

AOS TRABALHADORES DA MEO-ALTICE

Negociação do A.C.T para 2018

O SITESE deu o seu acordo de princípio à revisão do ACT 2018 no final da 12ª reunião negocial.

Os aumentos salariais acordados serão aplicados já a partir do dia 1 de Julho, sem retroatividade, aos trabalhadores de todas as empresas do Grupo PT, incluindo a PTCONTACT e PT SALES.

ACORDO FINAL

Massa salarial:

- Salários base até 800 €uros - 25€ aumento;
- Salários base entre 801€ e 1000€ - 20€ aumento;
- Salários base entre 1001€ e 1500 – 15€ aumento;
- Salários base entre os 1501€ e os 3000€ - 10€ aumento.

MAIS 1 dia de férias para todos/as trabalhadores/as, com base na assiduidade (a vigorar a partir de Janeiro 2019)

O SITESE negociou sempre em defesa dos trabalhadores, e acordamos termos que representam uma melhoria face ao Acordo em vigor.

Para o SITESE é positivo a existência de um Acordo de Empresa.

No entanto, desejávamos (e os trabalhadores mereciam) ter ido mais longe na valorização do trabalho, nomeadamente em matéria de aumentos salariais, pois os aumentos agora negociados não cobrem a inflação e há que ter em conta que os salários dos trabalhadores, na sua generalidade, não eram aumentados quase há uma década.

Temos consciência que não é um acordo perfeito mas sim o acordo possível nesta altura.

O Protocolo e o Clausulado agora negociados estão disponíveis para consulta no site do SITESE.

Pela Defesa dos Direitos dos Trabalhadores!

Pelo Trabalho Digno!

Sindicalize-se!

Lisboa, 26 de junho de 2018

A Direção

DELEGAÇÕES

PROTOCOLO 2018

As Entidades Empregadoras e as Associações Sindicais outorgantes acordam o seguinte:

1. Garantir as medidas e renovar os compromissos assumidos no Protocolo publicado em anexo ao Acordo Coletivo de Trabalho publicado no BTE n.º 47, de 22/12/2011, com as alterações publicadas no BTE n.º 20, de 29/05/2013 e no BTE n.º 41, 8/11/2016, no que respeita à empregabilidade, princípios gerais de evolução profissional / carreiras, avaliação de desempenho e o regime aplicável aos trabalhadores ex-Marconi.
2. Dar continuidade às políticas de evolução e desenvolvimento profissional desenvolvidas pelas entidades empregadoras, de acordo com as respetivas disponibilidades financeiras, reforçando e reconhecendo a meritocracia.
3. Garantir um número mínimo de 200 movimentos de evolução profissional em 2018, designadamente 100 progressões, 50 promoções e 50 movimentos de evolução profissional (progressão ou promoção) a serem definidos em função das necessidades da Empresa.
4. Garantir o número mínimo de 50 movimentos de evolução profissional até 30 de Junho de 2019 a serem definidos em função das necessidades da Empresa.
5. Discutir conjuntamente as eventuais alterações que se mostrem necessárias implementar no âmbito da avaliação de desempenho, analisando e procurando negociar as respetivas propostas.
6. Incrementar a retribuição dos trabalhadores no ativo com vencimentos base inferiores a 3.000,00€, entre 10,00€ e 25,00€.
7. Manter sem atualização os valores da tabela de remunerações mínimas, constante do Anexo IV do presente ACT, sem prejuízo da alteração decorrente da atualização do salário mínimo nacional.

8. Garantir, até final de 2019, os benefícios de comunicações aplicáveis nas novas condições, que serão de imediato divulgadas na intranet, comunicando ao segmento comercial da MEO as novas condições que deverão ser aplicadas no ciclo de faturação seguinte. As partes acordam ainda discutir esta matéria em sede de Comissão Paritária, com vista à revisão do conjunto de benefícios de telecomunicações, no início do mesmo ano.
9. As partes acordam diligenciar no sentido de abordar conjuntamente a temática dos Planos de Saúde até ao final do 1º semestre de 2019, com vista a discutir a possibilidade de prolongamento das condições atuais do Plano de Saúde Clássico para além de 31 de dezembro de 2019.
10. Dar continuidade às políticas ativas de responsabilidade social interna e de respeito pela diversidade, assumindo-se como referência no plano empresarial, nomeadamente, no âmbito das obrigações assumidas internacionalmente.
11. Desenvolver os melhores esforços no sentido de encontrar soluções de otimização dos subsídios de natureza social.
12. Analisar, em sede de Comissão Paritária, a implementação de um modelo de gestão e remuneração do trabalho prestado em regime de prevenção, tendo por base o pagamento por intervenção, dos trabalhadores em prevenção com intervenção local, que, em função dos resultados práticos decorrentes da introdução do referido modelo, poderá ser objeto de negociação em futuro processo de revisão do presente ACT.
13. Implementar medidas com o objetivo de promover o envelhecimento ativo dos trabalhadores e premiar a passagem à reforma/aposentação, concretamente:
 - 13.1. Até 31 de dezembro de 2020, o valor do prémio previsto e atribuído nos termos do disposto nos números 1 e 2 no Anexo VII do presente ACT, será pago em dobro aos trabalhadores no ativo que se reformem/aposentem na idade normal prevista para o efeito, se reformem/aposentem antecipadamente ou, independentemente da idade, se reformem/aposentem por invalidez.

- 13.2. No período de 6 meses imediatamente anterior à passagem do trabalhador à situação de reforma por velhice/aposentação, pode a entidade empregadora conceder ao trabalhador, a pedido deste, a dispensa de 2 dias por mês de comparência ao trabalho, sem perda de direitos.
- 13.3. A dispensa prevista no número anterior só será concedida aos trabalhadores que assumam formalmente o compromisso de se reformarem/aposentarem logo que perfaçam a idade normal prevista para o efeito ou que requeiram antecipadamente a respetiva reforma/aposentação.
14. Diligenciar no sentido de concluir a revisão do clausulado, designadamente no referente às matérias ressalvadas no anexo IX, no próximo processo de revisão do ACT.
15. Manter a discussão do alargamento do âmbito do ACT a outras Empresas Altice em Portugal no próximo processo de revisão do ACT.
16. Diligenciar no sentido de poder vir a ser discutido um regime de horário concentrado no próximo processo de revisão do ACT.
17. Diligenciar a implementação, com efeitos a 1 de julho de 2018, das medidas acordadas no âmbito do presente processo negocial, com exceção do acréscimo à duração do período de férias, previsto na cláusula 74ª n.º 4 do ACT, cujo direito se vence em 1 de janeiro de 2019.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12^a

Proteção na parentalidade

(...)

2. (...)

a) O pai tem direito a uma licença parental, de gozo obrigatório, de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

(...)

d) Dispensa de um dos progenitores de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento, quando pedida com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, em situações imprevisíveis, logo que possível;

(...)

5 – Sem prejuízo de outras modalidades de licença parental complementar previstas na Lei, o pai e a mãe trabalhadores podem prestar assistência a filho/a ou adotado/a com idade não superior a 6 anos, mediante o gozo de ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios dias, até perfazer o período normal de trabalho correspondente a 3 meses e desde que o solicitem com a antecedência mínima de 5 dias úteis.

CAPÍTULO V

Enquadramento e desenvolvimento profissional, preenchimento de postos de trabalho e movimentação profissional

SECÇÃO I

Definições, enquadramento e atividades profissionais

Cláusula 15ª

Atividade profissional e especificidade funcional

(...)

4. A entidade empregadora pode, fundamentadamente e quando o interesse da empresa o exija, atribuir temporariamente ao trabalhador funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 31ª

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores com comprovada capacidade de trabalho reduzida, que resulte designadamente de idade, de doença ou acidente, condições de trabalho adequadas, nomeadamente a adaptação de horário e de posto de trabalho e disponibilizando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

ACT 2018 - Clausulado

Cláusula 56ª

Horários por turnos

(...)

Anexo V

Subsídios de turno

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
Rotativos	2,5% com o valor mínimo de 30€	5% com o valor mínimo de 60€

CAPÍTULO IX

Retribuição do Trabalho

Cláusula 64^a

Trabalho a grande altura

1. Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, tenham que subir a torres de telecomunicações, receberão por cada intervenção, com subida e execução de trabalhos a uma altura igual ou superior a 30 metros, um subsídio por trabalho a grande altura no montante previsto no anexo VI deste ACT.
2. Para efeitos do número anterior, a altura igual ou superior a 30 metros é medida a partir da base da torre de telecomunicações.
3. A intervenção em torre de telecomunicações com duração superior a 3 horas confere direito ao pagamento de um segundo subsídio de montante igual ao primeiro.
4. O número de subsídios a pagar diariamente não poderá ser superior a dois, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas e autorizadas pela direção a que o trabalhador está adstrito.

ACT 2018 - Clausulado

Cláusula 68ª

Subsídio Especial de Refeição

(...)

Cláusula 69ª

Subsídio de pequeno-almoço

(...)

Anexo VI

Matérias de expressão pecuniária

Matérias	Em vigor a partir de xx/xx/2018	
Subsídio de Pequeno-Almoço	2€	
Subsídio Especial de Refeição	Pequeno-Almoço	2€
	Almoço	8,15€
	Jantar	8,15€
	Ceia	8,15€
Subsídio por trabalho a grande altura	13€	

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 74^a

Direito a férias

1. O direito a férias, sua aquisição, duração e retribuição regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do estabelecido no presente ACT.
2. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.
3. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
4. No caso de o trabalhador, no ano a que as férias se reportam e desde este seja um ano civil completo, não tenha qualquer falta injustificada, a duração do período de férias é acrescida de 1 dia.
5. No ano da admissão ou no ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se esse direito apenas após a prestação de 3 meses de serviço.
6. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a entidade empregadora, recebendo a retribuição e subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.
7. O número de dias de férias para além de 22 dias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 78ª

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1. O gozo das férias não se inicia ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou por outro facto que não lhe seja imputável, designadamente falecimento de familiar, nos termos previstos na alínea a) da cláusula 81ª, desde que haja comunicação do mesmo à entidade empregadora e a situação seja devidamente comprovada.

(...)

5. No ano de cessação de impedimento respeitante ao trabalhador ou de licença sem retribuição, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do número 5 da cláusula 74ª.

(...)

SECÇÃO III

Faltas e licença sem retribuição

Cláusula 81ª

Faltas justificadas com retribuição

(...)

f) Pelos dadores benévolos de sangue, pelo tempo necessário à dádiva e até ao final do respetivo dia, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como às próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao ato e correspondente período de convalescença.

(...)

l) Pelo responsável pela educação de menor, para deslocação a estabelecimento de ensino para se inteirar da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada menor.

(...)

ACT 2018 - Clausulado

CAPÍTULO XIV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 104ª

Sucessão de convenções coletivas

Nos termos e para os efeitos do artigo 503º, n.º 1 do Código do Trabalho, relativamente aos trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, S.A., anteriormente abrangidos pelo Acordo de Empresa da PT Comunicações, (publicado no BTE, 1ª série, n.º 11, de 22 de março de 2001, com as alterações publicadas no BTE, 1ª série, n.º 13, de 08 de abril de 2003, BTE, 1ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2004, BTE, 1ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2005, BTE, 1ª Série, n.º 26, de 15 de julho de 2006, BTE, 1ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2007, BTE, 1ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2008, BTE, 1ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2009 e BTE, 1ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2010), revogado pelo Acordo Coletivo de Trabalho publicado no BTE, 1ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no BTE, 1ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2013 e no BTE, 1ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2016, ficam expressamente ressalvadas as matérias constantes do Anexo IX ao presente ACT.

ACT 2018 - Clausulado

ANEXO IV

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS E DE VALORES DE REFERÊNCIA DE INTEGRAÇÃO
NOS NÍVEIS DE DESENVOLVIMENTO

Consultor Sênior	Val. Ref.	2.125,00 € 2.350,00 € 2.685,00 € 2.930,00 € 3.200,00 €				
	Min.	1.465,95 € 1.769,25 € 1.920,90 € 2.123,10 € 2.527,50 €				
Consultor	Val. Ref.	1.670,00 € 2.005,00 € 2.320,00 € 2.630,00 € 3.050,00 €				
	Min.	1.137,38 € 1.304,19 € 1.501,34 € 1.723,76 € 1.986,62 €				
Técnico Superior	Val. Ref.	1.315,00 € 1.485,00 € 1.700,00 € 2.130,00 € 2.750,00 €				
	Min.	813,86 €	930,12 €	1.061,55 €	1.208,15 €	1.380,02 €
Técnico Especialista	Val. Ref.	1.132,00 €	1.275,00 €	1.420,00 €	1.565,00 €	1.780,00 €
	Min.	613,68 €	677,37 €	768,36 €	864,41 €	980,67 €
Técnico	Val. Ref.	1.011,00 €	1.150,00 €	1.293,00 €	1.450,00 €	1.630,00 €
	Min.	580,00 €	605,00 €	636,93 €	707,70 €	793,64 €
Níveis de Desenvolvimento		1	2	3	4	5

Nota: Os valores de referência de integração da Tabela de Remunerações Mínimas vigorarão pelo período necessário à integração dos trabalhadores no Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional previsto no presente ACT.

ACT 2018 - Clausulado

ANEXO VII

PRÉMIO DE REFORMA / APOSENTAÇÃO

1. Aos trabalhadores que requeiram a reforma por velhice ou invalidez, nos termos da lei, será atribuído um prémio de reforma / aposentação de acordo com os anos de antiguidades constantes da seguinte tabela:

Anos de Antiguidade	Valor do prémio
≥ 15 a 19 anos	220,00
20 a 21 anos	300,00
22 a 23 anos	370,00
24 a 25 anos	480,00
26 a 27 anos	625,00
28 a 29 anos	825,00
30 a 31 anos	1.060,00
32 a 33 anos	1.360,00
34 a 35 anos	1.800,00
36 a 37 anos	2.100,00
38 a 39 anos	2.150,00
≥ 40	2.750,00
≥ 47	3.000,00

2. Para efeitos do disposto no número anterior será considerado todo o tempo efetivo de prestação de serviço na empresa, deduzido dos períodos de suspensão de contrato de trabalho que determinaram a perda de retribuição, excepcionando-se os motivados por situação de doença, acidente de trabalho, pré-reforma ou equiparado.

ACT 2018 - Clausulado

3. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime previsto no Anexo VI do Acordo de Empresa da PT Comunicações serão integrados no regime previsto no Anexo VII do presente ACT.