

**PROPOSTA DE REVISÃO DO ACT DA MEO/Altice – 2026**

**Com efeitos a 1 de Janeiro de 2026**

**MATÉRIA SALARIAL E OUTRAS**

**Cláusula 1<sup>a</sup> - Âmbito**

1. Mantemos todas as empresas do Grupo Altice: MEO Serviços de Comunicações e Multimédia SA, a Altice Labs, SA,- a Associação dos Cuidados de Saúde,-a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a STRC GEODESIA, a FASTFIBER – Infraestruturas de Comunicações, SA, PT Contact – Telemarkting e Serviços de Informação, SA, a MEO Energia- Comercialização de Energia, SA, a PT Sales, SA, a SUDTEL, SA, TNORD, SA, a INTELCIA e a MEO Blueticket, adiante designadas por entidades empregadoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da Lei, pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade.

**Tabela Salarial**

**As Tabelas salariais passarão a ter o valor constante na Tabela incluída neste documento.**

**Cláusula 17<sup>a</sup> - Progressões**

1. ...
2. ...
3. O trabalhador situado nos níveis de desenvolvimento, pelo menos após 4 avaliações positivas, progride para o nível seguinte.
4. O trabalhador que não for abrangido pelo disposto no nº anterior, progredirá automaticamente ao fim de 6 anos de permanência no nível.
5. O trabalhador que tenha atingido o último nível de desenvolvimento da sua categoria profissional e no período de 5 anos não tenha sido promovido, terá direito a uma diuturnidade de função com o acréscimo de 5% no salário base, depois de 5 avaliações positivas após o acesso a este nível, usufruindo o máximo de 3 diuturnidades de função.
6. De acordo e no cumprimento do número 3 do Artº 496º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores acordado entre os parceiros sociais abrangido pelos números anteriores, aplicam-se unicamente aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 18<sup>a</sup>**

**Critérios para progressão**

1. A progressão, enquanto processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria, é suportado pelo mérito observado de forma continuada, em processo de avaliação de desempenho com resultado positivo do universo dos trabalhadores que enquadram o mesmo perfil de avaliação, sendo dada prioridade por ordem decrescente aos trabalhadores que tenham melhor resultado da avaliação realizada.
2. ...
3. ...

**Cláusula 20<sup>a</sup>**

**Critérios para promoção**

1. A promoção, enquanto processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação, é sustentado no resultado positivo da avaliação de desempenho do universo

dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, tendo em conta as competências e requisitos exigidos para a nova função, comprovados de forma continuada.

Será dada prioridade por ordem decrescente aos trabalhadores que tenham melhor resultado na avaliação de desempenho.

2. ...
3. ...

**Cláusula 47<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1. O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da Lei e do presente ACT, sendo de 35 horas semanais, sem prejuízo da manutenção de períodos de menor duração em vigor.

**Cláusula 57<sup>a</sup>**

**Trabalho Noturno**

1. Considera-se trabalho noturno o compreendido entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte ...

**Cláusula 58<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

1. Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, a prestação do trabalho suplementar rege-se pelo disposto na Lei geral, sendo remunerada nos seguintes termos:
  - a) O trabalho prestado em dia normal de descanso será remunerado com os acréscimos de 50% da retribuição normal na primeira hora e 75% nas horas seguintes ou fracções subsequentes;
  - b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

**Cláusula 72<sup>a</sup>**

**Incremento salarial**

Será atribuído aos trabalhadores que não auferam diuturnidades nem prestações equivalentes, um incremento salarial nos mesmos montantes e termos aplicáveis ao regime de diuturnidades, designadamente quanto à contagem da respectiva antiguidade e valor.

**Cláusula 74<sup>a</sup>**

**Direito a férias**

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.

**Disposições transitórias**

**Cláusula 103.<sup>a</sup>**

**Plano de Saúde Clássico**

As alterações substantivas ao plano de saúde clássico da PT Comunicações, SA, em vigor, relativamente ao universo dos actuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objecto de negociação com as associações sindicais, só podendo ser alterado com o acordo das partes.

**1. Tabelas salariais**

- O valor mínimo das tabelas salariais de remuneração mínima será de 1.050,00 € com efeitos a 1.1.2026.
- Todos os salários terão um aumento de 5,9%, com o aumento mínimo de 90€.

**2. Abonos e subsídios**

- Diuturnidades..... 35,00 €
- Subsídios de turno:

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
Rotativos	10% com o valor mínimo de 150 €	15% com o valor mínimo de 200 €

3. Subsídio de condução, terá o valor de 2,00€ por dia.

4. Compensação pelo acréscimo de encargos com o teletrabalho, terá o valor de 2,00€ por dia.

5. O subsídio de refeição será atribuído em remuneração ou através do cartão refeição, cabendo a opção ao trabalhador.

6. Outras matérias de expressão pecuniária:

Subsídio de refeição em deslocação	
Almoço	15,00 €
Jantar	17,50 €

Subsídio de refeição		12,50 €
Subsídio de pequeno-almoço		4,00 €
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	4,00 €
	Almoço	12,50 €
	Jantar	15,00 €
	Ceia	15,00 €
Chamada Acidental		25,00 €
Abono de prevenção	Prevenção com intervenção local	3,00 €
	Prevenção com intervenção remota	3,00 €
	Prevenção com intervenção remota planeada	4,00 €
Subsídio por trabalho a grande altura		20,00 €

**Nota.** Em relação à intervenção remota, o tempo de intervenção será contado como trabalho suplementar e remunerado como tal.

**Pacote de Comunicações**

- a) Os trabalhadores no activo terão gratuitidade nos pacotes de comunicações;
- b) Os pré-reformados e suspensos o desconto será de 75% de todos os pacotes MEO;
- c) Os aposentados/reformados, cônjuges e órfãos o desconto será de 60 % de todos os pacotes MEO.

**Prémio de reforma/aposentação**

Proposta actualizada.

1. ...

<b>Anos de antiguidade</b>	<b>Valor do prémio</b>
Até 29 anos	1.100,00 €
30 a 31 anos	1.300,00 €
32 a 33	1.700,00 €
34 a 35	2.200,00 €
36 a 37	2.500,00 €
38 a 39	2.600,00 €
≥ 40 anos	3.750,00 €

2. ...

3. ...

**PROPOSTA DE ACT PARA 2025  
COMPROMISSOS PARA O FUTURO**

Para os sindicatos subscritores, particularmente na fase de espiral inflacionária que ainda se atravessa, a prioridade negocial é obrigatoriamente para os salários e as restantes matérias de expressão pecuniária, mas concluída a revisão desta matéria, propõe que se inicie a discussão de outras matérias, nomeadamente:

**1. CARREIRAS - TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS.**

Todos sabemos que a tabela de remunerações mínimas está obsoleta porque, desde que este modelo vigora, em todos os processos negociais seguintes, os Sindicatos Subscritores fizeram propostas de ajustamento do modelo vigente e a empresa recusou sistematicamente aceitar uma discussão séria e com o tempo necessário, que não será pouco, para se adaptar e adequar o modelo à realidade actual da empresa.

Para os Sindicatos Subscritores, esta discussão não pode ser mais adiada, mas como sabemos que vai ser um processo moroso, que envolve necessariamente tempo, por isso incluímos este tema no conjunto de matérias para a negociação a seguir.

**2. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO.**

São bem conhecidos os efeitos negativos para os trabalhadores resultantes da aplicação de um Modelo de Avaliação de Desempenho, que quando foi instituído em algumas das suas componentes estava longe de ser transparente e com algum sentido de justiça.

Em todas as revisões seguintes à sua implementação, os Sindicatos Subscritores sempre fizeram propostas para melhorar o Modelo vigente em várias componentes e os representantes da empresa, na prática sempre recusaram essa discussão séria e necessária.

Por esse motivo, os Sindicatos Subscritores apresentam a sua proposta sobre esta matéria.

**3. ACORDO SOBRE DESCONEXÃO.**

No contexto actual, face às novas formas de organização de trabalho que as Empresas foram introduzindo no seu funcionamento, do que resultam muito mais contactos telefónicos entre as chefias e os trabalhadores operacionais, este é outro tema que é hoje discutido a nível mundial, há legislação publicada sobre o mesmo e há empresas do sector a nível europeu, onde já existem acordos entre os Parceiros Sociais sobre a matéria.

É necessário preservar o tempo de descanso dos trabalhadores, o qual não pode ser interrompido por chamadas telefónicas ou e-mails.

**REGRAS APLICADAS ÀS PROGRESSÕES E PROMOÇÕES.**

**PROGRESSÕES.**

1. Os movimentos de progressão dependem da disponibilidade financeira da empresa, a qual será discutida com os sindicatos outorgantes e o número de trabalhadores a progredir em cada ano, será consensualizado entre a empresa e os sindicatos outorgantes.
2. Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 17<sup>a</sup> e 18<sup>a</sup> do presente ACT, todos os trabalhadores das entidades empregadoras que reúnam os requisitos de progressão, nomeadamente, a avaliação de desempenho, com resultados positivos, reúnem condições para serem progredidos.
3. Porém, os trabalhadores só poderão ser progredidos ao fim de 2 anos de permanência no nível de avaliação.
4. Para efeitos dos 2 anos referidos no número anterior considera-se o tempo de permanência efectivo no exercício de funções/categoria detidos.
5. A um movimento de progressão estará associado um aumento salarial de 5% da retribuição base.

**PROMOÇÕES.**

1. Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 19<sup>a</sup> e 20<sup>a</sup> do presente ACT e em função das necessidades das entidades empregadoras, com conhecimento prévio aos sindicatos outorgantes do número de trabalhadores a abranger, serão identificados anualmente, os trabalhadores que reúnam condições de ascenderem a um superior exercício de funções.
2. São elegíveis para movimento de promoção, em regra, os trabalhadores que venham a reunir os respectivos requisitos, nomeadamente a avaliação de desempenho com resultado positivo no universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, após pelo menos 2 anos de permanência na categoria de origem.
3. Para efeitos dos 2 anos referidos nos números anteriores, considera-se o tempo de permanência efectivo no exercício de funções/categoria detidos.
4. A um movimento de promoção, está associado um aumento de 7% da sua retribuição base.

Lisboa, 6 de Novembro de 2025

SINTTAV Paulo Gonçalves

SNTCT Paulo Gonçalves

STT Fernando Manuel Ribeiro Gomes

SINDETELCO EDUARDO SOARES 201.700

SICOMP António José

TENSIQ Ricardo Lourenço

FE Hector

SINQUADROS Paulo Gonçalves