

PROTOCOLO 2013

Considerando

- A necessidade de dotar as entidades empregadoras de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), assente em práticas comuns, como fator de adequabilidade e competitividade no mercado e no setor em que se inserem;
- Que as práticas de gestão de recursos humanos são, hoje, fatores de motivação dos trabalhadores e um elemento de distinção das empresas;
- A atual conjuntura económica que determina a necessidade de adaptar, regular e transpor as soluções legais para um plano interno, assentes na concertação social e mantendo o clima de diálogo e paz social;

as partes acordam o seguinte:

1. Empregabilidade

As entidades empregadoras manterão uma política de rejuvenescimento de técnicos e quadros ajustada às necessidades do negócio e objetivos prosseguidos pelas empresas.

2. Princípios gerais de Evolução Profissional / Carreiras

A adoção do novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional (competências / proficiência) comum às entidades empregadoras deve permitir enquadrar as realidades diferenciadas das várias empresas, nomeadamente, o maior nível de sofisticação da oferta de produtos e serviços para os segmentos pessoal, residencial e empresarial, devendo também refletir as novas competências associadas aos avanços tecnológicos introduzidos por via da generalização de novas plataformas de redes e modernização do parque tecnológico.

As entidades empregadoras aceitam os seguintes princípios gerais de evolução profissional:

2.1. Posicionamento inicial

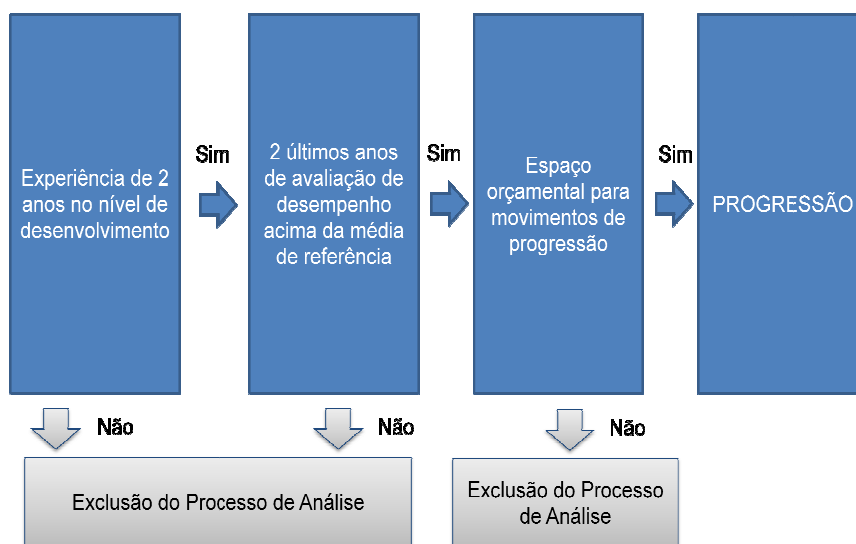
- 2.1.1.** Todos os trabalhadores das entidades empregadoras a quem venha a ser aplicado o presente ACT, serão integrados nas novas categorias e níveis de acordo com a última categoria e nível detidos, incluindo os trabalhadores cedidos e os trabalhadores requisitados em organismos oficiais, bem como os trabalhadores que exerçam funções a tempo inteiro nas respetivas Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores, de acordo com as regras constantes do Anexo X.
- 2.1.2.** Os valores constantes da Tabela de Remunerações Mínimas do Anexo IV do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) vigorarão com efeitos à data de publicação do presente ACT e pelo período de 12 meses.
- 2.1.3.** Os valores de referência de integração da Tabela de Remunerações Mínimas, constantes do Anexo IV do presente ACT, serão considerados, apenas, para efeitos de integração inicial no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional dos trabalhadores a integrar no presente ACT.

2.2. Progressão

- 2.2.1.** Os movimentos de progressão dependem das disponibilidades financeiras a definir anualmente.
- 2.2.2.** Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 17ª e 18ª do presente ACT, todos os trabalhadores das entidades empregadoras que reúnam os requisitos de progressão, nomeadamente, a avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, serão, anualmente, âmbito de análise, após 2 anos de permanência no seu nível de desenvolvimento.
- 2.2.3.** Para efeitos dos 2 anos referidos no número anterior considera-se o tempo de permanência efetivo no exercício de funções / categoria hoje detidos.
- 2.2.4.** A um movimento de progressão estará associado um aumento salarial não inferior a 5% da retribuição base, excetuando-se os movimentos decorrentes

do processo de integração e migração funcional no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional, descritos no Anexo X e aplicável para os trabalhadores a integrar no presente ACT.

2.2.5. Processo ilustrativo de Progressão



2.3. Promoção

2.3.1. Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 19ª e 20ª do presente ACT e em função das necessidades das entidades empregadoras, serão identificados, anualmente, os trabalhadores que reúnam condições de ascenderem a um superior exercício de funções.

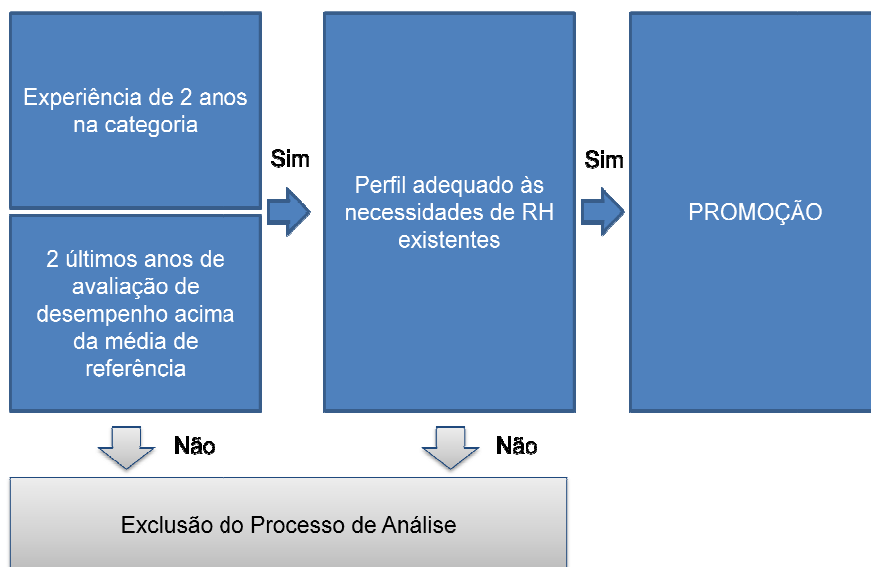
2.3.2. São elegíveis para movimentos de promoção, em regra, os trabalhadores que venham a reunir os respetivos requisitos, nomeadamente, a avaliação de desempenho com resultado acima da média de referência do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, após 2 anos de permanência na sua categoria de origem.

2.3.3. Para efeitos dos 2 anos referidos no número anterior considera-se o tempo de permanência efetivo no exercício de funções / categoria detidos.

2.3.4. A qualquer movimento de promoção, está associado um aumento salarial não inferior a 7% da retribuição base, excetuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo

Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional, descritos no Anexo X e aplicável para os trabalhadores a integrar no presente ACT.

2.3.5. Processo ilustrativo de Promoção



2.4. Preenchimento das novas categorias profissionais

2.4.1. Dado que o novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional (competências / proficiência) identifica novas categorias profissionais, de forma mais exigente e proficiente, as novas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT darão continuidade aos processos de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que se afigurem necessários, complementando-os, na medida das necessidades do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e avaliações de natureza funcional, a realizar até 60 dias após a data da assinatura do presente ACT.

2.4.2. O mapeamento dos profissionais pelos novos perfis de competência / proficiência realizar-se-á até 60 dias após a data da assinatura do presente ACT.

2.5. Requalificação profissional / Categorias residuais

- 2.5.1.** As entidades empregadoras promoverão as ações adequadas à requalificação profissional dos trabalhadores integrados em eventuais categorias residuais.
- 2.5.2.** Os trabalhadores atualmente integrados em eventuais categorias residuais, mantêm a atual categoria e tabela salarial, atualizada nos mesmos termos que vier a ser para os demais profissionais, comprometendo-se as entidades empregadoras a priorizar a sua possibilidade de evolução profissional, no prazo máximo de 3 anos.
- 2.5.3.** As Empresas informarão a Comissão Paritária constituída no âmbito do presente ACT:
- a) Do número de trabalhadores existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após a integração inicial dos trabalhadores das novas entidades empregadoras abrangidas pelo ACT no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional;
 - b) Do número de trabalhadores das novas entidades empregadoras abrangidas pelo ACT existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após os movimentos de reposicionamento decorrentes da avaliação das atividades efetivamente exercidas à data de entrada em vigor do presente ACT.

3. Avaliação de Desempenho

As entidades empregadoras aceitam o princípio geral de que a avaliação de desempenho é parte integrante do processo de evolução profissional e desenvolvimento de acordo com os seguintes princípios e orientações genéricas:

- 3.1.** O processo de Avaliação de Desempenho, tendencialmente de base anual, consistirá numa análise tão objetiva e isenta quanto possível, devendo:
- Motivar os trabalhadores a um superior aumento de competências, de forma a potenciarem o seu valor profissional e atingirem elevados padrões de desempenho e produtividade;

- Sensibilizar cada um dos trabalhadores sobre o seu mérito / performance individual e comunicar eventuais necessidades de desenvolvimento de acordo com as expectativas empresariais;
- Promover a prossecução, conjunta, dos objetivos das Empresas.

3.2. As entidades empregadoras garantirão critérios de correção da eventual componente subjetiva das avaliações, recorrendo a análises comparativas de resultados tendo em consideração o enquadramento funcional de cada trabalhador, que serão do conhecimento da Comissão Paritária.

3.3. O processo de Avaliação de Desempenho deve revestir as seguintes características:

3.3.1. Ao nível da Progressão

3.3.1.1. O processo de Avaliação de Desempenho deverá permitir analisar o contributo individual na satisfação e prossecução dos objetivos empresariais e de cada unidade organizativa.

3.3.1.2. A avaliação do contributo relativo aos objetivos departamentais / de equipa de trabalho, bem como os definidos individualmente deverá ser alinhada com os objetivos organizacionais, definidos em cada momento.

3.3.2. Ao nível da Promoção

3.3.2.1. O processo de Avaliação de Desempenho terá por base os requisitos e competências que permitam aferir a capacidade de desempenho para novas e diferentes funções de maior nível de conhecimento, complexidade, autonomia e responsabilidade.

3.3.2.2. Em paralelo, o processo deverá permitir a identificação de potencial e talento para o desempenho de futuras funções.

3.3.3. Ao nível dos Avaliadores

No processo de Avaliação de Desempenho, devem ser respeitadas as seguintes orientações:

- A Avaliação será efetuada pela chefia direta do trabalhador e validada pelos seus superiores hierárquicos;
- Nos casos em que o Avaliador tem menos de 6 meses de permanência no cargo deverá consultar o seu antecessor;
- No caso do trabalhador ter menos de 6 meses de permanência nas novas funções o avaliador deverá consultar o Avaliador anterior.

3.3.4. Ao nível da comunicação do resultado da Avaliação

3.3.4.1. Durante o período em análise, o superior hierárquico dará periodicamente *feedback* aos avaliados, dando-lhes a conhecer quais são, em sua opinião, os pontos fortes e os a desenvolver no desempenho para que estes possam melhorar as suas competências e proficiência.

3.3.4.2. Concluído o processo de Avaliação de Desempenho, o avaliador dará conhecimento ao avaliado dos resultados obtidos, de forma fundamentada.

3.3.4.3. Após conhecimento dos resultados finais da Avaliação de Desempenho e no prazo de 30 dias, qualquer trabalhador que pretenda manifestar a sua discordância quanto ao processo de Avaliação poderá, através da via hierárquica, apresentar pedido de reanálise, devidamente fundamentado em fatores que tenham que ver exclusivamente com a Avaliação de Desempenho juntando, se assim o entender, elementos probatórios.

3.3.4.4. De tal facto a Comissão Paritária terá conhecimento e, se necessário, elaborará as recomendações previstas no presente ACT.

3.3.4.5. Sempre que na análise de uma interpelação sobre a Avaliação de Desempenho, sujeita à apreciação da respetiva Comissão, estejam envolvidos, como avaliados ou avaliadores, quaisquer dos seus

elementos, estes serão substituídos, para apreciação dessa interpelação, pelos respetivos suplentes.

3.3.4.6. Sempre que na análise de uma interpelação sobre a Avaliação de Desempenho, sujeita à apreciação da respetiva Comissão, estejam envolvidos, como avaliados, associados de uma organização sindical subscritora do presente ACT, esta terá direito a participar nos trabalhos de apreciação dessa interpelação, sem que tal implique alteração do número de elementos que compõem a Comissão Paritária.

3.3.4.7. As interpelações apresentadas serão objeto de análise e recomendação.

3.3.5. Ao nível da formação dos Avaliadores

Com o objetivo de aperfeiçoar o processo da Avaliação de Desempenho, as entidades empregadoras promoverão, anualmente, ações de formação dirigidas aos avaliadores.

3.3.6. Revisão e aperfeiçoamento

Numa perspetiva de melhoria contínua, as regras e outros factores relacionados com este processo podem ser objeto de orientação para aperfeiçoamento por parte da Comissão Paritária.

4. Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 de anos de serviço da Marconi

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do Acordo de Empresa da PT Comunicações e pelo regime de “retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 de anos de serviço da Marconi”, previsto no Protocolo do

Acordo de Empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003 mantêm o direito ao prémio em formação, no montante máximo de dez mil euros.

5. Prémio de antiguidade da Marconi

5.1. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do “prémio de antiguidade da Marconi”, previsto no Protocolo do Acordo de Empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003, manterão a sua percepção nos termos e condições definidas nas alíneas e números seguintes, desde que:

- a) Perfaçam a idade legal de reforma e requeiram a reforma por velhice até 31.12.2019; ou
- b) Requeiram, até à data referida na alínea anterior, a reforma antecipada ou por invalidez.

5.2. Os trabalhadores que reúnam as condições indicadas no número anterior terão direito, de acordo com os anos de serviço efetivo à data do requerimento, aos seguintes valores, no montante máximo de vinte cinco mil euros:

- i. = ou > 35 anos de antiguidade – 100% do valor do prémio de antiguidade da Marconi;
- ii. = ou > que 25 e < 35 anos de antiguidade – 50% do valor do prémio de antiguidade da Marconi;
- iii. < que 25 anos de antiguidade – 25% do valor do prémio de antiguidade da Marconi.

5.3. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do “prémio de antiguidade da Marconi”, previsto no Protocolo do Acordo de Empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003, que requeiram a pensão por velhice, antecipada ou por invalidez, entre 1.01.2020 e 31.12.2023, terão direito a um prémio de antiguidade no montante de três mil euros.

5.4. Os trabalhadores não abrangidos pelas condições indicadas nos números 5.1. a 5.3. serão integrados no regime previsto no Anexo VII – Prémio de Reforma/Aposentação.

6. Aspetos gerais e transitórios

6.1. As entidades empregadoras comprometem-se a:

- 6.1.1.** 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.
- 6.1.2.** Garantir, até final de 2013, as condições especiais de atribuição atualmente em vigor, de MEO, Banda Larga Fixa (ADSL) e Serviço Fixo de Telefone (SFT), aos trabalhadores ativos, suspensos e pré-reformados, reformados e aposentados, alargadas também ao M40.
- 6.1.3.** Havendo alterações nos benefícios telefónicos atribuídos aos trabalhadores no ativo, analisar a situação dos trabalhadores não ativos.
- 6.1.4.** Entregar um exemplar do presente ACT aos trabalhadores por ele abrangidos.
- 6.1.5.** Regulamentar internamente, no âmbito do processo negocial em curso e desde que este chegue a seu termo, uma flexibilidade de 30 minutos nos horários de trabalho fixos de forma a compensar atrasos relativamente à hora de início da prestação de trabalho que, por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador, sejam gerados no âmbito do horário de trabalho atribuído.
- 6.1.6.** Dar continuidade às políticas de evolução e desenvolvimento profissional desenvolvidas pelas entidades empregadoras, reforçando e reconhecendo a meritocracia.
- 6.1.7.** Dar continuidade às políticas de progressão e promoção prosseguidas com a entrada em vigor no presente ACT, de acordo com as disponibilidades financeiras das entidades empregadoras e em linha com o nível de movimentos de anos anteriores.

6.1.8. Desenvolver os melhores esforços no sentido de encontrar soluções de otimização dos subsídios de natureza social.

6.2. As partes signatárias do presente ACT acordam em:

6.2.1. Diligenciar no sentido de concluir a revisão do clausulado, designadamente no referente às matérias ressalvadas no Anexo IX, até ao final do 1º trimestre de 2014, sem prejuízo da prorrogação deste prazo por acordo das partes.

6.2.2. Iniciar a discussão do alargamento do âmbito do ACT a outras empresas do Grupo PT.

6.2.3. Iniciar a discussão, em sede de Comissão Paritária e com o objetivo de elaborar e divulgar um guia com as melhores práticas, sobre as medidas que promovam a compatibilização da vida profissional com a vida familiar (*work life balance*).

6.2.4. Analisar, em sede de Comissão Paritária, todos os regimes de prestação de trabalho para além de período normal de trabalho que tenham sido objeto de alteração legal, nomeadamente o regime de trabalho suplementar e compensação por trabalho normal em dia feriado definindo, de forma integrada, um novo regime no âmbito do ACT, que possa nele vir a ser integrado em próximo processo negocial.

6.2.5. Integrar a prestação de trabalho em horários por turnos, em prática nas entidades empregadoras signatárias do presente ACT, no novo regime de horário por turnos agora nele previsto, e garantir aos trabalhadores por ele abrangidos, o direito à percepção do diferencial retributivo, apurado na data de entrada em vigor do presente ACT, dos vários subsídios/abonos que compensem o trabalho por turnos, acordados individualmente ou em vigor naquela data, integrando-os em prestação compensatória por trabalho por turnos. Este regime prevalece sobre eventuais regimes contrários constantes de contrato de trabalho.

6.2.6. Discutir globalmente, em sede de Comissão Paritária, a prestação de trabalho em horários por turnos, em prática nas entidades empregadoras signatárias do

presente ACT, tendo em vista a respetiva uniformização e negociação em futuro processo de revisão do presente ACT.

- 6.2.7.** Manter os valores da tabela de remunerações mínimas, constante do Anexo IV do presente ACT, bem assim como as que se encontram em vigor nas novas entidades empregadoras abrangidas, os quais serão atualizados com efeitos a 01.01.2013 de acordo com o resultado do processo negocial que se iniciará após a assinatura do presente ACT.

7. Modelo experimental

As partes comprometem-se a 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.