PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas - Revisão global

Preâmbulo

O quadro de conceção do presente CCT tem como ponto de partida a necessidade de rever o CCT de 2010, manifestamente desatualizado face à presente realidade. Pela APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa essa necessidade de proceder a um conjunto de alterações assentou, em boa medida, nas análises realizadas em 2013/2015 pelo grupo de trabalho da gestão laboral.

De resto, as partes signatárias consideram que a carreira laboral de jornalista há muito que exigia uma modernização tendo em conta a dimensão digital do jornalismo, mantendo os valores culturais e éticos nucleares do jornalismo e não esquecendo os seus marcos identitários.

Constituem também bases importantes para esta revisão os relatórios e recomendações regulares da OIT sobre a profissão de jornalista, os relatórios anuais da DGERT/Ministério do Trabalho sobre os níveis salariais dos jornalistas e a sua distribuição metodológica e taxonómica, as recomendações União Europeia e da UNESCO sobre liberdade de imprensa e proteção dos jornalistas e dos editores de publicações periódicas, também, as recomendações do Governo português relativas à proteção da mulher e da parentalidade e as boas práticas salariais conducentes a uma maior aproximação de salários entre homens e mulheres.

Por isso, além da regulação da relação laboral, com este CCT, os signatários APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas esperam contribuir para que as empresas editoras de jornais e revistas tenham em conta:

– O princípio da igualdade de género para efeitos de contratação, atendendo aos níveis de competência profissional e ao tipo de cargos e funções, incluindo chefias ou equivalente;

– As vantagens da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;

– A nova legislação sobre o uso da licença parental de uso exclusivo do pai, em especial no que diz respeito à licença parental inicial exclusiva do pai;

– As boas práticas de prevenção do assédio no trabalho;

– A não discriminação das mulheres no salário e/ou na progressão na carreira, por motivos de maternidade ou de assistência à família.

Os signatários relevam como particularmente importantes os seguintes princípios que consideram estarem vertidos no presente CCT:

– A carreira profissional do jornalista como um valor efetivo para a liberdade de imprensa;

– Acarreira de jornalista assente no reconhecimento do mérito da avaliação de desempenho, alavanca do desenvolvimento profissional, fundado também na formação e no intercâmbio profissional;

– A profissão de jornalista e as responsabilidades públicas da edição de publicações periódicas, independentemente da dimensão das empresas e em qualquer suporte ou formato, têm um valor acrescentado social e indispensável para o funcionamento de uma sociedade livre e responsável;

– Os princípios da atividade jornalística e da liberdade de imprensa como definidos na Constituição da República Portuguesa e na Lei da Imprensa, que devem integrar sempre a relação laboral, porque são, eles próprios, indispensáveis ao fortalecimento da atividade económica e social das empresas editoras de jornais e revistas, que, enfrentando desafios de grande concorrência, podem transformá-los em oportunidades.

Os signatários APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas procuraram conduzir as negociações com o objetivo da implementação de um modelo de gestão coletiva das relações

laborais estruturado na flexibilização das relações de trabalho, resultantes das necessárias adaptações à transição digital e, consequentemente, ao negócio e à sustentabilidade das empresas editoras de jornais e revistas., tendo sempre presente a natureza da atividade editorial e jornalística. Neste sentido, fundiram-se as tabelas salariais, flexibilizou-se a contratação das chefias e preparou-se um quadro de contratação específica para empresas que pela sua situação económica e dimensão ou desenvolvimento digital apresentam um conjunto de particularidades.

O anexo IV do presente contrato tem uma função indicativa relativa a um conjunto de boas práticas passiveis de aplicação àquela categoria de jornalistas, assumindo-se que a regulação e autorregulação do jornalismo são elementos essenciais para uma democracia saudável e na luta contra a desinformação.

O anexo III, por sua vez, tem um caráter subsidiário e, por isso, é apenas aplicável quando as empresas não tiverem um regulamento de avaliação implementado e se queiram dele socorrer por forma a cumprir as regras de progressão, essas sim vinculativas e universais, constantes do presente contrato. Os documentos constantes desses anexos serão disponibilizados em endereços eletrónicos oportunamente disponibilizados pelas partes signatárias aos seus associados.

Uma nota relevante que as partes signatárias julgam ser oportuno referir prende-se com o facto de parte do presente CCT - não obstante a duração e o trabalho levado a cabo pelas partes durante este processo tendente à sua celebração - ter sido objeto de negociação durante o período da pandemia, o que contribuiu para um conjunto de soluções adotadas no presente texto.

As partes signatárias também se propõem manter um continuado acompanhamento das condições e necessidades do setor, quer estas sejam decorrentes das condições do mercado ou das inovações tecnológicas, de molde a contribuir e assegurar a consolidação e o fortalecimento da confiança dos cidadãos nos produtos jornalísticos, independentemente do suporte ou formato de publicação.

Para tanto, as partes comprometem-se com a prossecução e implementação de novas soluções para as relações de trabalho que venham a ser aconselhadas pela constante evolução tecnológica e do mercado, procurando conciliar os interesses dos seus associados, sem nunca esquecer a dimensão social e humana que caracteriza a relação de trabalho.

O jornalismo é uma atividade essencial para uma sociedade democrática, equilibrada e esclarecida e uma ferramenta de luta contra a desinformação e a iliteracia digital.

O quadro sinóptico que se segue indica os diplomas legais e outros estudos considerados.

Diplomas e estudos
Regulamento do PE e do conselho que estabelece um quadro comum para os serviços de comunicação social no mercado interno (Regulamento Liberdade dos Meios de Comunicação Social) e que altera a Diretiva 2010/13/EU
Recomendação (UE) 2022/1634 da comissão de 16 de setembro de 2022 sobre salvaguardas internas para a independência editorial e a transparência da propriedade no setor dos meios de comunicação social
Relatório Organização Internacional do Trabalho de 2019
Barómetro Geral da União Europeia 2019
Relatórios anuais do Reuters Institute (capítulo Portugal)
Estudo Iberifer (capítulo Portugal) 2023
Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho 2018 (projeto APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa)
Estudo da Consultora McKinsey 2018 sobre liderança
Estudo ISCTE-IUL para o 4.º Congresso dos Jornalistas 2017
Agenda do Trabalho Digno

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato coletivo de trabalho (doravante CCT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, os empregadores representados pela APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa [1] que sejam proprietários e editores de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas 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.

2- Para efeitos do disposto na lei, encontram-se abrangidos por este CCT 1250 trabalhadores das 176 empresas representadas pela APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa .

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1- O 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 três anos.

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

3- A denúncia e a sobrevigência deste CCT observarão os termos legais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

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

5- 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 180 dias, com possibilidade de prorrogação por 60 dias, mediante acordo das partes.

6- Havendo denúncia, o CCT renova-se pelo período de um ano.

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

8- 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, do CCT.

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

10- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, enquanto as partes estiverem a negociar diretamente a revisão ou celebração de um novo CCT, o presente CCT mantém-se em vigor até ao fim desse processo.

11- Em caso de caducidade mantêm-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos já produzidos por este CCT nos contratos individuais de trabalho.

12- O disposto no presente artigo não prejudica o recurso, nos termos da lei, aos mecanismos de arbitragem para apreciação da denúncia do CCT ou de arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação.

[1] Cf. *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015, do qual constam os estatutos da associação com a denominação APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa.

CAPÍTULO II

Condições mínimas para admissão e acesso à profissão

Cláusula 4.ª

Condições mínimas de admissão

1- A admissão de jornalistas e estagiários é da competência do órgão de gestão, com respeito pelas disposições da lei e do presente CCT, sendo assegurado aos delegados sindicais o direito de velar pelo seu respetivo cumprimento.

2- Os empregadores não podem ter ao seu serviço profissionais não habilitados com o respetivo título profissional, devendo o empregador emitir as declarações necessárias a essa finalidade e o jornalista manter esse título válido e atualizado.

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

4- São exigidas como habilitações mínimas para o ingresso no estágio as previstas na lei.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução efetiva do contrato, contando-se a antiguidade do jornalista na empresa desde o início daquele período.

2- Salvo acordo escrito em contrário, e sem prejuízo do disposto na lei, 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.

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 30 dias.

5- O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do jornalista, compreendendo as ações 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 direção, 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 dirige expressamente a um jornalista determinado uma proposta de admissão que contenha, inequivocamente, pelo menos, as funções a exercer e a respetiva retribuição.

10- Antes de terminar o período experimental, o conselho de redação 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 12.ª, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 240 dias.

12- O período experimental integra-se na duração do estágio, previsto na cláusula seguinte, não havendo lugar a período experimental quando a admissão se verificar em continuidade ao estágio.

Cláusula 6.ª

Estágio

1- Para efeitos do presente CCT, considera-se estágio o trabalho regular e efetivo segundo um plano estabelecido para o efeito e sob a orientação de um jornalista, nos termos da legislação aplicável, tendo como objetivo essencial a aquisição da experiência adequada, bem como de conhecimentos complementares, para o acesso à profissão.

2- O estágio tem a duração prevista no estatuto dos jornalistas.

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 respetivo estágio, o tempo de formação, até ao máximo de três meses.

4- Para os efeitos do número 1 da presente cláusula, o empregador obriga-se a proporcionar aos estagiários o conhecimento de todos os setores da redação, bem como a assegurar, nos termos da lei e do presente CCT, ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

5- Os estagiários devem frequentar com assiduidade as ações de formação que lhes sejam proporcionadas.

6- Em caso de comprovado incumprimento culposo do estagiário, o empregador pode exigir a restituição das importâncias despendidas em ações 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 atividades 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 diretor, ou a quem este delegar, uma apreciação escrita acerca do estágio, que fará acompanhar do relatório e do trabalho mencionados no mesmo número.

9- O diretor, ou em quem este delegar, providenciará a entrega ao conselho de redação 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 diretor, ou a quem este delegar, decidir sobre o aproveitamento do estagiário, ouvido o conselho de redação 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 redação, procedendo-se ao arredondamento por excesso, se aquela percentagem não se exprimir por número inteiro, considerando-se sempre autorizado um mínimo de três estagiários.

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

Atividade de jornalista: Funções, avaliação e progressão

Cláusula 7.ª

Conceito de jornalista

Para efeitos do presente CCT, considera-se jornalista aquele que exerce, como ocupação principal e por forma efetiva, permanente e remunerada, em regime de contrato de trabalho, as funções próprias de jornalista, nos termos definidos no diploma legal que estabeleça o respetivo estatuto, incluindo as de direção, chefia, edição, redação, reportagem, reportagem fotográfica, audiovisual, cartunista, infografia e *design* gráfico ou de comunicação, respeitantes às atividades profissionais constantes do presente capítulo.

Cláusula 8.ª

Atividade profissional

1- Para efeitos do presente CCT, a atividade profissional de jornalista organiza-se nas seguintes funções:

a) Repórter;

b) Redator;

c) Chefe de redação;

d) Editor.

2- As designações de redator principal e grande repórter encontram-se previstas no número 7 da cláusula 9.ª

3- Sem prejuízo do disposto neste CCT sobre regras de progressão, os jornalistas devem ser contratados com o descritivo profissional correspondente à atividade efetivamente exercida e com correspondência no presente clausulado.

Cláusula 9.ª

Jornalistas

1- A descrição do conteúdo funcional da carreira profissional de jornalista deve ser interpretada e aplicada com salvaguarda dos princípios e regras estabelecidos no Estatuto do Jornalista, bem como no respetivo Código Deontológico e com respeito pelas competências da CCPJ.

2- São considerados jornalistas aqueles que, de acordo com o estatuto dos jornalistas e que tendo como ocupação principal, permanente e remunerada, exerçam com capacidade editorial funções de pesquisa, recolha, seleção e tratamento de factos, notícias ou opiniões, através de texto, imagem ou som, destinados a divulgação, com fins informativos ou noticiosos, pela imprensa ou qualquer suporte ou tecnologia.

3- Consoante a atividade para a qual foi contratado, o jornalista desempenha as suas funções de redação e/ou reportagem ou chefia editorial numa das seguintes áreas funcionais, independentemente do tipo de publicação, incluindo as eletrónicas ou digitais:

a) Escrita;

b) Vídeo e audiovisual;

c) Fotografia;

d) Multimédia.

4- A chefia de redação e de editoria apenas podem ser exercidas por jornalistas que tenham a função de chefe de redação ou editor.

5- Chefe de redação é o jornalista que dirige e coordena os serviços redatoriais do órgão de comunicação social e substitui o diretor nas suas ausências ou impedimentos, quando não exista diretor-adjunto ou subdiretor. Poderão ser designados vários jornalistas com a função de chefe de redação-adjunto.

6- Editor é o jornalista que, na dependência do diretor ou do chefe de redação, define a orientação editorial de uma determinada secção da redação ou que coordena e orienta um grupo de jornalistas encarregados de uma matéria determinada e a quem pode competir também a marcação de serviços. Poderão ser designados vários jornalistas com a função de editor-adjunto.

7- Os jornalistas que, pelo seu elevado grau de experiência e especial mérito, desempenhem regularmente funções e tarefas de elevada responsabilidade técnica e editorial podem assumir uma das seguintes funções:

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) Redator principal - Quando asseguram regulamente a elaboração de artigos de comentário e análise de assuntos de atualidade, crónicas, editoriais e outros textos que exprimam a orientação editorial da publicação.

8- O jornalista deve exercer as funções mais adequadas às suas aptidões, formação e qualificação profissional, sem prejuízo do exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação apropriada e que não impliquem desvalorização profissional.

9- Além do disposto no número anterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija encarregar o jornalista de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da sua posição.

10- Para esse efeito, o empregador deve justificar a referida ordem, por escrito, identificando, também, a duração da respetiva alteração, que não pode, contudo, ser superior a 18 meses.

11- O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o jornalista direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

Cláusula 10.ª

Conselho de redação

1- O conselho de redação é, nos termos da lei, eleito de entre e por todos os jornalistas da redação, segundo regulamento aprovado em plenário, o qual fixa as regras para a eleição e o funcionamento do conselho.

2- O conselho de redação tem as competências previstas na Lei de Imprensa, no Estatuto do Jornalista e demais legislação aplicável, 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 redação seja chamado a pronunciar-se, nos termos da lei ou deste CCT, 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 redação em efetividade de funções beneficiam da proteção conferida pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

5- Nas redações com menos de cinco jornalistas, as competências do conselho de redação são exercidas pelo conjunto dos jornalistas de cada redação.

Cláusula 11.ª

Funções de direção

1- As funções de direção dos jornalistas distribuem-se pelos seguintes cargos, cabendo ao empregador definir o respetivo quadro, de acordo com as suas necessidades:

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

b) Diretor-adjunto - É o jornalista que coadjuva o diretor e o substitui nas suas ausências ou impedimentos;

c) Subdiretor - É o jornalista membro da direção responsável pela coordenação editorial de áreas informativas ou diferentes suportes ou suplementos da mesma publicação.

Cláusula 12.ª

Projeção salarial de referência

1- A projeção salarial de referência anexa ao presente CCT constitui um mínimo salarial imperativo no que concerne à atividade de jornalista, podendo apenas ser afastada por contrato individual de trabalho que, relativamente à retribuição base, disponha em sentido mais favorável.

2- O disposto no número anterior não se aplica ao diretor.

3- A projeção salarial de referência tem como mínimo de entrada na profissão o valor de 903,00 € e é constituída por 14 níveis remuneratórios.

4- Cada nível remuneratório corresponde à respetiva antiguidade do jornalista na profissão, com ressalva do disposto no número 10.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a progressão remuneratória faz-se nos termos descritos na cláusula 15.ª

6- Aquando da sua contratação, o jornalista é admitido com o nível remuneratório correspondente à sua antiguidade na profissão, com ressalva do disposto no número 10.

7- Para efeitos da determinação do nível mínimo remuneratório, tal como previsto na projeção salarial de referência anexa ao presente CCT, passa a constituir uma obrigação do jornalista, aquando da sua contratação, a apresentação da carteira profissional válida e atualizada, bem como de documento emitido pela CCPJ ou organismo com competências equivalentes, comprovativo da sua antiguidade no exercício efetivo da profissão.

8- Quando, por motivos não imputáveis ao jornalista, a CCPJ não emitir em tempo útil o documento comprovativo da sua antiguidade no exercício efetivo da profissão referido no número anterior, o jornalista pode entregar uma cópia autenticada da sua ficha de dados pessoais constante do sítio da internet da CCPJ, nos termos da lei, sem qualquer referência a dados pessoais e profissionais que não estejam relacionadas com a antiguidade no exercício efetivo da profissão, até que a CCPJ proceda à sua emissão.

9- De igual modo, os jornalistas que tenham exercido a sua atividade no regime de prestação de serviços para órgãos de comunicação social que se dediquem ou dedicassem, mesmo que essa atividade tenha cessado, à edição de publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, devem proceder à entrega dos documentos referidos no número anterior para efeitos da determinação do nível remuneratório, tal como previsto na projeção salarial de referência anexa ao presente CCT.

10- Os documentos referidos nos números 7 e 8 servirão, em ambas as situações descritas nos números precedentes, como comprovativo da sua antiguidade efetiva no exercício da profissão.

11- O jornalista deve também, caso lhe seja solicitado pelo empregador, apresentar documento da Segurança Social, contendo os respetivos descontos para empregadores que se dediquem ou dedicassem, caso entretanto essa atividade tenha cessado, à edição de publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade.

12- Caso os jornalistas não apresentem os documentos referidos nos números anteriores, no que concerne à estipulação da sua remuneração base será aplicável o que constar do respetivo contrato individual de trabalho, sem prejuízo, no entanto, do direito à progressão remuneratória prevista na cláusula 15.ª

Cláusula 13.ª

Efeitos da projeção salarial de referência na carreira do jornalista

1- A projeção salarial de referência anexa ao presente CCT, enquanto mínimo remuneratório, aplica-se a todos os que desenvolvam a atividade de jornalista, independentemente do título ou designação e com a necessária adaptação à situação dos estágios, prevista na cláusula 6.ª

2- À antiguidade do jornalista na profissão corresponde um nível mínimo remuneratório.

3- Sem prejuízo do que constar de contrato individual de trabalho que, relativamente à retribuição base, disponha em sentido mais favorável, a função profissional de jornalista tem uma remuneração mínima de entrada na profissão correspondente a 903,00 €, com exceção do disposto no número 11 da cláusula 85.ª

4- Sem prejuízo do que constar de contrato individual de trabalho que, relativamente à retribuição base, disponha em sentido mais favorável, o topo da progressão na carreira de jornalista corresponde a 2051,00 €.

5- A progressão remuneratória na carreira de jornalista verifica-se nos termos da cláusula 15.ª

6- Sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, em resultado da sua avaliação, o jornalista pode ficar integrado num nível remuneratório superior à sua antiguidade na profissão.

7- Sem prejuízo do que constar de contrato individual de trabalho, ou das normas transitórias do presente CCT, que, relativamente à retribuição base, disponha em sentido mais favorável, aos jornalistas a quem, no âmbito de aplicação da presente convenção, forem atribuídas as designações de grande repórter ou de redator principal é aplicável a retribuição mínima projetada para o nível mais elevado da carreira de jornalista (2051,00 €).

8- Sem prejuízo do que constar de contrato individual de trabalho - que, relativamente à retribuição base, disponha em sentido mais favorável - e das normas de transição deste CCT, às funções de chefia de redação, editoria, diretor-adjunto e subdiretor corresponde uma retribuição mínima de valor igual ao projetado para o último nível da carreira de jornalista, mas acrescida de um euro (2052,00 €).

9- Considerando as especificidades e a realidade da profissão, a função de diretor não se encontra abrangida pela projeção salarial de referência.

Cláusula 14.ª

Avaliação

1- Compete ao empregador definir os termos e condições da avaliação de desempenho, nos termos da lei e do presente CCT, sem prejuízo dos números e das cláusulas seguintes, que têm caráter imperativo.

2- A avaliação de desempenho nos termos previstos no presente CCT é universal, obrigatória e constitui um mecanismo que permite o desenvolvimento profissional e a progressão remuneratória dos jornalistas.

3- Os graus de avaliação e o correspondente sistema de métrica são imperativos e não podem ser alterados por contrato individual de trabalho, por usos ou qualquer outro mecanismo.

4- As normas relativas ao procedimento de avaliação, sua inexistência e compensação constantes do presente CCT podem ser alteradas por contrato individual de trabalho quando dispuserem em sentido mais favorável para o trabalhador.

5- Na avaliação de desempenho, o empregador tomará obrigatoriamente em consideração a formação profissional na área do jornalismo, devidamente certificada, nos termos da legislação em vigor.

6- Na avaliação de desempenho, o empregador poderá ter em consideração outras ações de formação, devidamente certificadas, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Graus de avaliação e progressão remuneratória

1- O sistema de avaliação de desempenho concretiza-se numa classificação traduzida em pontos.

2- O sistema de avaliação de desempenho é constituído obrigatoriamente pelos seguintes graus de classificação: Muito bom, Bom, Suficiente e Insuficiente.

3- Ao grau «Muito Bom» correspondem 3 pontos, ao grau «Bom» correspondem 2 pontos, ao grau «Suficiente» corresponde 1 ponto e ao grau «Insuficiente» correspondem 0 pontos.

4- Quando o jornalista obtiver uma classificação a que correspondam 3 pontos, qualifica-se para a progressão remuneratória correspondente ao nível retributivo seguinte, tal como previsto na projeção salarial de referência anexa ao presente CCT.

Cláusula 16.ª

Âmbito da avaliação e procedimento

1- Todos os jornalistas que prestem serviço durante, pelo menos, 6 meses à data do termo do ano civil a que a avaliação diz respeito, são obrigatoriamente avaliados nos termos do anexo 1 do presente CCT.

2- 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 efetivo.

3- No que concerne à avaliação, o jornalista não pode ser prejudicado pelo exercício de direitos decorrentes de situações relacionadas com a parentalidade.

4- A avaliação de desempenho diz respeito ao ano civil e tem de ser concluída até ao fim do primeiro trimestre do ano civil seguinte ao período objeto de avaliação.

5- A avaliação de desempenho poderá, excecionalmente, ser concluída até ao final do primeiro semestre do ano seguinte ao período objeto de avaliação, em circunstâncias devidamente fundamentadas e quando comunicada até ao final do primeiro trimestre.

6- Quando o trabalhador atingir três pontos, os efeitos dessa avaliação são reportados a 1 de janeiro do ano seguinte relativamente ao qual a avaliação diz respeito.

7- A decisão sobre a avaliação é obrigatoriamente precedida da audiência do jornalista, devendo para o efeito ser-lhe comunicado o respetivo projeto, contendo o sentido daquela decisão.

8- Da decisão cabe recurso, no prazo de 30 dias após a sua comunicação, para o diretor da publicação, ou para quem este delegar, que se pronuncia depois de ouvido o conselho de redação.

9- Durante o tempo em que exerça funções de direção ou chefia, o jornalista tem, pelo menos, direito à atribuição de 2 pontos por cada período de um ano em que desempenhe essas funções.

Cláusula 17.ª

Inexistência de avaliação e consequências

1- Quando, por motivo imputável ao empregador, este não proceder à avaliação dos jornalistas nos termos previstos no presente CCT, considera-se essa avaliação inexistente.

2- Também 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.

3- Verificando-se a situação descrita nos números anteriores, a avaliação do jornalista terá obrigatoriamente o grau de «Bom», ao qual corresponderão dois pontos na escala de avaliação.

4- Mesmo que não haja avaliação ou sendo ela inexistente nos termos dos números precedentes, quando o jornalista obtiver uma classificação a que correspondam 3 pontos, tem direito a uma progressão correspondente ao nível remuneratório mínimo seguinte previsto na projeção salarial de referência, anexa ao presente CCT.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que se verificar que o jornalista não obteve qualquer ponto ao fim de quatro anos de avaliação ou não obteve 3 pontos ao fim de cinco anos de avaliação, o jornalista tem direito a progredir para o nível seguinte aquele em que se encontra, iniciando se um novo ciclo de avaliação.

6- Se não procedeu à avaliação dos jornalistas nos termos previstos no presente CCT, o empregador não pode invocar a avaliação de desempenho como critério na seleção de jornalistas para qualquer cessação de contrato, nomeadamente despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento coletivo ou despedimento por inadaptação.

Cláusula 18.ª

Efeitos da avaliação na cessação do contrato de trabalho

1- Quando, por motivo não imputável ao jornalista, o contrato de trabalho cessar e este tenha acumulado pontos relativos à avaliação, tem direito a ver cada ponto acumulado convertido numa percentagem à qual corresponde um aumento salarial, integrado na sua retribuição base, conforme o disposto na projeção salarial de referência, nomeadamente para efeitos de cálculo dos créditos laborais devidos em virtude dessa cessação.

2- O montante referido no número anterior é calculado e tem efeitos relativamente ao início do ano civil em que o jornalista adquiriu cada ponto, devendo esse valor ser incluído nos subsídios de férias e de Natal relativos a esse ano.

3- Excetuam-se do disposto no número anterior as situações em que o empregador tenha procedido a um aumento da retribuição base igual ou superior à percentagem de 3 % ou 5 % (consoante o nível de progressão em que o jornalista estiver colocado no momento da cessação, previsto nos termos da projeção salarial de referência anexa ao presente CCT) por cada ponto obtido em virtude da avaliação de desempenho, em cada ano civil.

Cláusula 19.ª

Regime transitório e normas interpretativas relativas ao sistema de avaliação

1- As avaliações referentes ao ano civil correspondente à entrada em vigor do presente CCT são abrangidas pelas cláusulas 12.ª a 19.ª

2- Tendo em vista a integração do jornalista na carreira prevista no presente CCT e quando, por motivo não imputável ao jornalista, o empregador não tenha cumprido no ano transato o disposto nas cláusulas 10.ª a 12.ª do CCT entre APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa e Sindicato dos Jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2010, nomeadamente no que respeita aos efeitos da avaliação para efeitos de progressão remuneratória, deve regularizar a situação referente ao ano de 2022 até ao termo do ano civil correspondente à entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 20.ª

Exercício de funções de direção, chefia e edição

1- As funções de direção, chefia e edição dos jornalistas, tal como descritas nas no presente CCT, são as seguintes:

a) Diretor;

b) Diretor-adjunto;

c) Subdiretor;

d) Chefe de redação;

e) Chefe de redação adjunto;

f) Editor;

g) Editor-adjunto.

2- Os jornalistas nomeados para todas as funções referidas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior são recrutados após parecer do conselho de redação, conforme artigos 19.º e 23.º da Lei de Imprensa.

3- Para o desempenho de todas as funções de direção,de chefia e edição, deverá ser reduzido a escrito o respetivo contrato de comissão de serviço do qual deverão obrigatoriamente constar:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo a exercer, contendo um descritivo sumário das funções, que pode ser feito por remissão para o presente CCT, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) A descrição da atividade que o jornalista exerce aquando da celebração do contrato de comissão de serviço, que pode ser feito por remissão para o presente CCT, bem como os termos em que exercerá a sua atividade profissional após a cessação da comissão de serviço, caso seja trabalhador da empresa.

4- Não se considera em regime de comissão de serviço, quando ocorra a omissão de qualquer uma das formalidades previstas no número anterior, com as respetivas consequências legais, nomeadamente passando o jornalista a ter direito a auferir a retribuição correspondente, pelo menos, às funções de editor.

5- O desempenho das funções inerentes aos cargos referidos no número 1 pode cessar por acordo entre as partes ou por iniciativa de qualquer uma delas, mediante comunicação escrita à outra.

6- A comunicação referida no número anterior deve ser feita, por escrito, mediante um pré-aviso de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções em comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos.

7- Cessando o desempenho de cargos de direção, chefia ou edição, em comissão de serviço, sem prejuízo do disposto no número 12 da presente cláusula, o jornalista tem direito a:

a) Ser designado grande repórter ou redator principal;

b) À retribuição correspondente à prevista no número 7 da cláusula 13.ª do presente CCT (grande repórter/redator principal) em vigor à data dessa cessação, ou outra que, por prática do empregador, for mais favorável, se o exercício do cargo tiver durado mais de 18 meses e desde que no contrato de comissão de serviço as partes não tenham estipulado regime remuneratório mais favorável para o período após a cessação da comissão de serviço.

8- Em qualquer caso, verificando-se a cessação da comissão de serviço, no que respeita às funções e retribuição, o jornalista tem sempre direito ao regime mais favorável quer resulte do regime constante da presente cláusula, do estipulado no contrato individual de trabalho ou de comissão de serviço, bem como de qualquer cláusula deste CCT.

9- Se o jornalista tiver desempenhado, sucessiva e ininterruptamente, diferentes funções de chefia, o disposto no número anterior será aplicado ao período de maior duração e, em caso de igualdade de duração, àquele a que corresponder tratamento mais favorável.

10- O disposto nos números 7 e 8 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 diretor, nos casos em que os factos invocados constituam um comportamento culposo do

empregador que, pela sua gravidade e consequências, tornem prática e imediatamente impossível a subsistência do exercício do cargo.

11- Em alternativa ao disposto no número anterior e caso o jornalista opte pela resolução do contrato de trabalho, terá sempre direito a uma indemnização correspondente a três meses de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade na empresa.

12- Quando o jornalista tenha sido contratado em regime de comissão de serviço, inexistindo um contrato de trabalho entre as partes em momento anterior, pode ocorrer a cessação por acordo entre as partes, ou por iniciativa do jornalista, ou do empregador, devendo, neste caso, ser feita, por escrito, mediante um pré-aviso de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções em comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior, sem prejuízo de uma compensação pecuniária mínima no valor de dois meses de retribuição base.

CAPÍTULO IV

Cessação e suspensão do contrato de trabalho e transmissão do título

Cláusula 21.ª

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato individual de trabalho obedece ao disposto na lei e no presente CCT.

Cláusula 22.ª

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 efetiva 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- Quando o jornalista seja detido, esteja sujeito a medida de coação ou a pena efetiva, no âmbito da atividade profissional prestada ao empregador, e em defesa da liberdade de imprensa e do direito de informar, bem como no cumprimento das regras do Código Deontológico dos Jornalistas ou dos direitos previstos no Estatuto do Jornalista, tem direito a receber a retribuição correspondente ao tempo em que estiver impedido de exercer a sua atividade profissional.

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

Cláusula 23.ª

Encerramento temporário ou diminuição da atividade

1- Nos casos em que por razões legalmente comprovadas se verifique o encerramento temporário ou a diminuição da atividade do órgão de comunicação social por motivo imputável ao empregador, os jornalistas abrangidos manterão o direito ao lugar e à retribuição durante o período de encerramento ou diminuição da atividade, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos legais a que se refere o número 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 atividade substitutiva remunerada, exercida durante o período de encerramento ou de diminuição da atividade.

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 atividade remunerada dentro do horário de trabalho que o jornalista vinha cumprindo no empregador, quando não comunicado, constitui infração disciplinar grave.

5- Quando o encerramento temporário ou a diminuição da atividade resultarem de situações de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade 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 coletivo e de despedimento por extinção de postos de trabalho.

Cláusula 24.ª

Transmissão, fusão ou cisão

Verificando-se a transmissão, fusão ou cisão da empresa 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 respetivos contratos individuais de trabalho, sem prejuízo da aplicação de outras normas deste CCT ou do Código do Trabalho que ao caso couberem.

CAPÍTULO V

Tempo de trabalho

Cláusula 25.ª

Período normal de trabalho: Regra geral

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, bem como do disposto nas cláusulas seguintes, o período normal de trabalho do jornalista será de 7 horas diárias, a que correspondem 35 horas semanais, com um intervalo para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

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

Cláusula 26.ª

Período normal de trabalho: Especificidades, exceções e jornada contínua

1- A duração semanal do trabalho será repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso que, nas situações previstas no número 5 da presente cláusula, poderá ter a duração mínima de 30 minutos e máxima de 2 horas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles poderá exceder as 6 horas consecutivas.

3- Pode haver diferentes modalidades de horários com desfasamento das horas de início e de termo dos períodos de trabalho.

4- Pode haver modalidades de horário com jornada contínua, caso em que a duração semanal de trabalho está repartida diariamente por um único período de trabalho consecutivo, sem prejuízo de uma interrupção, não superior a 30 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, compreendida no tempo de trabalho.

5- Nas circunstâncias referidas no número anterior, poderão verificar-se os seguintes períodos normais de trabalho:

a) 7 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) 8 horas diárias, com meia hora de descanso integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de descanso.

Cláusula 27.ª

Horário de trabalho

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

2- Na falta de acordo, compete à empresa, nos termos e nos limites da lei, a determinação das horas de início e termo do horário de trabalho, devendo respeitar os seguintes critérios:

a) Facilitar ao jornalista a frequência de cursos, em especial os de formação técnica ou profissional;

b) Dar prioridade às exigências de proteção da segurança e saúde dos jornalistas;

c) Havendo jornalistas pertencentes ao mesmo agregado familiar, tomar sempre em conta esse facto;

d) Considerar a articulação do horário de trabalho com as exigências e obrigações familiares do trabalhador.

3- O horário de trabalho deve ser sempre afixado na empresa com a antecedência mínima de 7 dias.

Cláusula 28.ª

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 devem ser fundamentadas com base em motivo ponderoso e precedidas de consultas aos jornalistas abrangidos 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 7 dias.

3- O prazo a que se refere o número anterior será de 3 dias no caso de microempresa.

4- Excetua-se do disposto no número 2 a alteração pontual do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a empresa recorrer a este regime mais de duas vezes por ano, e desde que registada, nem sem informar previamente 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 à compensação económica.

Cláusula 29.ª

Trabalho a tempo parcial

1- Os empregadores podem contratar jornalistas a tempo parcial durante determinado tempo ou a título definitivo, conforme previsto na presente cláusula e tendo em consideração o âmbito da sua atividade jornalística e das características técnicas da publicação, qualquer que seja o formato da edição.

2- Os trabalhadores podem solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial, durante determinado período temporal.

3- A prestação de trabalho a tempo parcial é regulada nos termos da lei, sem prejuízo dos direitos, deveres e obrigações decorrentes da atividade do jornalista.

4- O trabalhador que preste serviço a tempo parcial tem o mesmo tratamento do que o trabalhador que preste serviço a tempo inteiro, exceto no que concerne à retribuição devida, que deverá, no mínimo, ser calculada proporcionalmente, nos termos da cláusula 52.ª, atendendo ao número de horas prestado.

5- Na situação referida no número anterior, o subsídio de refeição só será devido quando o trabalhador prestar serviço por um período igual ou superior a 4 horas.

6- O empregador não pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial aos seguintes trabalhadores, quando estes o solicitem por escrito e enquanto se verificarem os seguintes motivos que determinam a prestação de trabalho nessa modalidade:

a) Trabalhadora grávida e até 36 meses após o parto;

b) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou com filhos portadores de deficiência ou doença crónica;

c) Trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;

d) Trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

7- Considerando um conjunto de boas práticas, nomeadamente no que respeita à integração de novos jornalistas no mercado de trabalho e à manutenção e criação de postos de trabalho, o direito previsto nos números anteriores pode ser estendido aos jornalistas com mais de 30 anos na profissão.

Cláusula 30.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os jornalistas cujo exercício de funções o justifique, por se encontrarem numa das situações previstas para o efeito no Código do Trabalho, ou pelas condições em que exerçam a sua atividade, nomeadamente situações 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, considerando-se abrangidas pelo regime de isenção de horário as primeiras cinquenta horas prestadas para lá do período normal de trabalho em cada mês de calendário, o jornalista tem direito a uma retribuição suplementar não inferior a 30 % da respetiva 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 respetiva 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.

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 10 % da respetiva retribuição base.

Cláusula 31.ª

Serviço externo

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

2- As deslocações em serviço são consideradas, para efeitos do seu pagamento, como feitas a partir do local de trabalho habitual.

Cláusula 32.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e a sua prestação só é obrigatória, e o seu pagamento exigível, quando determinada expressamente pela respetiva hierarquia. Não se considera trabalho suplementar o trabalho legalmente excluído dessa noção, incluindo o prestado pelo jornalista aos sábados, domingos e feriados quando estes constituam dias normais de trabalho.

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 e que tenha sido expressamente determinado pela respetiva hierarquia.

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, além do legalmente excluído dessa noção:

a) O trabalho prestado por jornalista isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo dos limites de tempo indicados na cláusula 32.ª;

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

5- A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, os jornalistas 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;

b) Cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais, comissão da carteira profissional e conselhos de redação;

c) Frequência de ações de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos na sua área de atividade, sem prejuízo do estatuto de trabalhador-estudante.

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 nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior apenas são consideradas motivos atendíveis quando o incumprimento do mandato ou a falta à ação 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 do trabalho, sendo o limite anual fixado em duzentas horas.

9- Sem prejuízo do disposto na lei e nos números anteriores, os trabalhadores são dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o solicitem, nas seguintes situações:

a) Qualidade de trabalhador-estudante;

b) Durante a gravidez e até 36 meses após o parto;

c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;

d) Ter o trabalhador atingido 30 anos de profissão;

e) Trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, devidamente comprovada;

f) Trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistên-

cia que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;

g) Trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, devidamente comprovada.

10- Salvo o previsto na cláusula 58.ª, o empregador que recorrer ao trabalho suplementar tem de manter registos atualizados de todos os trabalhadores que efetuem esse trabalho e desde que diretamente acessíveis pelos mesmos.

11- Sempre que, numa redação, a soma do número de horas suplementares efetuadas perfizer um total superior ao número de horas anuais de cada um dos jornalistas, a empresa promoverá uma análise com vista à sua correção, reforçando temporária ou permanentemente o quadro de jornalistas da redação.

12- Caso a situação referida no número anterior se mantenha durante dois anos consecutivos, a empresa procederá à contratação de trabalhadores com vínculo efetivo para satisfação dessa necessidade permanente, dando preferência a eventuais trabalhadores contratados a termo a desempenhar funções nesse serviço.

13- O disposto no número anterior não se aplica nas situações que resultem do lançamento de nova atividade.

14- Exceto nas situações que tenham natureza urgente e que determinem a existência de um elevado número de jornalistas ausentes, não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal que seria prestado pelos jornalistas ausentes.

Cláusula 33.ª

Pagamento do trabalho suplementar prestado em dia útil

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, até às até 100 horas anuais, é pago, tendo por referência o valor da retribuição horária, com os seguintes acréscimos:

– 35 % na primeira hora ou fração desta;
– 50 % na segunda ou fração desta;
– 75 % na terceira hora ou fração desta e subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia útil, superior a 100 horas anuais, é pago, tendo por referência o valor da retribuição horária, com os seguintes acréscimos:

– 50 % na primeira hora ou fração desta;
– 75 % na segunda ou fração desta e seguintes.

Cláusula 34.ª

Descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil

1- Além da remuneração prevista na cláusula anterior, 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.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

5- Não obstante o referido no número anterior, o dia de descanso compensatório tem de ser gozado até um ano após a data do seu vencimento.

Cláusula 35.ª

Serviço de piquete

1- O empregador pode organizar um sistema de prestação de serviço de piquete, o qual se antecipará ou 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.

Cláusula 36.ª

Descanso semanal e feriados

1- Os jornalistas têm direito aos dias de descanso semanal consagrados no respetivo horário de trabalho.

2- Sempre que possível, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório deverão coincidir, respetivamente, com o sábado e o domingo.

3- Quando, para assegurar a disponibilização da informação jornalística, periódica ou continuada, desde que produzida diariamente, incluindo a digital, não seja possível a coincidência dos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, respetivamente, 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.

4- Por acordo entre o empregador e o jornalista, pode o dia de descanso complementar ser gozado de forma repartida:

a) Em dois meios-dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal, ou;

b) 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.

5- O empregador pode convocar os jornalistas para a prestação de trabalho em dia feriado.

Cláusula 37.ª

Pagamento do trabalho suplementar prestado em dia de descanso e em dia feriado

1- O jornalista que preste trabalho suplementar em dia de descanso ou em dia feriado tem direito a uma compensação numa das seguintes modalidades:

a) Acréscimo remuneratório de 100 % por cada hora de trabalho prestado;

b) Acréscimo remuneratório de 75 % por cada hora de trabalho prestada, bem como descanso compensatório correspondente a um dia;

c) Acréscimo remuneratório de 50 % por cada hora de trabalho prestada, bem como descanso compensatório correspondente a um dia e meio;

d) Sem acréscimo remuneratório, mas com direito a descanso compensatório correspondente a dois dias.

2- 2. O jornalista e o empregador devem acordar, antes da prestação de trabalho suplementar em dia feriado ou dia de descanso, por uma das modalidades referidas no número anterior.

3- Na falta de acordo, o jornalista terá direito a um acréscimo remuneratório de 75 % por cada hora de trabalho prestada, bem como descanso compensatório correspondente a um dia.

4- Na falta de acordo quanto à fixação do dia de descanso compensatório previsto nos números anteriores, caberá ao empregador essa fixação.

5- Independentemente da existência de acordo ou de fixação por parte do empregador, o dia de descanso compensatório tem de ser gozado até um ano após a data do seu vencimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

7- O disposto no número anterior não se aplica quando o feriado recair no dia de descanso de uma parte dos jornalistas superior a 20 % do total da redação.

8- O trabalho prestado em qualquer um dos dias de descanso, em dia feriado ou de férias, será sempre considerado suplementar nos seguintes termos:

a) Pelo mínimo de meio-dia de trabalho se a prestação de trabalho durar até três horas, incluindo o tempo de deslocação e confere ao jornalista os direitos previstos nos números anteriores, sem prejuízo do previsto na cláusula 64.ª;

b) Um dia completo quando a prestação de trabalho exceder três horas, incluindo o tempo de deslocação e confere ao jornalista os direitos previstos nos números anteriores, sem prejuízo do previsto na cláusula 64.ª

9- Quando o trabalho prestado em dia de descanso, em dia feriado ou férias durar até três horas, o jornalista tem direito:

a) Ao acréscimo remuneratório correspondente a esse período e;

b) Ao equivalente a metade do descanso compensatório, consoante a modalidade que lhe seja aplicável nos termos do número 1.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados e faltas

Cláusula 38.ª

Feriados

1- Para efeitos deste CCT, 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 gozado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

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

Cláusula 39.ª

Férias

1- O período de férias anual tem a duração mínima de 25 dias úteis, sendo que para efeitos do pagamento do respetivo subsídio de férias apenas serão considerados 22 dias.

2- À duração estabelecida no número anterior acresce um dia por cada dez anos completos ao serviço do empregador, até um máximo de três dias.

3- Em caso de cessação de contrato:

a) O acréscimo de dias referido nos números anteriores, apesar de poder ser utilizado para efeitos de contabilização do aviso prévio caso a cessação seja por iniciativa do trabalhador, não são considerados créditos remuneratórios quando a cessação ocorra por iniciativa do empregador;

b) Se o empregador injustificadamente obste ao gozo desses dias de acréscimo, convertem-se em créditos remuneratórios, independentemente de a cessação ser da iniciativa do trabalhador ou do empregador.

4- A marcação do período de férias é feita nos termos do Código do Trabalho, tendo os jornalistas com filhos em idade escolar prioridade na escolha dos meses de julho, agosto e setembro.

Cláusula 40.ª

Faltas

1- Falta é a ausência do jornalista do local de trabalho em que deveria desempenhar a sua atividade e durante o período a que está adstrito a essa atividade.

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

Cláusula 41.ª

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos previstos na lei e no presente CCT.

Cláusula 42.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do jornalista, sem prejuízo do disposto na legislação do trabalho e 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 coletiva, para além das que correspondam ao gozo do respetivo crédito de horas, quando motivadas pela prática de atos 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 atuação dos jornalistas eleitos para aquelas estruturas sempre que o exercício das referidas funções obrigue a exceder o crédito de horas;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o jornalista beneficie de um regime de Segurança Social de

proteção na doença;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o jornalista esteja coberto por seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e em virtude daquele facto seja pago o montante equivalente ao da respetiva retribuição mensal efetiva;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas, quando excedam 30 dias por ano, nos termos conjugados da alínea *d)* do artigo 255.º e da alínea *f)* do número 2 do artigo 49.º, ambos do Código do Trabalho;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- No caso previsto na alínea *b)* do número 2, se o regime de Segurança Social não subsidiar os três primeiros dias de doença e verificando-se uma incapacidade temporária para o trabalho que ultrapasse 8 dias consecutivos, devidamente comprovada por estabelecimento hospitalar ou centro de saúde, a empresa assegurará o pagamento de um complemento de subsídio de doença em montante equivalente a três dias de subsídio.

CAPÍTULO VII

Garantias e deveres das partes

Cláusula 43.ª

Garantias dos jornalistas

1- Além do previsto na lei, é vedado ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o jornalista exerça os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções ou tratá-lo desfavoravelmente em virtude desse exercício;

b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e neste CCT;

c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, a prestação de serviços não compreendidos no objeto 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) Reutilizar ou ceder a qualquer título textos, imagens ou desenhos fora dos casos e das circunstâncias previstas no Estatuto do Jornalista e no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos;

f) Exigir do jornalista qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do Código Deontológico ou com os direitos e deveres previstos no Estatuto do Jornalista;

g) Exigir dos jornalistas que revelem as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção ainda que indireta;

h) Obrigar os jornalistas a exprimir opiniões ou a cometer atos profissionais contrários à sua consciência ou ética profissional.

2- Quando não estejam em regime de exclusividade, os jornalistas podem trabalhar para órgão de informação diferente daquele em que prestam serviço mediante acordo com o empregador.

3- A transferência de jornalistas para redação de órgão de informação com estatuto editorial e quadro redatorial diferentes daquele onde prestam serviço pode ser realizada mediante acordo com o jornalista.

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

Cláusula 44.ª

Deveres dos jornalistas

1- Além dos previstos na lei, são deveres do jornalista:

a) No estrito cumprimento do Estatuto do Jornalista e do Código Deontológico, não revelar a quaisquer entidades públicas ou privadas a fonte das suas informações, quando entenderem que essa revelação possa envolver prejuízo para essas fontes;

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, incluindo práticas e ferramentas informáticas ou digitais;

c) Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto na lei e neste CCT, nem prejudique os direitos e regalias dos jornalistas;

d) Não exercer qualquer atividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão e o órgão de comunicação social e da empresa onde presta serviço, nomeadamente a de angariador, redator 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;

e) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, tendo em consideração os usos e as práticas na empresa e da profissão;

f) Comparecer e frequentar ações de formação para que tenha sido convocado;

g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, designadamente comparecendo aos exames médicos para que seja convocado;

h) Manter atualizado e válido, nos termos da lei aplicável, o título profissional de jornalista.

Cláusula 45.ª

Deveres do empregador

1- 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 deste CCT;

b) Passar certificados de trabalho aos jornalistas que cessem o contrato, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo estes certificados conter outras referências, desde que solicitadas pelos jornalistas, além de entregar o documento para efeitos de subsídio de desemprego;

c) Prestar ao sindicato ou aos seus delegados, 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 respetivas importâncias ao sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;

e) Tomar conhecimento das consultas e pareceres do conselho de redação, nos termos e para os efeitos previstos na lei e neste CCT;

f) Enviar ao sindicato, quando solicitada por escrito, cópia do relatório único sobre a atividade social da empresa, apresentado anualmente, nos termos estabelecidos na lei e garantindo o cumprimento do disposto do regime legal de proteção de dados.

Cl§usula 45.ÛA

Cibersegurança

1- O empregador pode, através de regulamento interno, criar normas relativas à cibersegurança para vigorar na redação ou em local de trabalho designado pelo empregador.

2- O empregador encontra-se obrigado a comunicar e disponibilizar aos jornalistas o regulamento referido no número anterior.

3- O empregador deve identificar o responsável pela cibersegurança ou outro trabalhador designado para exercer essas funções.

4- O jornalista tem a obrigação de contatar o trabalhador identificado no número anterior quando tiver suspeitas de atividade maliciosa nos equipamentos disponibilizados pelo empregador ou outras ferramentas digitais, nomeadamente o seu email profissional.

5- Os jornalistas comprometem-se a cumprir as regras em matéria de cibersegurança, constantes de regulamento interno e devidamente comunicadas pelos empregadores, desde que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias e não contendam com as regras deontológicas da profissão

CAPÍTULO VIII

Trabalho a termo

Cláusula 46.ª

Contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente, em juízo, ação de apreciação da licitude de despedimento;
c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
e) Acréscimo excecional da atividade da empresa;
f) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores.
3- Nas situações referidas no número anterior, o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder dois anos.
4- A celebração de contratos a termo fora das situações previstas no número 2 ou a violação dos prazos máximos de duração indicados determinam a nulidade do termo e a consequente conversão em contrato sem termo.
5- No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, férias ou licença, o início da produção de efeitos do contrato a termo pode verificar-se até ao limite máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador a substituir, no caso de esta ser previsível, desde que essa antecipação tenha como objetivo ministrar formação e o trabalhador contratado a termo nunca tenha prestado serviço sob a autoridade e direção da empresa.
6- O empregador não pode fazer uso dos mecanismos de mobilidade geográfica ou funcional relativamente aos trabalhadores contratados a termo, sob pena de conversão do vínculo em contrato sem termo.

CAPÍTULO IX

Teletrabalho

Cláusula 47.ª

Teletrabalho

Em tudo o que não se encontrar expressamente regulamentado nos artigos seguintes, é aplicável o disposto na legislação laboral.

Cláusula 48.ª

Generalidades

1- Os jornalistas podem solicitar a prestação subordinada de trabalho em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de meios e recursos para o efeito, podendo as partes acordar os termos em que a prestação do serviço nessa modalidade decorrerá, nomeadamente estipulando períodos de comparência obrigatória na redação da empresa.
2- O empregador não pode recusar a prestação de trabalho nesta modalidade aos jornalistas nas seguintes situações, quando estes o solicitem por escrito:
a) Trabalhador-estudante;
b) Trabalhadora grávida;
c) Trabalhador com estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
d) Trabalhadores com filhos menores de 6 anos ou com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nas situações em que o outro progenitor não usufrua do mesmo direito;
e) Trabalhadores com familiares ascendentes diretos a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;
f) Trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.
3- O disposto no número anterior não impede a estipulação de períodos de comparência obrigatória na redação ou outras situações em que a deslocação do jornalista seja imprescindível para o exercício das suas funções.
4- A concessão do regime previsto na presente cláusula a jornalistas com mais de 30 anos de antiguidade na profissão só pode ser recusada quando for devidamente fundamentada, por escrito.
5- O jornalista em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à retribuição e complementos remuneratórios, formação e promoção ou carreira

profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

6- No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao jornalista, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

7- Com exceção das situações referidas no número 2 da presente cláusula, qualquer uma das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho com a antecedência mínima de 30 dias, passando o jornalista a desempenhar a sua atividade na redação.

8- Nas situações referidas no número 2, apenas o jornalista pode denunciar o contrato de teletrabalho, devendo fazê-lo com a antecedência mínima de 15 dias, passando, após esse prazo, a desempenhar a sua atividade na redação em regime presencial.

9- Em situações de estado de emergência, de estado de sítio ou de calamidade, devidamente decretadas, aplicar-se-ão as regras especiais daí decorrentes, incluindo a possibilidade de a prestação de atividade em regime de teletrabalho poder ser unilateralmente imposta por uma das partes.

Cláusula 49.ª

Forma e formalidades

1- O acordo de teletrabalho tem de ser reduzido a escrito e conter, pelo menos, as seguintes menções:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade a prestar, com menção expressa do regime de teletrabalho, correspondente retribuição e complementos retributivos;

c) Indicação do período normal de trabalho;

d) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;

e) Identificação do estabelecimento e departamento do empregador em cuja dependência fica o jornalista, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho;

f) Identificação do local onde o jornalista desempenhará a sua atividade quando se encontrar em regime de teletrabalho.

2- Além das situações descritas no número anterior, o acordo de teletrabalho tem, ainda, de indicar:

a) Inventário dos bens, equipamentos e utensílios colocados à disposição do jornalista em regime de teletrabalho pelo empregador, bem como indicação sobre se se destinam somente a uso profissional ou se podem ser utilizados para situações extraprofissionais;

b) Proporção do trabalho da atividade a realizar em regime de teletrabalho e presencialmente;

c) Local onde deverá ser desempenhada a atividade presencial;

d) Identificação dos meios de controlo da atividade pelo empregador;

e) Procedimentos a seguir em caso de dificuldades técnicas que impeçam ou dificultem a prestação da atividade em regime de teletrabalho, bem como as devidas comunicações das ocorrências a efetuar nesses casos;

f) Duração da prestação de atividade em regime de teletrabalho.

3- Qualquer alteração às situações identificadas nos números anteriores tem de ser feita por acordo e reduzida a escrito.

Cláusula 50.ª

Direitos específicos do jornalista em teletrabalho

1- O jornalista em regime de teletrabalho tem direito:

a) À manutenção e substituição dos programas, equipamentos e materiais disponibilizados pelo empregador constantes do inventário ou, em alternativa, quando não tenham sido fornecidos pelo empregador, ao pagamento de uma compensação pelo desgaste, deterioração ou avaria dos seus equipamentos e materiais usados em regime de teletrabalho no valor de 40,00 € mensais;

b) À desconexão digital, após o termo do seu horário de trabalho;

c) Ao exercício dos seus direitos de índole coletiva, não podendo o empregador opor-se à utilização de mecanismos e ferramentas digitais, mesmo que por este fornecidas, garantindo-se assim o direito à informação e participação dos jornalistas em ações promovidas pelas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 51.ª

Deveres específicos do jornalista em teletrabalho

1- O jornalista em regime de teletrabalho tem o dever de:

a) Cumprir as determinações e orientações do empregador no que respeita à proteção e segurança digital;

b) Cumprir as determinações e orientações do empregador no que respeita à privacidade e proteção de dados pessoais, nos termos da legislação em vigor;

c) Proceder a um registo informático do início e termo da sua prestação de trabalho diária, incluindo a prestação de trabalho suplementar quando esta se verifique;

d) Zelar pela conservação dos equipamentos e materiais disponibilizados pelo empregador não lhe podendo dar uso diverso daquele que consta do acordo de teletrabalho.

CAPÍTULO X

Retribuição

Cláusula 52.ª

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, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação regular e periódica do empregador ao jornalista.

Cláusula 53.ª

Classificação da retribuição

1- Entende-se por:

a) Retribuição de base - A prevista para cada uma das funções e respetivas bandas salariais, tendo como referência mínima a projeção salarial de referência anexa ao presente CCT;

b) Retribuição mensal - A auferida mensalmente pelo jornalista, compreendendo todas as prestações que sejam pagas com carácter de regularidade e periodicidade.

2- Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de:

a) Ajudas de custo, abono de viagem, subsídio de transporte ou de deslocação, subsídio de refeição, exceto nos casos em que essas importâncias excedam os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou sejam consideradas pelos usos como retribuição;

b) Preço de cedência de material fotográfico, vídeo e áudio, de acordo com o previsto na cláusula 51.ª

3- Salvo disposição em contrário no presente CCT, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias é constituída apenas pela retribuição base devida pelo exercício da atividade efetivamente desempenhada.

Cláusula 54.ª

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 = Número de horas semanais correspondentes ao período normal de trabalho.

Cláusula 55.ª

Projeção salarial de referência

Os jornalistas abrangidos pelo presente CCT têm direito às retribuições base mínimas previstas na projeção salarial de referência, anexa ao presente CCT.

Cláusula 56.ª

Retribuição dos substitutos

1- Os titulares de cargo de chefia são substituídos nos seus impedimentos, em regra, pelos respetivos superiores hierárquicos ou outras chefias.

2- Sempre que se verificar a impossibilidade de observar o estabelecido no número anterior, os titulares de cargos de chefia podem ser substituídos por outro jornalista, sem funções de chefia, tendo este direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

3- Os jornalistas nomeados expressamente como responsáveis pelas delegações receberão a retribuição correspondente à de Editor, sem prejuízo de situações mais favoráveis já adquiridas.

Cláusula 57.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição de férias mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias que é composto pela retribuição base acrescida da média das compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses ou no período de duração do contrato, se este for inferior.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 58.ª

Subsídio de Natal

1- O jornalista tem direito a um subsídio de Natal de valor correspondente a um mês de retribuição.

2- O subsídio de Natal deverá ser pago, juntamente com a retribuição de novembro e nunca depois do dia 7 de dezembro.

3- 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 59.ª

Subsídio de refeição

Os jornalistas têm direito a um subsídio de refeição equivalente, no mínimo, ao valor máximo não tributável, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo do disposto na cláusula 61.ª

Cláusula 60.ª

Deslocações em serviço - Conceito

1- «Deslocação em serviço» é a prestação do trabalho fora do local habitual, considerando-se «tempo de serviço em deslocação» aquele que for despendido na prestação efetiva de trabalho, acrescido do tempo despendido em transportes.

2- Consideram-se «deslocações diárias» aquelas que ocorrerem por período inferior a 24 horas e que não se prolonguem para o dia seguinte nem impliquem dormida.

3- Consideram-se «deslocações sucessivas» aquelas que se prolongam para o dia seguinte e implicam dormida.

4- O regime das deslocações em serviço e respetiva regulamentação podem ser estabelecidos em regulamento interno do empregador, o qual não pode fixar condições que determinem tratamento inferior ao previsto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 61.ª

Deslocações em serviço - Despesas e ajudas de custo

1- 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, devidamente comprovadas, cujo valor máximo pode ser previamente estabelecido pelo empregador.

2- Quando, por razões ponderosas, devidamente comprovadas e justificadas, o jornalista tiver de exceder o valor das despesas previamente fixado, o empregador pagará o excedente.

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

a) Portugal - 80,00 €;

b) Estrangeiro - 170,00 €.

4- Quando o serviço externo implique apenas uma deslocação diária e abranja apenas o período de uma refeição constituída por almoço ou jantar, a ajuda de custo equivale a 25 % dos valores referidos.

5- Quando o serviço externo implique apenas uma deslocação diária e abranja o período de duas refeições, a ajuda de custo equivale a 50 % dos valores referidos.

6- Quando o serviço externo implique dormida, mas o serviço abranja apenas o período de uma refeição constituída por almoço ou jantar, a ajuda de custo será de 75 % dos valores mencionados.

7- Sempre que o serviço externo implique a deslocação diária ou disponibilidade do jornalista antes das 8h00 ou após as 23h00, este terá direito ao ressarcimento das despesas com as refeições ligeiras necessárias, podendo as partes optar por uma ajuda de custo complementar que não poderá ser inferior a 10 % dos valores previstos no número 3 por cada refeição efetuada.

Cláusula 62.ª

Deslocações em serviço - Pagamento de acréscimos remuneratórios

1- O tempo de serviço, tanto o de trabalho efetivamente prestado como o despendido nas respetivas deslocações, que exceda o período normal de trabalho é pago como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 35.ª

2- Excetua-se do disposto no número anterior as situações em que o jornalista aufira o suplemento remuneratório devido pela isenção de horário prevista nos números 2 e 3 da cláusula 24.ª e até ao limite de horas aí fixado.

3- Além do disposto nos números anteriores, sempre que o tempo de serviço implicar a prestação de trabalho entre as 23h00 e as 8h00, cada hora prestada nesse período será paga com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição horária base.

4- Para efeitos do disposto na 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.

5- Nas deslocações com duração superior a 15 dias e naquelas que, independentemente da sua duração, envolvam risco acrescido, por se efetuarem 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.

6- Nos casos de deslocação que envolvam riscos especiais, o empregador contratará, para o respetivo período, um seguro de acidentes pessoais que garanta uma indemnização mínima correspondente a 75 000,00 €, em caso de morte ou incapacidade permanente total do jornalista.

Cláusula 63.ª

Deslocações em serviço - Regime supletivo pagamento acréscimos remuneratórios

1- Em substituição dos pagamentos previstos nos números 1 a 4 da cláusula anterior, o empregador pode optar pelo pagamento de um valor único e fixo, previamente fixado, nunca inferior 1/30 da respetiva 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.

2- Quando o jornalista auferir um complemento remuneratório devido pela isenção de horário de trabalho prevista nos números 2 e 3 da cláusula 32.ª, o valor, devido por cada período de 24 horas consecutivas de deslocação, referido no número anterior, será, no mínimo, de 1/60 da respetiva retribuição mensal.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se obrigatoriamente quando, por motivo não imputável ao jornalista, não seja possível proceder ao registo do trabalho suplementar.

Cláusula 64.ª

Deslocações em serviço coincidentes com período de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou um dia feriado - Especificidades

1- Se durante a deslocação ocorrer o período de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou um dia feriado, o jornalista tem sempre direito a ser remunerado nos termos da cláusula 32.ª e a gozar o correspondente descanso compensatório dentro dos 10 dias subsequentes ao seu regresso.

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

a) Ocorram durante a deslocação, incluindo os dias despendidos em transportes e viagens;

b) Não tenham sido excluídos da prestação de trabalho, mediante prévia comunicação do empregador por escrito.

3- Em substituição do pagamento previsto no número 1 da presente cláusula, nos dias em que as deslocações em serviço ocorram em períodos coincidentes com dias de descanso semanal, obrigatório, complementar ou em dia feriado, o empregador pode optar pelo pagamento de um valor único e fixo, previamente fixado, nunca inferior a 1/30 da retribuição mensal, independentemente de o trabalhador prestar serviço com ou sem isenção de horário de trabalho, por cada período de 24 horas consecutivas de deslocação, sem prejuízo, no entanto, do direito a gozar o respetivo descanso compensatório.

Cláusula 65.ª

Material fotográfico, vídeo e áudio

1- O empregador deve colocar à disposição dos repórteres de imagem (fotografia e vídeo) e som, o equipamento fotográfico, de vídeo e áudio e respetivos consumíveis necessários ao bom desempenho das suas funções.

2- Os repórteres de imagem e som podem utilizar em serviço equipamento próprio, mediante acordo, por escrito, com o empregador, que, além de outras condições da iniciativa das partes, estabelecerá obrigatoriamente o preço da cedência.

3- Excecionalmente, será possível a utilização do material, equipamento e respetivos consumíveis disponibilizados pelos jornalistas, cedidos ocasional e justificadamente, no âmbito da sua atividade, mediante acordo escrito com o empregador que, além de outras condições da iniciativa das partes, estabelecerá obrigatoriamente o preço da cedência.

Cláusula 66.ª

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- O direito de autor sobre obra publicada, que comporte identificação de autoria, por assinatura ou por outro meio, em jornal ou qualquer publicação periódica, independentemente do suporte, pertence ao respetivo criador, nos termos do artigo 174.º do Código do Direito de Autor.

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

4- A autorização deve ser objeto de acordo escrito com o criador da obra, nos termos previstos no Estatuto do Jornalista, que preveja as condições de tempo, de lugar e de preço aplicáveis à sua utilização.

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

6- Quando os jornalistas autores de programas informáticos ou aplicações protegidas nos termos da legislação dos direitos de autor as produzam por iniciativa própria e fora do horário de trabalho, devem negociar, por escrito, com o empregador, as condições de disponibilização na redação dessas criações digitais.

7- Quando não se verifique a negociação prevista no número anterior, presume-se que a retribuição auferida pelo jornalista não inclui a remuneração devida pela criação e/ou disponibilização das referidas criações digitais.

8- Quando os jornalistas autores de programas informáticos ou aplicações protegidas nos termos da legislação dos direitos de autor as produzam integrados em projetos de desenvolvimento ou de inovação promovidos pelo empregador, no seu local de trabalho e dentro do horário de trabalho, presume-se que a retribuição aufe-

rida pelo jornalista inclui a remuneração devida pela criação e disponibilização das referidas criações digitais, exceto se forem expressamente excluídos pelos respetivos projetos de inovação/desenvolvimento.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 67.ª

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre o jornalista que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

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

Cláusula 68.ª

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 infrações 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 infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

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

Cláusula 69.ª

Procedimento disciplinar e prescrição

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática de infração 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 infração.

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 70.ª

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 abrangida pelo disposto no número anterior, sem prejuízo de não poder ser aplicada sem audiência prévia do jornalista.

3- Salvo tratando-se de repreensão simples, o conselho de redação 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 para o efeito, por cópia ou em original, 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 respetiva.

Cláusula 71.ª

Inquérito preliminar

1- Sempre que não se mostrem suficientemente identificados, quer as características da eventual infração, quer o presumível infrator, o processo disciplinar é precedido de um inquérito prévio, 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- O inquérito prévio 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 72.ª

Tramitação do processo disciplinar

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

2- A nota de culpa é entregue pessoalmente ao arguido ou remetida por correio registado com aviso de receção.

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 as 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 o 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 redação 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 73.ª

Suspensão preventiva

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

Cláusula 74.ª

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 redação 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 camaradas de trabalho;

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

h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos que lhe assistam;

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

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 75.ª

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número 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 fração.

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 número 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 76.ª

Registo de sanções disciplinares

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

CAPÍTULO XII

Meios e condições para o desempenho da atividade

Cláusula 77.ª

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 que garanta a cobertura de todos os danos sofridos pelos ocupantes.

Cláusula 78.ª

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 encarregues, aceitar pôr as suas viaturas ao serviço para as deslocações necessárias.

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

CAPÍTULO XIII

Formação

Cláusula 79.ª

Formação profissional

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

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

3- As ações 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 efetivamente utilizadas previstas na lei, para frequência de cursos ou ações de formação, congressos e outros eventos destinados ao seu aperfeiçoamento profissional, devidamente documentados, 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 respetivos 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 efetuado em valor correspondente às abrangidas pelo período normal de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Pactos de permanência

Cláusula 80.ª

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 retribuição durante ações de formação de média e longa duração, 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 ação, nos termos do acordo escrito obrigatoriamente celebrado.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se de média e longa duração as ações superiores a 30 e a 60 dias, respetivamente.

3- Em caso de violação da obrigação prevista no número 1, o jornalista fica obrigado a pagar ao empregador um valor correspondente à soma das importâncias despendidas com a formação, o qual sofrerá uma redução proporcional ao tempo de permanência efetivamente cumprido.

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

CAPÍTULO XV

Revogação convenção anterior e efeitos da caducidade

Cláusula 81.ª

Revogação da convenção anterior

1- Com a entrada em vigor do presente CCT, que se considera globalmente mais favorável, fica revogada a anterior convenção coletiva, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2010, não podendo o empregador admitir ou manter ao seu serviço jornalistas em condições menos favoráveis do que as consignadas nesta convenção.

2- Não pode, porém, o empregador diminuir a retribuição mensal dos jornalistas, observando-se, em matéria de transição para as novas funções e escalões, bem como de retribuição, o estabelecido nas cláusulas 12.ª a 19.ª do presente CCT.

Cláusula 82.ª

Efeitos decorrentes da caducidade do CCT

1- Verificando-se a caducidade do presente CCT, mantêm-se os efeitos já produzidos nos contratos individuais de trabalho, nomeadamente no que respeita a:

a) Retribuição e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo de execução do trabalho, bem como o modo e tempo de pagamento;

b) Função, respetiva definição e funções efetivamente desempenhadas;

c) Progressão na carreira nos moldes definidos pelo presente CCT, até 1 de janeiro de 2030, sem prejuízo de as partes, de 2 em 2 anos, avaliarem o sistema agora adotado e, por acordo, procederem a alterações;

d) Exercício de funções em comissão de serviço celebradas ao abrigo do presente CCT;

e) Duração e organização do tempo de trabalho;

f) Deslocações em serviço.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 83.ª

Comissão paritária

1- A interpretação e integração das cláusulas do presente CCT competem a uma comissão mista constituída por igual número de representantes de cada parte.

2- Esta comissão promoverá igualmente os procedimentos e estabelecerá os prazos necessários a uma mediação com empresas interessadas no estabelecimento de protocolos próprios, resultantes de características especificas das suas redações que operam multiplataformas, e que ficarão anexos ao presente acordo, dele passando a fazer parte integrante.

3- Os procedimentos referidos no número anterior serão iniciados num prazo máximo de 30 dias após a manifestação de vontade dos interessados.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 84.ª

Equiparação do índice 100 da tabela salarial do CCT 2010 para o nível de entrada na projeção salarial de referência

1- Para efeitos de integração dos jornalistas na projeção salarial de referência, indicada na cláusula 13.ª, o valor de 903,00 € é aplicado ao índice 100 da tabela salarial do CCT de 2010.

2- O valor resultante dessa aplicação indiciária é a remuneração base de referência a ser utilizada para a integração na projeção salarial de referência anexa ao presente CCT

Cláusula 85.ª

Integração dos jornalistas abrangidos pelas tabelas salariais previstas no CCT de 2010 na projeção salarial de referência previsto no presente CCT

1- Os jornalistas abrangidos pelas tabelas do CCT de 2010 são integrados no novo modelo de progressão na carreira de acordo através da fixação do valor de 903,00 € para o índice 100, correspondente ao nível de entrada previsto nesse CCT. Para esse efeito deve:

a) Em primeiro lugar, ser considerada a categoria profissional e respetivo escalão constante do recibo de vencimento, quando for coincidente com as categorias e escalões previstos na tabela salarial do CCT de 2010 ou, subsidiariamente;

b) Quando tal não for possível, devido ao facto de as categorias constantes do recibo não corresponderem às constantes da tabela salarial do CCT 2010, os jornalistas devem ser integrados na projeção salarial de referência prevista no presente CCT, de acordo com a antiguidade na empresa como jornalista, ficcionando-se, para esse efeito, que a antiguidade constante dessa projeção diz somente respeito aos anos de serviço para o em-

pregador atual e não ao exercício da profissão, como sucede nas demais situações previstas no presente CCT.

2- Se da aplicação do previsto na cláusula anterior e nos números anteriores da presente cláusula resultar uma retribuição base superior a 10 %, o remanescente será compensado com um aumento anual nunca inferior a 6 %.

3- O referido no número anterior não prejudica o direito à progressão na carreira, resultante da aplicação do sistema de avaliação previsto no presente CCT.

4- Nas situações descritas nos números anteriores, o empregador dispõe de um prazo máximo de 2 anos para a integração plena destes trabalhadores no nível correspondente à projeção salarial de referência anexa ao presente CCT.

5- Os jornalistas abrangidos pelas tabelas B e C do CCT 2010 são colocados no novo modelo de progressão na carreira de acordo com a retribuição base auferida no momento da entrada em vigor do presente CCT, não podendo essa retribuição ser inferior ao nível de entrada previsto na projeção salarial de referência anexa ao presente CCT, sendo, no entanto, igualmente aplicável o disposto no número 4 da presente cláusula.

6- Nos casos em que o jornalista abrangido pelas tabelas B e C do CCT de 2010 aufira retribuições complementares por regimes específicos de trabalho, nomeadamente o de isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros, se da aplicação dos números anteriores da presente cláusula resultar uma retribuição base superior à retribuição efetiva auferida à data da entrada em vigor da presente convenção, os empregadores podem recorrer a:

a) Recomposição salarial com revisão dos regimes especiais de trabalho, integrando-os na remuneração base auferida pelo jornalista, desde que não se estabeleçam retribuições acessórias de valor inferior aos mínimos imperativamente fixados na lei ou nesta convenção para essas mesmas retribuições acessórias;

b) Recomposição salarial com cessação dos regimes especiais de trabalho, integrando-os na remuneração base auferida pelo jornalista.

7- Caso o empregador recorra ao mecanismo previsto na alínea *b)* do número anterior, o jornalista fica desobrigado de prestar serviço nos regimes específicos que determinavam a atribuição dessas retribuições complementares, nomeadamente isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros.

8- Nos casos em que a recomposição salarial não seja possível com o recurso aos mecanismos previstos nos números anteriores, as partes podem acordar uma redução do tempo de trabalho de forma proporcional à retribuição auferida à presente data, sem que daí resulte uma remuneração mensal efetiva inferior à que o jornalista vinha auferindo na data de entrada em vigor da presente convenção.

9- A proposta referida no número anterior terá de ser apresentada, por escrito, ao jornalista no prazo de 60 dias a partir da publicação desta convenção. O jornalista dispõe de 30 dias, a contar da receção da proposta, para responder, por escrito. Na ausência de resposta, considera-se a que proposta foi aceite.

10- Do disposto dos números anteriores, não pode resultar uma retribuição mensal inferior a que o jornalista aufere a data da entrada em vigor deste CCT.

11- Com a entrada em vigor do presente CCT, os jornalistas estagiários auferem a remuneração mínima correspondente a 90 % do nível de entrada da projeção salarial de referência anexa ao presente CCT, nunca podendo tal montante ser inferior ao valor anualmente estipulado para o salário mínimo nacional.

12- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a comissão paritária compromete-se a analisar as situações que, comunicadas de forma fundamentada, possam obstar ao cumprimento das transições salariais, aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelas tabelas B e C do CCT 2010, previstas na presente cláusula.

Cláusula 86.ª

Extensão dos efeitos da integração jornalistas abrangidos pelas tabelas salariais previstas no CCT de 2010 na projeção salarial de referência previsto no presente CCT

O disposto na cláusula anterior é igualmente aplicável aos jornalistas que exercem funções de chefia e direção, bem como aos grandes repórteres e redatores principais.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais

Cláusula 87.ª

Anexos

1- A presente convenção é constituída pelos seguintes anexos:
– Anexo I: Regulamento de Faltas;
– Anexo II: Projeção salarial de referência;
– Anexo III: Avaliação global de desempenho;
– Anexo IV: Protocolo adicional celebrado entre os signatários relativo à prestação de serviços em regime de *freelance*;
– Anexo V: Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

2- Os anexos ao presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, além de constituírem uma parte integral deste, em caso de dúvida, deverão ser interpretados e integrados à luz das disposições e princípios constantes da presente convenção.

ANEXO I

Regulamento de Faltas

Artigo 1.º

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Artigo 2.º

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, sem prejuízo do disposto na lei:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada 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) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada, nomeadamente as faltas motivadas pelo acompanhamento de gravida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, bem como as faltas motivadas por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do CT.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Artigo 3.º

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho

ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *b)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Artigo 4.º

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Artigo 5.º

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Artigo 6.º

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Artigo 7.º

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, sem prejuízo do disposto no presente CCT;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A falta para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas quando excedam 30 dias por ano;
e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Artigo 8.º

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.
3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Artigo 9.º

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, até ao mínimo de 20 dias úteis, mediante declaração expressa, pelo trabalhador, comunicada ao empregador.

ANEXO II

Projeção salarial de referência

Jornalista: antiguidade na profissão (anos)	Retribuição base (euros)
1 a 4	903,00 €
5 a 6	948,00 €
7 a 9	1 043,00 €
10 a 12	1 095,00 €
13 a 15	1 150,00 €
16 a 18	1 265,00 €
19 a 21	1 328,00 €
22 a 24	1 395,00 €
25 a 27	1 534,00 €
28 a 30	1 611,00 €
31 a 33	1 691,00 €
34 a 36	1 860,00 €
37 a 39	1 953,00 €
40 a 42	2 051,00 €

Grande repórter e redator principal - 2051,00 €.
Chefia de redação, editoria, diretor-adjunto e subdiretor - 2052,00 €
Considerando as especificidades e a realidade da profissão, a função de diretor não se encontra abrangida pela projeção salarial de referência, devendo a sua retribuição respeitar o disposto na legislação sobre salário mínimo nacional, que, no momento da celebração do presente CCT, corresponde a 760,00 €.

ANEXO III

Avaliação global de desempenho

Regulamento de avaliação de desempenho e respetivos quadros

1- Objetivos

A avaliação de desempenho é um instrumento importante para o conhecimento e desenvolvimento do potencial humano das empresas, condição indispensável para uma correta gestão dos recursos humanos e tem em vista os seguintes objetivos:

1.1- Detetar necessidades quantitativas e qualitativas dos Jornalistas que possam orientar as políticas e práticas de seleção e recrutamento dos jornalistas;

1.2- Permitir detetar e identificar as necessidades de formação profissional:

1.3- Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados, através da apreciação conjunta e presencial do trabalho efetuado;

1.4- Contribuir para o conhecimento do potencial dos Jornalistas para evoluírem profissionalmente, de acordo com as suas aspirações, capacidades e resultados atingidos;

1.5- Progressão salarial dos jornalistas. (anexo III do CCT).

2- Princípios orientadores

2.1- Os jornalistas serão obrigatoriamente avaliados no âmbito das suas funções;

2.2- Os jornalistas deverão desempenhar funções compatíveis com as suas capacidades formação e experiência profissional;

2.3- Os jornalistas têm que ser informados sobre os objetivos propostos pelas chefias da publicação e o grau de contribuição individual que deles se espera para o desenvolvimento integrado do trabalho de equipa;

2.4- A avaliação terá que estar concluída no primeiro trimestre do ano seguinte em relação ao ano anterior;

2.5- O avaliador reúne-se no início do primeiro trimestre do ano, com cada avaliado para fazer a projeção dos objetivos para esse ano (doc. anexo AD 1/2).

2.6- A avaliação de desempenho é efetuada em reunião entre o avaliador e o avaliado (doc. anexo AD2).

3- Metodologia da avaliação de desempenho

3.1- A avaliação de desempenho é efetuada tendo por base a folha dos objetivos que consta deste regulamento, (ver ponto 2.5) do regulamento;

3.2- A avaliação é da competência da chefia direta;

3.3- Quando o jornalista discordar da sua avaliação, justificará essa discordância em folha própria que consta deste regulamento (doc. anexo AD 3/4).

4- Quadro de avaliação global de desempenho (doc. anexo AD 5).

4.1- Modelo de preenchimento do quadro de avaliação global de desempenho que faz parte integrante deste regulamento;

4.2- As notas referentes aos dez itens da avaliação direta, A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3, B4, C1 e C2, serão transcritas no mapa «avaliação global de desempenho», no respetivo retângulo com o algarismo 1;

4.3- O quadro está formatado da seguinte maneira:

4.3.1- A classificação 0 corresponde ao fator 0;

4.3.2- A classificação 1 e 2 corresponde ao fator 2;

4.3.3- A classificação 3 e 4 corresponde ao fator 4;

4.3.4- A classificação 5 e 6 corresponde ao fator 6;

4.3.5- A classificação 7 e 8 corresponde ao fator 8;

4.3.6- A classificação 9 e 10 corresponde ao fator 10.

4.4- Os cálculos são feitos da seguinte maneira:

4.4.1- O algarismo 1 colocado no retângulo é somado para a linha do total, retirando-se previamente, a avaliação mais elevada e outra avaliação mais baixa, ficando assim, oito avaliações (Ver mapa anexo Q);

4.4.2- De seguida multiplica-se o fator pela classificação (total) e divide-se por três, (ou seja, média = total x fator/3), obtendo-se assim o valor da avaliação global de desempenho;

4.4.3- Considera-se Excelente o valor igual ou superior a 18, Bom o valor igual ou superior a 14 e inferior a 18, Satisfatório o valor superior a 10 e inferior a 14, Insatisfatório o valor inferior a 10.

4.5- No mapa anexo Q poderá ver-se o resumo da avaliação de A a F, com a seguinte indicação:

4.5.1-

a) Pouca antiguidade na função para ser avaliado, ou desempenho insuficiente;

b) Desempenho insatisfatório;
c) Desempenho ocasionalmente insatisfatório, necessita melhorias em alguns pontos essenciais;
d) Desempenho consistentemente satisfatório e que corresponde às necessidades do posto de trabalho;
e) Desempenho muitas vezes superior às necessidades do posto de trabalho;
f) Desempenho excecional.

Avaliação global de desempenho

(Anexos AD 1 a AD 4)

Anexo AD 1	Objetivos

Objetivos propostos pelo avaliador

Anexo AD 2	Objetivos

Comentários do trabalhador

Data:	Nome do avaliador	Nome do trabalhador
	Ass:	Ass:

Anexo AD 3	Sugestões/recomendações

Do avaliador

Data:	Nome do avaliador	Nome do trabalhador
	Ass:	Ass:

Anexo AD 4	Sugestões/recomendações

Do trabalhador

Data:	Nome do avaliador	Nome do trabalhador
	Ass:	Ass:

Avaliação global de desempenho

ANEXO AD 5

Referências para as notas mínimas e máximas

	Mínima						Máxima				
Nota	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fator	0		2		4		6		8		10

A - Conhecimentos e capacidades

A-1 Conhecimentos profissionais

	Nota mínima											
Avalia os conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho do posto de trabalho.	Conhecimentos notoriamente insuficientes para o desempenho da função.											
	Nota máxima											
	Conhecimentos claramente superiores ao exigível para o desempenho da função.											

A-2 Adaptação profissional e versatilidade

	Nota mínima											
Avalia a capacidade para se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho, encarando as mudanças sem constrangimentos ou receios.	Resistente à mudança. Revela grandes dificuldades de ajustamento a novas situações técnicas ou a novos métodos de trabalho.											
	Nota máxima											
	Aberto à mudança e à adoção de novas técnicas ou métodos de trabalho. Demonstra excecional adaptação a novas situações.											

A-3 Capacidade de iniciativa

	Nota mínima											
Avalia a iniciativa e a capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa e também a originalidade e qualidade dessas iniciativas.	Fraca imaginação. Rígido e repetitivo. Não resolve problemas que exigem soluções novas. Sem capacidade de iniciativa. Dificuldade em abordar áreas de trabalho diferentes do habitual.											
	Nota máxima											
	Encontra normalmente soluções originais com resultados positivos para situações novas. Toma iniciativas ou apresenta propostas de trabalho inovadoras. Não mostra dificuldades em abordar novas áreas.											

A-4 Capacidade de análise

	Nota mínima											
Avalia a capacidade de identificar vários aspetos de um problema e todos os elementos com ela relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Dificuldade em analisar mesmo os problemas mais simples, apenas captando os aspetos mais evidentes.											
	Nota máxima											
	Analisa corretamente mesmo os problemas mais complexos.											

B - Resultados

B-1 Produção do trabalho

	Nota mínima											
Avalia a correção do trabalho realizado, tendo em conta o tipo de tarefas que normalmente lhe são distribuídas e tendo em atenção a frequência e gravidade dos erros.	Trabalho com deficiências e erros muito significativos. Raramente consegue realizar as tarefas nos prazos estipulados.											
	Nota máxima											
	Trabalho rigoroso, concluído em tempo útil.											

B-2 Organização e métodos de trabalho

	Nota mínima											
Avalia a capacidade de levar a cabo com auto-organização o seu trabalho e selecionar os métodos mais adequados à produção do trabalho.	Raramente consegue planear e organizar adequadamente o trabalho.											
	Nota máxima											
	Excelente capacidade de planeamento e organização de qualquer tipo de trabalho na sua área.											

B-3 Assiduidade e pontualidade

	Nota mínima											
Avalia a comparência regular ao trabalho e o cumprimento de horários, sem deixar de ter em conta as especificidades de cada atividade profissional.	Ausências frequentes sem justificação de acordo com a Lei e o CCT. Frequentemente não cumpre o horário de trabalho.											
	Nota máxima											
	Sistematicamente assíduo e cumpridor do horário de trabalho.											

B-4 Grau de responsabilidade profissional

	Nota mínima											
Avalia a capacidade para resolver questões de forma ponderada, apreciando e assumindo as consequências.	Evita responsabilidades, não assumindo as consequências dos seus atos.											
	Nota máxima											
	Revela grande ponderação na resolução das questões. Avalia e assume integralmente as consequências dos seus atos.											

C - Cooperação

C-1 Trabalho em equipa

	Nota mínima											
Avalia a capacidade para prestar e receber ajuda e a disponibilidade para participar na atividade coletiva da redação, cooperando com os restantes colegas da redação.	Não colabora. Não se integra em espírito de equipa. É conflituoso.											
	Nota máxima											
	Excelente espírito de colaboração. Em geral pronto a receber e a prestar ajuda. Correto e atencioso. Ótima integração no grupo.											

C-2 Atitude perante a tarefa

	Nota mínima											
Avalia a predisposição para aceitar tarefas, independentemente da sua dificuldade ou prestígio, tendo como referência a cooperação franca com o grupo de trabalho.	Levanta sistematicamente objeções, sem fundamentar, às tarefas atribuídas.											
	Nota máxima											
	Revela uma atitude positiva e cooperante, mesmo perante tarefas complexas.											

Avaliação global de desempenho

ANEXO Q

Fator	0	2	4	6	8	10	Total	Avaliação		
Avaliação	A	B	C	D	E	F		Classificação		Fator
A-1				1				0	A	0
A-2				1				1		
A-3				1				2	B	2
A-4				1				3		
B-1				1				4	C	4
B-2								5		
B-3								6	D	6
B-4				1				7		

C-1					1			8	E	8
C-2				1				9		
Total	0	0	0	7	1	0		10	F	10
Média	0,00	0,00	0,00	14,00	2,67	0,00	17			
Retira-se uma avaliação maior e outra menor, ficando oito avaliações.										
Multiplica-se o fator pela classificação (total) e divide-se por três (ou seja, média = total x fator / 3)										

Avaliação global de desempenho:	17
Excelente	(+) 18
Bom	(+) 14
Satisfatório	(+) 10
Insatisfatório	(-) 10

a) Pouca antiguidade na função para ser avaliado ou desempenho insuficiente;
b) Desempenho insatisfatório;
c) Desempenho ocasionalmente insatisfatório, necessita melhorias em alguns pontos essenciais;
d) Desempenho consistentemente satisfatório e que corresponde às necessidades do posto de trabalho;
e) Desempenho muitas vezes superior às necessidades do posto de trabalho;
f) Desempenho excecional.

ANEXO IV

Protocolo adicional celebrado entre os signatários relativo à prestação de serviços em regime de *freelance*

Entre a APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas é celebrado um protocolo adicional ao CCT que tem por objeto o estabelecimento de requisitos e garantias mínimos sobre a contratação extraordinária da prestação de serviços *freelance* por jornalistas nos termos seguintes:

1- As empresas jornalísticas abstêm-se de celebrar contratos de prestação de serviços para a realização de trabalho jornalístico com quem não possua carteira profissional de jornalista ou documento equiparado, ressalvando-se os casos de:

a) Trabalhos elaborados no âmbito da respetiva área de conhecimento por colaboradores especializados, devidamente credenciados, que não façam do jornalismo a sua atividade principal, permanente e remunerada;

b) Textos que derivem do exercício de direito de opinião.

2- Quando o contrato de prestação de serviços jornalísticos for reduzido a escrito, contém as seguintes menções:

a) A identificação completa das partes, incluindo o número de carteira profissional do jornalista *freelance* e de um responsável editorial;

b) A menção expressa de que o trabalho contratado é realizado de modo autónomo;

c) A especificação do objeto de trabalho ou dos trabalhos, a realizar pelo jornalista *freelance*;

d) Os prazos de entrega do trabalho, ou dos trabalhos conforme os casos, bem como os da sua publicação;

e) Identificação da publicação ou das publicações a que se destinam os trabalhos;

f) O compromisso do jornalista de não cedência dos trabalhos para publicação noutros órgãos de informação pelo prazo a convencionar pelas partes, no caso de ser estabelecida a sua utilização exclusiva;

g) A menção expressa às condições de republicação no mesmo órgão de informação ou qualquer utilização do trabalho noutro órgão de informação, a qual deve fixar as respetivas condições de trabalho;

h) O valor da retribuição devida pela utilização do trabalho ou trabalhos, devendo neste segundo caso indicar-se a periodicidade dos pagamentos, bem como o prazo para o seu pagamento, sendo esse pagamento sempre devido independentemente de ter ou não sido publicado.

3- Em caso de inexistência de contrato de prestação de serviços:

a) Deverão ser consideradas declarações negociais o conteúdo de mensagens de correio eletrónico ou SMS trocadas entre jornalistas *freelance* e representantes da empresa, em que estes tenham aprovado propostas de

trabalho;

b) Deverão valer as condições habitualmente acordadas entre as partes, se condições diversas não forem estabelecidas para um dado trabalho.

4- Tratando-se de prestação de serviço em regime de avença, deve proceder-se à definição clara do seu objeto e o do prazo de pagamento pelos serviços prestados.

ANEXO V

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 redações 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 redação, em circunstâncias normais de trabalho, não deve exceder 45 dB.

Artigo 4.º

Temperatura

As temperaturas na sala da redação devem ser controladas de forma a não excederem os limites de 18ºC e 22ºC, nos termos do disposto na alínea *a)* do número 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 243/1986, 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 redação 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 redação 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 redação não deve ser inferior a 10 m^3, devendo o local estar em condições de o ar poder ser renovado totalmente seis vezes por hora, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse os 8 m^3 por minuto.

Artigo 8.º

Limpeza

A limpeza da sala da redação 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 redações 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 redação, 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 redação 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 redação que nisso manifestarem interesse, desde que não excedam 10 % do total de elementos da redação.

3- As condições indicadas no número 1 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 sujeitos 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 1000 km.

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 proteção.

2- Qualquer tipo de fato ou equipamento, nomeadamente capacetes, coletes, luvas, máscaras, óculos, calça-

do impermeável, proteções 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 proteção individual deverá estar conforme com as normas aplicáveis à sua conceção e fabrico, em matéria de segurança e saúde, e 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 climatéricas 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 respetiva retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Os previstos no número 16 da cláusula 52.ª e na cláusula 63.ª

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 adoção de medidas de prevenção e correção 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:

a) As informações técnicas, objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados nem contendo quaisquer elementos identificativos de trabalhadores;

b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspeção 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 atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas 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

d) Alteração dos existentes;

e) Adoção de uma nova tecnologia.

§ único. As faltas dadas para a frequência de cursos e ações de formação serão justificadas e não determinam a perda de retribuição.

Lisboa, 5 de julho de 2023.

Pela APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa:

João Maria Pinheiro de Morais Palmeiro, na qualidade de presidente da direção da APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa.
Vitor Manuel de Almeida Brás, na qualidade de vice-presidente da direção da APIMPRENSA - Associação Portuguesa de Imprensa.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Luís Filipe Marques Simões, na qualidade de presidente.
João Miguel Gaspar do Nascimento Almeida Rodrigues, na qualidade de secretário da direção nacional.

Depositado em 26 de julho de 2023, a fl. 37 do livro n.º 13, com o n.º 237/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.