presente CCT, as empresas podem recorrer a um período de transição para a aplicação das cláusulas de expressão pecuniária previstas na presente convenção, observando para o efeito o previsto no Anexo III.

§ único: O recurso ao período de transição depende de inequívoca manifestação de vontade do respectivo empregador nesse

sentido, mediante comunicação escrita às entidades signatárias da presente convenção, dentro dos 15 dias posteriores à sua entrada em vigor.

\*\*\*

Para cumprimento do disposto no Art.º 543.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias declaram que a presente convenção:

- 1- Substitui o C.C.T. publicado no BTE n.º 17, 1.ª série, de 8 de Maio de 2004;
- 2- Abrange, na data da sua celebração, 138 empregadores e 908 jornalistas.

Celebrada em Lisboa, no dia 30 de Junho de 2010

Outorgam este Contrato Colectivo de Trabalho:

Pela AIND – ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE IMPRENSA

(João Palmeiro)

Presidente da Direcção e mandatário

(Henrique Pires Teixeira)

Tesoureiro da Direcção e mandatário

Pelo SINDICATO DOS JORNALISTAS

(Alfredo Maia)

Presidente da Direcção e mandatário

(Rosária Rato)

Vice-Presidente da Direcção e mandatária

- \* -

## ANEXO I

### TABELAS DE REMUNERAÇÕES

1 - As retribuições de base dos jornalistas resultam da aplicação da seguinte escala indiciária, tendo como base de cálculo o valor do índice 100

Escalão	1	2	3	4	5	6
<b>Categoria</b>						
Estagiário	80					
Grupo I	100	104	108			
Grupo II	116	120	124	128		
Grupo III	136	140	144	148	152	156
Grupo IV	164	168	172	176	180	184
Grupo V	192	196	200			



Editor-adjunto	193					
Editor	203					
Chefe de Redacção adjunto	203					
Chefe de Redacção	213					
Subdirector	223					
Director adjunto	233					
Director	243					

2 – Para as empresas cujo volume anual de negócios, calculado pela média dos últimos três anos, for superior a 2,5 milhões de euros, o valor do índice 100 é fixado em € 705,00;

3 – Para as empresas cujo volume anual de negócios, calculado pela média dos últimos três anos, for superior a 600 mil euros e inferior a 2,5 milhões de euros, o valor do índice 100 é fixado em € 648,00;

4 – Para as empresas cujo volume anual de negócios, calculado pela média dos últimos três anos, for inferior a 600 mil euros, o valor do índice 100 é fixado em € 545,00

5 – Aos estagiários ao serviço de publicações editadas pelas empresas previstas no número anterior é atribuído o índice 90 para efeitos de retribuição base.

6 – Se o empregador não prestar ao jornalista ou ao Sindicato, no prazo de 30 dias a contar da apresentação do respectivo pedido por carta registada com aviso de recepção, informação correcta e adequada sobre o volume de negócios ou a informação não for fornecida, em idêntico prazo, pelos competentes serviços do ministério com competência na área laboral, o valor do índice 100 aplicável será o fixado no n.º 2 do presente anexo.

7 – Os valores do índice 100 vigoram a partir de 1 de Janeiro de 2010.

- \* -

## **ANEXO II**

### **REGULAMENTO DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito**

1 – Os empregadores obrigam-se a instalar os jornalistas nas melhores condições de segurança, higiene e conforto possíveis, tendo em vista a defesa da saúde e o aumento da produtividade do trabalho, observando as pertinentes normas legais e regulamentares.

2 - O presente regulamento aplica-se às redacções e às delegações das publicações detidas pelos empregadores.

#### **Artigo 2.º**

##### **Acessos e saídas de emergência**

1 – Devem ser asseguradas saídas que permitam a evacuação total do local de trabalho e dos edifícios, em segurança.

2 – As saídas e circuitos de evacuação devem estar devidamente assinalados com dísticos específicos e dotados de fonte autónoma de energia.

3 – A empresa deve promover regularmente e, no mínimo, em cada três anos, um exercício de evacuação de emergência.

#### **Artigo 3.º**

## Ruído

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

## Artigo 4.º

### Temperatura

As temperaturas na sala da redacção devem ser controladas de forma a não excederem os limites de 18º C e 22º C, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto.

## Artigo 5.º

### Iluminação

1 - As salas devem possuir iluminação natural e, ou, iluminação artificial adequadas.

2 - A iluminação nas salas da redacção deve ser fixada entre um mínimo de 300/Lx e o máximo de 750/Lx.

## Artigo 6.º

### Humidade do ar interior

A humidade relativa da sala da redacção deve ser controlada de forma a não exceder o limite mínimo de 50% e o máximo de 70%.

## Artigo 7.º

### Renovação do ar

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

## Artigo 8.º

### Limpeza

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

## Artigo 9.º

### Monitores

As salas onde os jornalistas trabalhem com monitores devem ser suficientemente espaçosas, de forma a permitir dispor o equipamento de maneira adequada e a sua cor e iluminação estarem adaptadas ao trabalho com ecrãs de visualização.

## Artigo 10.º

### Instalações sanitárias

1 - Nas redacções e nas delegações devem, sempre que possível, existir instalações sanitárias separadas por sexo.

2 - O número de cabinas deve ser proporcional ao número de jornalistas e outros trabalhadores da redacção, na relação de uma por cada 20 pessoas.

3 - Os lavatórios devem estar abastecidos com sabonete líquido em recipiente adequado e toalhas de uso único.

4 - A empresa assegura a manutenção das instalações sanitárias em adequadas condições de higiene e limpeza.

## Artigo 11.º

### Primeiros socorros

1 - Em cada redacção ou delegação existirá um estojo completo de primeiros socorros, sendo obrigatória a sua manutenção regular, designadamente quanto à verificação da existência e do estado dos seus componentes e reposição de produtos em falta ou fora de prazo.

2 - A empresa deve proporcionar cursos de primeiros socorros ou de aperfeiçoamento aos membros da redacção que nisso manifestarem interesse, desde que não excedam 10% do total de elementos da redacção.

3 - As condições indicadas no número um devem ser controladas por um responsável, indicado pela empresa.

### Artigo 12.º

#### Automóveis

1 - A empresa obriga-se a manter os automóveis destinados ao transporte de jornalistas em serviço em bom estado de conservação e higiene e sujeito a manutenção adequada.

2 - Em cada viatura devem existir os acessórios e utensílios de emergência legalmente exigíveis.

### Artigo 13.º

#### Descanso em deslocações

Aos condutores de viaturas em serviço é assegurado o direito a descansar uma noite nas deslocações que impliquem distâncias superiores a mil quilómetros.

### Artigo 14.º

#### Cenários de risco

1 - A empresa deve proporcionar cursos de sobrevivência em cenários de conflito e catástrofe.

2 - Nenhum jornalista poderá ser enviado para zonas de catástrofe e de conflito sem possuir comprovadamente aptidão e formação adequadas, não devendo a sua permanência ultrapassar o tempo mínimo necessário.

### Artigo 15.º

#### Equipamento individual

1 - Quando o risco não puder ser eliminado na fonte, devem ser usados equipamentos individuais de protecção.

2 - Qualquer tipo de fato ou equipamento, nomeadamente capacetes, coletes, luvas, máscaras, óculos, calçado impermeável, protecções auditivas, assim como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal, são encargos exclusivos da empresa.

3 - Todo e qualquer equipamento de protecção individual deverá estar conforme com as normas aplicáveis à sua concepção e fabrico, em matéria de segurança e saúde, ser adequado ao seu utilizador, atendendo às exigências ergonómicas e de saúde.

4 - A escolha dos artigos deverá ter em conta os graus e especificidades dos riscos expectáveis, bem como as condições climáticas do local e do período do ano.

### Artigo 16.º

#### Seguros

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

- a) De acidentes de trabalho, pelo total da respectiva retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e Natal;
- b) Os previstos no nº 16 da Cláusula 52ª e na Cláusula 63ª.

### Artigo 17.º

## Prevenção de doenças profissionais

1 - Além dos cuidados e exames regulares previstos na legislação em vigor, a empresa obriga-se a proporcionar aos jornalistas os seguintes:

- a) Acuidade visual;
- b) Acuidade auditiva;
- c) Esqueleto e músculos.

2 - A empresa terá em conta os dados estatísticos dos exames indicados no número anterior e dos obrigatórios por lei, bem como as recomendações médicas, na adopção de medidas de prevenção e correcção aplicáveis às suas instalações, designadamente em termos de iluminação e equipamentos informáticos, fontes de ruído e ergonomia dos equipamentos e mobiliário.

## Artigo 18.º

### Fiscalização e avaliação

Sem prejuízo das atribuições e competências de outras estruturas, os delegados sindicais têm direito a fiscalizar a observância do presente Regulamento, solicitando:

- d) As informações técnicas, objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados nem contendo quaisquer elementos identificativos de trabalhadores;
- e) ) As informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

## Artigo 19.º

### Formação e informação

1 - A empresa deve promover a formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho, bem como os riscos profissionais e ambientais dos jornalistas.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia.

§ Único - As faltas dadas para a frequência de cursos e acções de formação serão justificadas e não determinam a perda de retribuição.

- \* -

## ANEXO III

### Sistema de integração de retribuições acessórias

1 – Nos casos em que o jornalista aufera retribuições acessórias por regimes específicos de trabalho, nomeadamente o de isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros, se da aplicação do disposto na cláusula 71ª resultar uma retribuição base superior à retribuição efectiva à data da entrada em vigor da presente CCT, o empregador apresenta ao jornalista, por escrito, no prazo de sessenta dias a contar da entrada em vigor da presente CCT, uma proposta de recomposição salarial com revisão e, ou, cessação dos regimes especiais de trabalho, dispondo o jornalista de trinta dias para manifestar, por escrito, a sua adesão.

§ Único: A falta de adesão ou a adesão condicional do jornalista à proposta, no prazo referido neste número, equivalem à sua não aceitação.

2 – A proposta de recomposição salarial prevista no número anterior não pode conter:

- a) Retribuição base inferior à prevista para a respectiva categoria na tabela salarial constante do Anexo I à presente CCT, acrescida de três pontos da escala indiciária;
- b) Retribuições acessórias de valor inferior aos mínimos imperativamente fixados na lei ou nesta convenção;
- c) Uma retribuição mensal inferior à que o jornalista auferir à data da assinatura do acordo.

3 - O acordo entre o empregador e o jornalista, nos termos do número anterior e dentro dos prazos fixados nos números 1 e 2, retroagirá os seus efeitos à data da entrada em vigor da presente CCT.

4 – Decorridos seis meses sobre a data da publicação da presente CCT, ou na data da produção de efeitos da denúncia ou acordo de eventual modificação dos regimes específicos de trabalho caso esta data implique um prazo superior, ou ainda na falta de apresentação da proposta a que se refere o número um, passam a aplicar-se as cláusulas com expressão pecuniária da presente CCT, auferindo o jornalista a retribuição base correspondente ao grupo e ao escalão em que é integrado, de acordo com as regras de transição previstas na presente CCT, nomeadamente a cláusula 71<sup>a</sup>.

5 – Se não for possível alcançar o acordo entre o empregador e o jornalista respeitando as condições constantes dos números 1 e 2, podem as partes, no prazo de 10 dias a contar da não aceitação da proposta comunicada pelo jornalista, submeter o diferendo a uma comissão arbitral a constituir para o efeito, sem prejuízo das regras de cessação ou modificação dos regimes especiais de trabalho vigentes.

6 – A comissão arbitral é composta por três membros, sendo um designado pelo SJ, outro pela API e um terceiro designado de comum acordo.

7 – O pedido de constituição da comissão arbitral é apresentado por qualquer das partes junto dos outorgantes da presente convenção, ficando estes obrigados a notificar imediatamente a contraparte para, em 10 dias, informar se aceita submeter o diferendo a arbitragem, caso em que a comissão será constituída nos 20 dias subsequentes à recepção da aceitação.

8 – A comissão arbitral decide no prazo de 30 dias, a contar da data em que for constituída, definindo as condições da distribuição das componentes retributivas do jornalista, sempre com salvaguarda das garantias expressas no n.º 2 deste Anexo.

9 – Se a comissão não estiver constituída no prazo referido no número anterior por facto imputável à entidade representante dos empregadores, são imediatamente aplicadas as regras de enquadramento previstas na Cláusula 71<sup>a</sup>, com efeitos à data da entrada em vigor da presente CCT.

10 – Até à decisão da comissão referida no número 3, o jornalista tem direito a:

- a) manter os regimes retributivo e de isenção do horário de trabalho previstos na convenção cessante;
- b) beneficiar do disposto no n.º 5 da cláusula 72.<sup>a</sup>.

- \* -