

PROPOSTA DO STPT - UM CONTRIBUTO PARA O CRESCIMENTO DA ALTICE PORTUGAL E PARA A MOTIVAÇÃO E ENVOLVIMENTO DOS TRABALHADORES

O desempenho dos trabalhadores depende da forma como estes são motivados para realizar as suas funções, tendo como principal motivação o salário, que o empregador paga.

O tipo e a forma de salário que o empregador paga tem natural impacto na forma como os trabalhadores executam as suas tarefas.

Importa credibilizar e tornar mais transparentes as ferramentas de avaliação de desempenho, valorizar os trabalhadores, através da sua participação em programas de formação profissional, objectivar e aplicar critérios de progressões na carreira baseados na meritocracia.

O PAPEL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL

A remuneração salarial é fundamental para incentivar e motivar os trabalhadores de qualquer empresa.

É evidente que uma empresa privada tem como principal objectivo de gestão garantir o melhor rendimento para os accionistas. Ao mesmo tempo deve assegurar o melhor salário para o trabalhador, buscando um equilíbrio harmonioso entre as partes.

A dignidade do trabalhador enquanto pessoa deve ser respeitada, jamais somente o mesmo deve ser visto como instrumento ou meio de obter resultados para as empresas.

CRITÉRIO DOS RESULTADOS OPERACIONAIS

O modelo de remuneração constante da proposta apresentada à Empresa é inovador, pelo facto de incorporar critérios baseados na evolução da taxa de inflação e na progressão dos resultados operacionais. A própria confiança dos trabalhadores aumenta e favorece uma atitude de maior envolvimento e proatividade e, por conseguinte, mais consentânea com o reforço da sustentabilidade da Empresa (A empresa precisa dos trabalhadores e os trabalhadores precisam da Empresa).

Deverão ser estabelecidas regras racionais e objectivas de actualizações salariais globais dos trabalhadores da empresa do Grupo Altice Portugal, que tenham em conta o desempenho operacional da Altice Portugal e a evolução da inflação num alinhamento de interesses entre trabalhadores, gestores e accionistas.

Sendo o salário o factor principal da motivação, conforme demonstrado pelo STPT nas reuniões protocolares, gera-se a necessidade de negociar com a Comissão Executiva um princípio de remuneração estratégico, que melhore o relacionamento e a confiança dos trabalhadores, ou seja, um sistema que assente no princípio da participação nos resultados operacionais como forma de actualização plurianual para a generalidade dos trabalhadores.

A Direcção

PROPOSTA DO STPT DE REVISÃO DO ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A MEO - SERVIÇOS DE COMUNICAÇÕES E MULTIMEDIA E OUTRAS E AS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

O Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal (STPT) vem, ao abrigo do disposto no artigo 486º do Código do Trabalho, apresentar a sua proposta de revisão do ACT celebrado entre a MEO – SERVIÇOS DE COMUNICAÇÕES E MULTIMEDIA E OUTRAS E AS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS, publicado no BTE nº 13, 1ª série, de 8 de Abril de 2024, que fundamenta, com os seguintes princípios:

- A. Deverá ser alargado o âmbito do ACT a todas as empresas do Grupo Altice Portugal, o que se consagra na cláusula 1ª;
- B. Deverá ser estabelecida uma retribuição mínima para os trabalhadores de todas as empresas do Grupo e garantir um salário mínimo de entrada, o que se consagra na cláusula 61ª;
- C. Deverão ser estabelecidas regras racionais e objectivas, pré-definidas, de actualizações salariais dos trabalhadores das empresas do Grupo Altice Portugal, que respeitem a inflação e o desempenho operacional do Grupo, e que motivem os trabalhadores num alinhamento de interesses com os gestores e accionistas.

Considerandos:

- i. Nas propostas referentes às negociações das actualizações salariais e demais cláusulas do acordo Coletivo do Grupo Altice Portugal, apresentadas desde 2023, o STPT tem fundamentado a sua metodologia na introdução de **“regras racionais e objectivas, pré-definidas, de actualizações salariais dos trabalhadores das empresas do Grupo Altice Portugal, que respeitem a inflação e o desempenho operacional do Grupo, e que motivem os trabalhadores”**
- ii. As “entidades empregadoras” manifestaram a sua concordância de princípio a estas propostas do STPT tendo acordado:
 - a. A introdução do ponto 6 do protocolo 2023, e que se comprometiam a: “Discutir conjuntamente os princípios e critérios a considerar em futuros processos de revisão salarial baseados, designadamente, no desempenho operacional e financeiro da empresa”.
 - b. De igual forma, no protocolo 2024 foi incluído o ponto 5 em que se acordava: “Discutir conjuntamente os eventuais princípios e critérios a considerar em futuros processos de actualização salarial tendo em conta o desempenho operacional e financeiro das Empresas subscritoras do ACT, nomeadamente os indicadores abordados durante o processo negocial, e de acordo com o calendário definido.”
 - iii. No âmbito do ponto 5 do protocolo 2024 aconteceram 3 reuniões entre as “entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes” especificamente para abordar o tema “princípios e critérios a considerar em futuras negociações da actualização salarial”. Foram elas nos dias:
 - a. Dia 10 de Maio de 2024 às 10:30,
 - b. Dia 24 de Maio de 2024 às 10:30,
 - c. Dia 27 de Setembro de 2024 às 10:30.
 - iv. Nestas reuniões o STPT teve oportunidade de reiterar que:
 - a. **“O STPT considera essencial que a actualização salarial tenha como base os resultados operacionais da empresa, não só para motivar os trabalhadores como para garantir a estabilidade financeira da empresa”**. Uma vez que ao **“agregarmos as actualizações salariais ao desempenho da empresa, cria-se um alinhamento dos interesses dos trabalhadores e os objectivos organizacionais da empresa.”**;
 - b. Neste enquadramento o STPT voltou a apresentar, a 24 de Maio de 2024, a sua proposta de critérios, actualizada com os últimos dados conhecidos do desempenho da empresa. Nesta proposta o STPT, levou em linha de conta o crescimento dos resultados operacionais (EBITDA) da empresa, nos últimos 4 trimestres

conhecidos (todo o ano de 2023), adicionados à consideração da taxa de inflação projectada pelo banco de Portugal para o ano em curso (2024).

c. Desta forma, na proposta do STPT foi considerada a compensação pelo aumento do custo de vida (decorrente do aumento da inflação), bem como o alinhamento dos interesses dos trabalhadores e da empresa, por via da consideração da taxa de crescimentos dos resultados operacionais do Grupo Altice.

v. Apesar do esforço desenvolvido, lamentavelmente, não foi possível que destas reuniões saísse, conforme era o objetivo, os “princípios e critérios a considerar em futuros processos de actualização salarial tendo em conta o desempenho operacional e financeiro das Empresas subscritoras do ACT”.

vi. **A empresa confirmou de forma reiterada a sua concordância de princípio ao estabelecimento de critérios que considerassem o desempenho da empresa na discussão das actualizações salariais.** Contudo, não se pronunciou em concreto relativamente a quaisquer dos critérios possíveis. O que **a empresa afirmou reiteradamente foi que, em qualquer dos casos, além dos resultados operacionais (EBITDA), o indicador a utilizar teria que considerar também o Investimento (CAPEX) feito em cada trimestre, o que chamou de EBITDA-CAPEX.**

vii. Neste enquadramento, o STPT:

a. Mantém a sua proposta de que se estabeleçam **regras racionais e objectivas, pré-definidas, de actualizações salariais dos trabalhadores das empresas do Grupo Altice Portugal, que respeitem a inflação e o desempenho operacional do Grupo, e que motivem os trabalhadores num alinhamento de interesses com os gestores e accionistas.**

b. **Faz a sua proposta para a actualização salarial para 2025, seguindo os mesmos racionais das propostas anteriores, mas aproximando-se da pretensão da empresa e utilizando o indicador Resultados Operacionais diminuídos do Investimento (o indicador advogado pela empresa “EBITDA-CAPEX”).** A proposta do STPT, usa pois o critério da evolução do indicador Resultados Operacionais diminuídos do Investimento, actualizada para os mais recentes 4 trimestres com informação disponível, que a 21 de Outubro de 2024 são: os 1º e 2º trimestres de 2024 e o 3º e 4º trimestres de 2023.

Assim,

O STPT entende o salário como fator principal de motivação e o principal foco deste processo negocial, e identifica a necessidade de negociar com a Comissão Executiva um sistema de remuneração salarial estratégico, que melhore o relacionamento e a confiança dos trabalhadores. Um sistema que assente no princípio da participação nos resultados operacionais como forma de actualização salarial plurianual para a generalidade dos trabalhadores.

Neste enquadramento o STPT propõe:

1. A criação de uma fórmula de actualização salarial a inscrever no ACT e que faça a conexão entre o desempenho da empresa e a remuneração para a generalidade dos trabalhadores, mas que, contenha também, a evolução da inflação;

2. Que a consideração mútua da realidade da inflação e do desempenho da empresa, permite adicionar segurança, quer à empresa, quer aos seus trabalhadores. Pois por um lado, o alinhamento efetivo do esforço e contributo dos trabalhadores no desempenho da empresa é melhor promovido e garantido uma vez que estes beneficiam de uma forma clara e pré-estabelecida dos resultados do seu contributo. Por outro lado, os trabalhadores beneficiam igualmente da proteção quanto ao aumento do custo de vida por via da evolução da inflação, algo que sistematicamente a empresa tem repercutido nos preços que pratica junto dos seus clientes;

3. Foram analisadas várias opções para chegar à formulação dos critérios de evolução dos salários do Grupo Altice Portugal, fundamentada nos indicadores de desempenho da empresa e da Inflação. Das opções estudadas entendeu-se que a mais profícua para ambas as partes seria a de se basear a formulação nos critérios que determinam a evolução das pensões (Lei n.º 53-B/2006, artigo 5º, de 29 de dezembro). Esta analogia baseia-se na legislação que mereceu um amplo consenso dos parceiros sociais e do Governo em sede de Conselho Económico e Social, e confere seriedade, objectividade e credibilidade à presente proposta;

4. Apenas por memória, refira-se que os critérios de cálculo da evolução das pensões, tal como previstos na Lei n.º 53-B/2006, consideram a evolução do crescimento real do PIB e a evolução da inflação. Com este cálculo, os pensionistas são beneficiados de forma acrescida se o PIB nacional crescer acima dos 3% ao ano; terão um benefício intermédio se o PIB se situar entre os 2% e os 3%, e serão compensados apenas pela inflação se o

crescimento do PIB for inferior a 2%. Acresce que, a evolução das pensões sofre uma diferenciação positiva a favor dos pensionistas que auferem pensões de menor valor.

5. Neste enquadramento, o STPT propõe uma forma similar para o cálculo das actualizações salariais do Grupo Altice Portugal. Desta feita, acolhem-se os critérios da inflação e da taxa média de crescimento dos Resultados Operacionais diminuídos do indicador de Investimento (que neste contexto se equiparam ao EBITDA - CAPEX) do Grupo Altice Portugal, nos últimos 4 trimestres conhecidos à data de actualização salarial.

6. O STPT insiste que de forma a ganhar em transparência, capacidade de acompanhamento e logo motivação por parte dos trabalhadores, os indicadores a relevar para este efeito, sejam os que trimestralmente a administração da empresa divulga junto dos órgãos de comunicação de social e dos investidores e mercados de valores mobiliários. As rubricas de i) Vendas / facturação / “receitas”; ii) Resultados Operacionais / “EBITDA” e iii) Investimento / “CAPEX”; têm sido continuamente divulgadas nos “Comunicados de Imprensa” a que se aludiu, pelo que quaisquer destes indicadores pode ser efectivamente acompanhado ao longo do tempo.

7. Assim, para apuramento dos valores a considerar para a proposta referente à actualização salarial para 2025, o STPT considerou os indicadores divulgados pela empresa nos comunicados de imprensa relativamente às contas do grupo Altice em Portugal, nomeadamente no que respeita aos últimos 4 trimestres conhecidos, são eles: dos 1º e 2º trimestres de 2024 e o 3º e 4º trimestres de 2023, conforme tabela abaixo.

Indicadores de desempenho da Altice Portugal	Dos trimestre terminados em:				Últimos 4 Trim.: 1ºT e 2ºT de 2024 e 3ºT e 4ºT de 2023	Jun-23	Mar-23	Dec-22	Sep-22	4 Trim. anteriores: 1ºT e 2ºT de 2023 e 3ºT e 4ºT de 2022	Δ 24/23 vs 23/22	
	Jun-24	Mar-24	Dec-23	Sep-23							€	%
Valor das Receitas	705,0 M€	704,0 M€	747,0 M€	742,0 M€	2 898,0 M€	718,0 M€	699,0 M€	695,0 M€	680,4 M€	2 792,4 M€	105,60 M€	3,8%
Valor de crescimento Receitas (tx variação anual)	-1,8%	0,7%	7,5%	9,1%		11,8%	14,2%	11,3%	15,4%			
Valor do EBITDA	252,0 M€	259,0 M€	258,0 M€	281,0 M€	1 050,0 M€	254,0 M€	245,0 M€	218,0 M€	233,6 M€	950,6 M€	99,40 M€	10,5%
Valor de crescimento EBITDA (tx variação anual)	-0,8%	5,7%	18,3%	20,3%		9,5%	10,5%	2,1%	5,4%			
Valor do Investimento	95,0 M€	99,0 M€	147,0 M€	110,0 M€	451,0 M€	120,0 M€	111,0 M€	143,0 M€	114,4 M€	488,4 M€	-37,40 M€	-7,7%
Valor de crescimento Investimento (tx variação a.)	-20,8%	-10,8%	2,8%	-3,8%		-1,9%	7,9%	0,0%	0,0%			
EBITDA - Investimentos	157,0 M€	160,0 M€	111,0 M€	171,0 M€	599,0 M€	134,0 M€	134,0 M€	75,0 M€	119,2 M€	462,2 M€	136,80 M€	29,6%
	17,2%	19,4%	48,0%	43,5%		21,8%	12,5%	-65,0%	-46,3%			
EBITDA-To-Sales Ratio	35,7%	36,8%	34,5%	37,9%	36,2%	35,4%	35,1%	31,4%	34,3%	34,0%	2,2 p.p.	6,0%

8. Foi também considerado na proposta do STPT o valor da estimativa do Banco de Portugal, no Boletim de Outubro de 2024, para a taxa de inflação Índice harmonizado de preços no consumidor para o ano corrente de 2024, i.e., 2,6% conforme consta da tabela abaixo:



[Índice/Contents](#)

Boletim Económico - outubro 2024/Economic Bulletin - October 2024

Parte I. Projeções para a economia portuguesa: 2024-26/Part I. Projections for the Portuguese economy: 2024-26

Quadro I.1.1 • Projeções do Banco de Portugal para 2024-26 | Taxa de variação anual, em percentagem (exceto onde indicado)

Table I.1.1 • Projections of Banco de Portugal for 2024-26 | Annual rate of change, in percentage (unless otherwise stated)

Unidade/Unit	Pesos Weights 2023	BE outubro 2024 EB October 2024				BE junho 2024 EB June 2024			
		2023	2024(p)	2025(p)	2026(p)	2023	2024(p)	2025(p)	2026(p)
Produto interno bruto	100	2,5	1,6	2,1	2,2	2,3	2,0	2,3	2,2
Consumo privado	62	2,0	2,5	2,3	1,9	1,7	2,0	1,9	1,8
Consumo público	17	0,6	1,0	0,9	0,8	1,0	1,0	0,9	0,8
Formação bruta de capital fixo	20	3,6	0,8	5,4	5,1	2,5	3,3	6,1	5,0
Procura interna	99	1,7	1,9	2,6	2,3	1,4	2,1	2,5	2,3
Exportações	47	3,5	3,8	3,3	3,4	4,1	4,2	3,7	3,4
Importações	46	1,7	4,5	4,4	3,7	2,2	4,3	4,3	3,5
Emprego ^(a)		1,0	1,1	0,6	0,9	0,9	1,0	0,8	0,8
Taxa de desemprego ^(b)		6,5	6,4	6,4	6,4	6,5	6,5	6,6	6,6
Balança corrente e de capital (% PIB)		1,9	4,2	4,1	4,0	2,7	4,4	4,4	4,5
Balança de bens e serviços (% PIB)		1,2	2,5	2,1	2,1	1,2	2,4	1,8	2,1
Índice harmonizado de preços no consumidor		5,3	2,6	2,0	2,0	5,3	2,5	2,1	2,0
Excluindo bens energéticos e alimentares		5,4	2,6	2,3	2,3	5,4	2,3	2,3	2,3
Deflator do PIB		6,9	4,5	2,9	2,7	7,1	3,8	2,7	2,4

Fontes: Banco de Portugal e INE. | Notas: (p) – projetado. O fecho de dados do exercício de projeção ocorreu a 30 de setembro. A projeção corresponde ao valor mais provável condicional ao conjunto de hipóteses consideradas. Pesos a preços correntes. (a) De acordo com o conceito de Contas Nacionais. (b) Em percentagem da população ativa.

9. Desta forma a proposta do STPT para a actualização salarial para 2025, foi feita de acordo com a seguinte tabela:

 Atualização do cálculo de atualização salarial Altice Portugal 2025 com base no desempenho (EBITDA - Investimento)		
Componente da Inflação		
Inflação: Previsão do BdP para a evolução do "IHPC" para ano corrente	2,58%	Projecção da Inflação para 2024
Componente de Desempenho		
txRO-I 4 Taxa de crescimento dos RO (EBITDA) Altice Pt - Investimento, média dos 4 últimos trimestres	32,01%	taxa média de crescimento dos resultados Operacionais - Investimentos dos 1ºT e 2ºT de 2024 e 3ºT e 4ºT de 2023
Atualizações salariais em função do Desempenho	Taxa de crescimento dos Salários	
Medido pela taxa de Crescimento dos Resultados Operacionais (EBITDA) - Investimentos da ALTICE Portugal nos últimos 4 trimestres (txRO-I 4)	Critério a aplicar	Cálculo para a situação conhecida a Outubro 2024
Desempenho REDUZIDO Se crescimento médio dos RO - I nos últimos 4 trimestres for menor que 3%	Inflação	13,78%
Desempenho MÉDIO: Se crescimento médio dos RO - I nos últimos 4 trimestres for maior que 3% mas inferior a 5%	Inflação + 30% x txRO4	
Desempenho BOM: Se crescimento médio dos RO - I nos últimos 4 trimestres for maior que 5%	Inflação + 35% x txRO4	
13,78% = 2,58% de Inflação IHPC 2024 + 35% da média de crescimento dos Resultados operacionais (35% x 32,01%)		

Em que:

txRO-I 4 é a taxa de crescimento média dos Resultados Operacionais (EBITDA) deduzida do Valor dos Investimentos (o.m.q. CAPEX) nos últimos 4 trimestres conhecidos à data de referência das negociações, conforme se detalha na tabela do ponto 7 (acima). Tabela produzida com a informação dos comunicados de Imprensa sobre resultados trimestrais emitidos pela Altice Portugal. Neste caso este indicador é de 32,01%, fazendo a média da evolução dos últimos 4 trimestres conhecidos os 1º e 2º trimestres de 2024 e o 3º e 4º Trimestres de 2023, face aos respetivos trimestres homólogos.

Inflação é a mais recente previsão do Banco de Portugal para a evolução do "Índice harmonizado de preços no consumidor" para o ano corrente, referencial das negociações. Neste caso 2024. A projecção da inflação para 2024 foi revista em baixa por parte do Banco de Portugal do boletim para o valor de 2,58%.

A proporção de 35% considerada na fórmula de actualização salarial na circunstância de "desempenho Bom", resulta da ambição que os trabalhadores possam beneficiar de um aumento salarial de um pouco mais de 1/3 (33,3%) do crescimento do desempenho da empresa. A proporção de 30% considerada na fórmula de actualização salarial na circunstância de "desempenho Médio", aponta para que os trabalhadores beneficiem de um aumento salarial de um pouco menos de 1/3 (33,3%) do crescimento do desempenho da empresa. No caso de desempenho "Reduzido" i.e., com um crescimento médio inferior a 3% os beneficiarão apenas da actualização salarial decorrente da evolução da inflação.

10. Considerando a taxa de inflação prevista pelo BdP para 2024, de 2,58% e o BOM desempenho do Grupo Altice Portugal nos últimos 4 trimestres, medido pela evolução dos Resultados Operacionais diminuídos do Investimento, conhecidos à data de Outubro, i.e., 32,01%, **conclui-se por uma actualização dos salários para 2024 de 13,78%**, i.e., Inflação (2,58%) + 35% x txRO4 (32,01%), aplicável a todos os trabalhadores do Grupo Altice Portugal.

Estes princípios estão consubstanciados na proposta do STPT para a alteração do da cláusula 61º do ACT.

D. Deverão ser clarificados e tornados operacionais os regimes da avaliação de desempenho, dos critérios de progressão e da formação através de um programa de Avaliação contínua a 360º apoiada num Modelo de Procedimento de Reclamação, o que se consagra no número 5 e 6 da cláusula 16ª;

Proposta de Avaliação de Desempenho 360º

1. Objectivo

O objectivo da Avaliação de Desempenho 360º é promover o desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores, por meio de feedbacks detalhados e estruturados, obtidos de diferentes fontes de interacção no ambiente de trabalho. A avaliação considera múltiplas perspectivas, incluindo auto-avaliação, avaliação de superiores, pares e subordinados, permitindo uma visão abrangente das competências e desempenho do avaliado.

2. Abrangência

Este regulamento aplica-se a todos os Trabalhadores da Altice Portugal, abrangendo todos os departamentos e níveis hierárquicos, de acordo com as directrizes estabelecidas pela equipa da DPE.

3. Princípios da Avaliação

A Avaliação de Desempenho 360º será pautada nos seguintes princípios:

Transparência: Os critérios de avaliação, o processo e as finalidades da avaliação serão comunicados de forma clara a todos os envolvidos.

Imparcialidade: O processo de avaliação será conduzido de forma justa e sem preconceitos.

Confidencialidade: As respostas dos avaliadores serão mantidas em sigilo e os feedbacks serão fornecidos de forma agregada.

Desenvolvimento: A avaliação será utilizada como ferramenta de crescimento, visando à identificação de pontos fortes e áreas de melhoria.

4. Componentes da Avaliação

A Avaliação de Desempenho 360º será composta pelas seguintes partes:

Autoavaliação: O trabalhador avaliado preenche um questionário reflectindo sobre seu desempenho e desenvolvimento.

Avaliação dos Superiores: Líderes directos do trabalhador preenchem o mesmo questionário, dando sua perspectiva.

Avaliação pelos Pares: Colegas de trabalho que possuem interacção regular com o avaliado contribuem com suas percepções.

Avaliação pelos Subordinados: Nos casos aplicáveis, os subordinados do avaliado também participam, fornecendo feedback sobre a liderança e competência das suas chefias.

Avaliação de Clientes (Opcional): Dependendo da função do trabalhador, clientes ou parceiros externos também podem ser incluídos no processo de feedback.

5. Critérios de Avaliação

Os critérios de avaliação serão definidos com base nas competências essenciais para o cargo e para a cultura organizacional da Altice Portugal, por exemplo:

- Capacidade de liderança
- Comunicação
- Trabalho em equipa
- Tomada de decisão
- Proatividade e inovação
- Gestão de conflitos
- Resultados e metas

6. Processo de Avaliação

Planeamento e Comunicação: A DPE informará o início do ciclo de avaliação e fornecerá orientações e prazos aos Trabalhadores e avaliadores.

Recolha de feedbacks: Serão distribuídos questionários específicos a cada avaliador. Os questionários serão respondidos de forma confidencial.

Análise dos Resultados: A DPE consolidará os feedbacks, garantindo o sigilo e a imparcialidade dos resultados.

Retorno: O avaliador directo conduzirá uma reunião de feedback com o Trabalhador, discutindo os resultados da avaliação, pontos fortes, áreas de melhoria e oportunidades de desenvolvimento.

7. Consequências da Avaliação

Os resultados da avaliação serão utilizados para:

- Definir planos de desenvolvimento individual (PDI)
- Tomar decisões e identificar necessidades sobre promoções e progressões
- Melhorar a comunicação entre equipas e líderes
- Fomentar a cultura de feedback contínuo

8. Prazos

O ciclo de Avaliação de Desempenho 360º ocorrerá anualmente, no período do 2º semestre. Os prazos exactos serão comunicados pela DPE ao início do ciclo.

9. Confidencialidade

Todos os envolvidos no processo de avaliação comprometem-se a manter a confidencialidade das informações fornecidas usando-as exclusivamente para fins de desenvolvimento do avaliado.

10. Revisão e Ajustes

Este regulamento poderá ser revisto a cada ciclo de avaliação ou conforme a necessidade, com o fim de manter o processo alinhado às melhores práticas de gestão de pessoas.

2. Proposta de Procedimento de Reclamação

O direito à reclamação em relação ao resultado da avaliação de desempenho a 360º deverá servir para garantir a justiça e a transparência do processo. A avaliação 360º envolve a recolha de opiniões de múltiplos parceiros, como superiores, pares e subordinados, o que pode gerar percepções diversas sobre o desempenho de um trabalhador. Assim, é essencial criar um mecanismo que permita questionar e rever os resultados de maneira clara e estruturada.

Direito de Acesso aos Resultados

Após o recebimento dos resultados da avaliação 360º, o avaliado terá o direito de aceder ao relatório completo da sua avaliação, com a visão consolidada e individual (de forma anónima) de todos os avaliadores.

O feedback detalhado e construtivo deve ser apresentado, para que o trabalhador possa entender claramente o contexto das avaliações.

1. Prazo para Recurso

O avaliado terá um prazo de até 15 dias úteis para apresentar uma reclamação formal sobre qualquer aspecto que considere injusto ou incorrecto no resultado da avaliação.

O prazo deve ser informado de forma clara no momento em que os resultados forem divulgados.

2. Canal de Reclamação

A empresa deve disponibilizar um canal formal, preferencialmente digital e acessível, para a apresentação de reclamações, como um portal interno ou uma área específica da DPE.

3. Fundamentação da Reclamação

A reclamação deverá ser fundamentada, ou seja, o trabalhador deve explicar os motivos pelos quais considera que a avaliação foi injusta ou contém erros. Exemplos incluem: feedback inconsistente, avaliações com base em percepções pessoais ou conflitos de interesse, ou discordância em relação à interpretação de seus resultados.

4. Comissão de Revisão

Uma comissão de revisão, composta por membros neutros (1 membro da DPE, 1 representante dos supervisores do Processo de Avaliação, 1 Representante do Sindicato a que pertence o trabalhador).

Essa comissão deve garantir imparcialidade e confidencialidade ao processo.

5. Investigação

A Comissão, ao receber a reclamação, poderá solicitar mais informações tanto ao trabalhador quanto aos avaliadores envolvidos, caso necessário.

Se constatado um conflito de interesses ou falha no processo de avaliação, a comissão pode reavaliar os resultados.

6. Resposta à Reclamação

O trabalhador receberá uma resposta formal, dentro de um prazo razoável (até 30 dias após a submissão da reclamação), informando se o pedido foi deferido (ou seja, se os resultados serão ajustados) ou indeferido, com as devidas justificações.

7. Ajuste dos Resultados (se aplicável)

Se a reclamação for deferida, os resultados da avaliação poderão ser ajustados e um novo feedback deverá ser apresentado ao trabalhador.

8. Garantia de Não Retaliação

Deve ser garantido que o direito de reclamação não resultará em qualquer tipo de retaliação contra o trabalhador, promovendo uma cultura de transparência e desenvolvimento contínuo.

9. Formação e Feedback Contínuo

Para evitar futuras reclamações e aprimorar o processo de avaliação 360º, a empresa deve investir em formação contínua para os avaliadores, visando minimizar erros de apreciação e garantir uma avaliação mais objetiva e equilibrada.

Benefícios da Implementação do direito de reclamação

- **Justiça e Transparência:** Garante que o trabalhador tenha voz activa no processo de avaliação.
- **Melhoria Contínua:** Feedback adicional pode ser utilizado para melhorar o processo de avaliação.
- **Envolvimento e Confiança:** Os Trabalhadores sentir-se-ão mais valorizados, sabendo que têm o direito de questionar os resultados que considerem injustos.
- **Prevenção de Conflitos:** O processo de revisão permite que os problemas sejam resolvidos antes que se tornem em maiores fontes de insatisfação.

Esse procedimento cria um ambiente mais justo e colaborativo, valorizando tanto o processo de feedback quanto a satisfação dos Trabalhadores.

E. Efeitos de 3 avaliações positivas consecutivas nas progressões e nas promoções, o que se consagra nas cláusulas 18ª e 19ª;

F. Deverão ser estabelecidas regras de equidade em relação às diuturnidades, porquanto, existe de facto uma situação de desigualdade entre os trabalhadores que as auferem e aqueles que, em igualdade de circunstâncias, não as auferem, o que se consagra na cláusula nova;

G. Deverá ser institucionalizado no ACT o direito ao regime do teletrabalho aos trabalhadores com filhos até aos 12 anos de idade, o que se consagra no novo capítulo (IV A - Modalidades de contrato de trabalho);

H. Deverá ser instituído o período normal de trabalho semanal de 35 horas, o que se consagra na cláusula 47ª;

I. Deverá ser actualizado o acréscimo de retribuição pela prestação de trabalho suplementar, o que se consagra na cláusula 58ª;

J. Deverá ser premiada a assiduidade com o acréscimo de dias de férias, o que se consagra na cláusula 74ª;

- K. Faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos, bisnetos, e outros membros do agregado familiar, o que se consagra na cláusula 84ª;
- L. Deverá ser consagrada a necessidade do acordo das associações sindicais para que possa ser alterado o Plano de Saúde Clássico, o que se consagra na cláusula 103ª;
- M. Deverão ser actualizados os subsídios e demais matérias de expressão pecuniária, o que consagra no anexo VI e VII, matérias de expressão pecuniária.
- N. Deverá ser facultada aos trabalhadores a possibilidade de aderirem, desde que autorizados pela hierarquia, ao regime de flexibilidade dos tempos de trabalho possibilitando-lhes não prestar atividade no período da tarde de sexta-feira, desde que as horas de trabalho correspondentes a esse período se encontram compensadas durante os 4 dias anteriores, o que se consagra na Cláusula 47ª, alínea 6.
- O. Deverá a prevenção que for prestada em dia de descanso semanal obrigatório, independentemente de ter havido ou não intervenção do trabalhador, dar direito a um dia de descanso compensatório, o que se consagra na Cláusula 59ª, alínea 19.

Anexo: Proposta que concretiza os mencionados princípios

PROPOSTA DO STPT DE REVISÃO DO CLÁUSULADO DO ACT DA MEO – SERVIÇOS DE COMUNICAÇÕES E MULTIMEDIA DE ACORDO COM OS PRINCÍPIOS JÁ FUNDAMENTADOS

Cláusula 1ª Âmbito

- 1 - O ACT deverá abranger todas as empresas do Grupo Altice sediadas em Portugal que não sejam abrangidas por qualquer Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.
- 2 - Igual ao actual
- 3 - Igual ao actual

Cláusula 16ª Desenvolvimento profissional

1. Igual ao actual
2. Igual ao actual
3. Igual ao actual
4. Igual ao actual
5. No sentido de permitir a elaboração de planos de desenvolvimento individuais, adopta-se, com carácter universal, um modelo de avaliação de desempenho, que se designa Avaliação de Desempenho a 360º com feedback contínuo.
 - a) Objectivo
O objectivo da Avaliação de Desempenho 360º é promover o desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores, por meio de feedbacks detalhados e estruturados, obtidos de diferentes fontes de interacção no ambiente de trabalho. A avaliação considera múltiplas perspectivas, incluindo auto-avaliação, avaliação de superiores, pares e subordinados, permitindo uma visão abrangente das competências e desempenho do avaliado.
 - b) Abrangência
Este regulamento aplica-se a todos os Trabalhadores da Altice Portugal, abrangendo todos os departamentos e níveis hierárquicos, de acordo com as directrizes estabelecidas pela equipa da DPE.
 - c) Princípios da Avaliação
A Avaliação de Desempenho 360º será pautada nos seguintes princípios:
 - Transparência: Os critérios de avaliação, o processo e as finalidades da avaliação serão comunicados de forma clara a todos os envolvidos.
 - Imparcialidade: O processo de avaliação será conduzido de forma justa e sem preconceitos.

- Confidencialidade: As respostas dos avaliadores serão mantidas em sigilo e os feedbacks serão fornecidos de forma agregada.
- Desenvolvimento: A avaliação será utilizada como ferramenta de crescimento, visando à identificação de pontos fortes e áreas de melhoria.

d) Componentes da Avaliação

A Avaliação de Desempenho 360º será composta pelas seguintes partes:

- Autoavaliação: O trabalhador avaliado preenche um questionário reflectindo sobre seu desempenho e desenvolvimento.
- Avaliação dos Superiores: Líderes directos do trabalhador preenchem o mesmo questionário, dando sua perspectiva.
- Avaliação pelos Pares: Colegas de trabalho que possuem interacção regular com o avaliado contribuem com suas percepções.
- Avaliação pelos Subordinados: Nos casos aplicáveis, os subordinados do avaliado também participam, fornecendo feedback sobre a liderança e competência das suas chefias.
- Avaliação de Clientes (Opcional): Dependendo da função do trabalhador, clientes ou parceiros externos também podem ser incluídos no processo de feedback.

e) Critérios de Avaliação

Os critérios de avaliação serão definidos com base nas competências essenciais para o cargo e para a cultura organizacional da Altice Portugal, por exemplo:

- Capacidade de liderança
- Comunicação
- Trabalho em equipa
- Tomada de decisão
- Proatividade e inovação
- Gestão de conflitos
- Resultados e metas

f) Processo de Avaliação

Planeamento e Comunicação: A DPE informará o início do ciclo de avaliação e fornecerá orientações e prazos aos Trabalhadores e avaliadores.

- Recolha de Feedbacks: Serão distribuídos questionários específicos a cada avaliador. Os questionários serão respondidos de forma confidencial.
- Análise dos Resultados: A DPE consolidará os feedbacks, garantindo o sigilo e a imparcialidade dos resultados.
 - Retorno: O avaliador direto conduzirá uma reunião de feedback com o Trabalhador, discutindo os resultados da avaliação, pontos fortes, áreas de melhoria e oportunidades de desenvolvimento.

g) Consequências da Avaliação

Os resultados da avaliação serão utilizados para:

- Definir planos de desenvolvimento individual (PDI)
- Tomar decisões e identificar necessidades sobre promoções e progressões
- Melhorar a comunicação entre equipas e líderes
- Fomentar a cultura de feedback contínuo

h) Prazos

O ciclo de Avaliação de Desempenho 360º ocorrerá anualmente, no período do 2º semestre. Os prazos exactos serão comunicados pela DPE ao início do ciclo.

i) Confidencialidade

Todos os envolvidos no processo de avaliação comprometem-se a manter a confidencialidade das informações fornecidas usando-as exclusivamente para fins de desenvolvimento do avaliado.

j) Revisão e Ajustes

Este regulamento poderá ser revisto a cada ciclo de avaliação ou conforme a necessidade, com o fim de manter o processo alinhado às melhores práticas de gestão de pessoas.

6. Direito à reclamação em relação ao resultado da avaliação de Desempenho a 360º

a) Direito de Acesso aos Resultados

1. Após o recebimento dos resultados da avaliação 360º, o avaliado terá o direito de aceder ao relatório completo

da sua avaliação, com a visão consolidada e individual (de forma anónima) de todos os avaliadores.

2. O feedback detalhado e construtivo deve ser apresentado, para que o trabalhador possa entender claramente o contexto das avaliações.

b) Prazo para Recurso

1. O avaliado terá um prazo de até 15 dias úteis para apresentar uma reclamação formal sobre qualquer aspecto que considere injusto ou incorreto no resultado da avaliação.

2. O prazo deve ser informado de forma clara no momento em que os resultados forem divulgados.

c) Canal de Reclamação

A empresa deve disponibilizar um canal formal, preferencialmente digital e acessível, para a apresentação de reclamações, como um portal interno ou uma área específica da DPE.

d) Fundamentação da Reclamação

A reclamação deverá ser fundamentada, ou seja, o trabalhador deve explicar os motivos pelos quais considera que a avaliação foi injusta ou contém erros. Exemplos incluem: feedback inconsistente, avaliações com base em percepções pessoais ou conflitos de interesse, ou discordância em relação à interpretação de seus resultados.

e) Comissão de Revisão

1. Uma comissão de revisão, composta por membros neutros (1 membro da DPE, 1 representante dos supervisores do Processo de Avaliação, 1 Representante do Sindicato a que pertence o trabalhador).

2. Essa comissão deve garantir imparcialidade e confidencialidade ao processo.

3. Investigação

1. A Comissão, ao receber a reclamação, poderá solicitar mais informações tanto ao trabalhador quanto aos avaliadores envolvidos, caso necessário.

2. Se constatado um conflito de interesses ou falha no processo de avaliação, a comissão pode reavaliar os resultados.

f) Resposta à Reclamação

O trabalhador receberá uma resposta formal, dentro de um prazo razoável (até 30 dias após a submissão da reclamação), informando se o pedido foi deferido (ou seja, se os resultados serão ajustados) ou indeferido, com as devidas justificações.

g) Ajuste dos Resultados (se aplicável)

Se a reclamação for deferida, os resultados da avaliação poderão ser ajustados e um novo feedback deverá ser apresentado ao trabalhador.

h) Garantia de Não Retaliação

Deve ser garantido que o direito de reclamação não resultará em qualquer tipo de retaliação contra o trabalhador, promovendo uma cultura de transparência e desenvolvimento contínuo.

i) Formação e Feedback Contínuo

Para evitar futuras reclamações e aprimorar o processo de avaliação 360º, a empresa deve investir em formação contínua para os avaliadores, visando minimizar erros de apreciação e garantir uma avaliação mais objetiva e equilibrada.

Cláusula 18ª Critério para progressão

1. Igual ao actual

2. Igual ao actual

3. Igual ao actual

4. O trabalhador situado nos níveis de desenvolvimento, após 3 avaliações de desempenho positivos, progride para o nível de desenvolvimento seguinte, dentro da mesma categoria, com um acréscimo de 5% sobre o salário base.

Cláusula 19ª Promoção

1. Igual ao actual
2. Igual ao actual
3. O trabalhador que beneficia de uma promoção, em conformidade com o nº 1, por ingressar numa categoria profissional de maior nível de qualificação, tem direito a um acréscimo retributivo que nunca poderá ser inferior a um acréscimo de 7% sob o salário base.
4. O trabalhador que tenha atingido o último nível de desenvolvimento da sua categoria profissional e no período de 5 anos não tenha sido promovido e após ter obtido 3 avaliações consecutivas positivas, tem direito a um acréscimo retributivo de 7% sobre o salário base.

Cláusula nova

Incremento salarial

Será atribuído aos trabalhadores que não afixam diuturnidades, nem prestações que tenham sido equiparadas às mesmas, um incremento salarial nos mesmos montantes e termos, aplicáveis ao regime de diuturnidades, designadamente, quanto à contagem da respectiva antiguidade.

Cláusula 47ª Duração do Trabalho

1. Igual ao actual
2. Igual ao actual, excepto as 40 horas que passam a 35 horas semanais.
3. Elimina o actual texto.
4. Elimina o actual texto.
5. Passa a 3 a) e b) com actual texto.
6. É facultada aos trabalhadores a possibilidade de aderirem, desde que autorizados pela hierarquia, ao regime de flexibilidade dos tempos de trabalho possibilitando-lhes não prestar atividade no período da tarde de sexta-feira, desde que as horas de trabalho correspondentes a esse período se encontram compensadas durante os 4 dias anteriores

Cláusula 58ª Trabalho suplementar

- 2 - O trabalho suplementar anual é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
- a) 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
 - b) 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 59ª

Prevenção

19 - A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal obrigatório, independentemente de ter havido ou não intervenção do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório, nos seguintes termos:

- a) Tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos três dias úteis seguintes, ou excepcionalmente, quando razões imperiosas de serviço o não permitem e havendo acordo do trabalhador, dentro dos trinta dias seguintes.
- b) Não tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos cinco dias úteis seguintes ou, por acordo com o trabalhador; gozado noutra altura.
- c) O descanso compensatório quando não há intervenção poderá ser substituído pelo acréscimo de 100% no abono referido no número 14, cabendo ao trabalhador optar pelo descanso ou pelo acréscimo.

Retribuição do trabalho Cláusula 61.ª **Princípios gerais**

1 - Igual ao actual

1A - Este ACT consagra o valor de 1100€ (mil e cem euros) como retribuição mínima mensal.

2- Igual ao actual

3- Igual ao actual

3 A – Considerando a necessidade de harmonizar os interesses das entidades empregadoras e dos seus trabalhadores, porquanto o salário é o principal fator de motivação dos mesmos, consagra-se um modelo de actualização salarial, assente no princípio da participação e benefício dos trabalhadores no desempenho da Empresa. Assim, a actualização salarial dos trabalhadores, ao abrigo, do presente ACT, é efetuada tendo em consideração as seguintes definições:

a) Definições:

- i. **Inflação** como a mais actualizada previsão do Banco de Portugal para a evolução do “Índice harmonizado de preços no consumidor” para o ano corrente, referencial das negociações, conforme Boletim Económico de Outubro do Banco de Portugal.
 - ii. Por medida de **desempenho da Empresa** a taxa de crescimento média dos Resultados Operacionais (EBITDA) diminuída dos valores dos Investimentos do Grupo Altice, tal como divulgados nos comunicados de Imprensa da Altice Portugal, referentes aos últimos 4 trimestres conhecidos, doravante “**txRO-I 4**”.
 - iii. **Desempenho reduzido** se a **txRO-I 4** for inferior à taxa de inflação target do Banco Central Europeu (que presentemente é de 2%), acrescida de 1 ponto percentual, ou seja, 3%.
 - iv. **Desempenho médio** se a **txRO-I 4** for superior ao limite do desempenho reduzido (3%) e o limite superior for igual a duas vezes a taxa de inflação target do Banco Central Europeu (que presentemente é de 2%), acrescida de 1 ponto percentual. Ou seja, o desempenho médio acontece se a **txRO-I 4** for superior a 3% e inferior a 5%.
 - v. **Desempenho bom** se a **txRO-I 4** for superior a duas vezes a taxa de inflação target do Banco Central Europeu, i.e., 2%, acrescida de 1 ponto percentual, o que perfaz, actualmente, 5%.
- b) A actualização salarial anual extensiva a todos os trabalhadores do Grupo Altice Portugal, reportar-se-á ao primeiro dia de cada ano civil e será calculada pela aplicação dos factores abaixo indicados:
- i. **[1 + Inflação]**, sempre que no ano anterior a Empresa tiver demonstrado um **desempenho reduzido**, nos termos definidos na alínea a) iii) acima;
 - ii. **[1+ Inflação + (30% x txRO-I 4)]**, sempre que no ano anterior a Empresa tiver evidenciado um **desempenho médio**, nos termos definidos na alínea a) iv) acima;
 - iii. **[1+ Inflação + (35% x txRO-I 4)]**, sempre que no ano anterior a Empresa tiver registado um **desempenho bom**, nos termos definidos na alínea a) v) acima.

c) As taxas de actualização decorrentes da alínea anterior são arredondadas até à segunda casa decimal.

4 - Igual ao actual

5 - Igual ao actual

6 - Igual ao actual

Cláusula 74ª Direito a férias

4 – No caso de o trabalhador, no ano a que as férias se reportam e desde que este seja um ano civil completo, não tenha qualquer falta injustificada, a duração do período de férias é acrescida de 3 dias úteis.

Cláusula 84ª

Faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos, bisnetos, e outros membros do agregado familiar

1 -

2 -

3 -

4 -

5 -

6 - O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.

7 - Ao período de ausência previsto no n.º 1 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.

8 - Igual ao 6 do ACT actual

9 - Igual ao 7 do ACT actual

Cláusula 103ª Plano de Saúde Clássico

1 – 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 objeto de negociação com as associações sindicais.

2 – As alterações substantivas ao Plano de Saúde clássico da PT Comunicações, SA, em vigor, mencionadas no ponto anterior, só poderão ser realizadas com o acordo das partes.

3 – O Plano de Saúde clássico da PT Comunicações, SA e as suas alterações revestem a forma de regulamento interno.

(Novo)

Modalidades de contrato de trabalho Teletrabalho

Cláusula 12ªA Noção de teletrabalho

- c. Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador à empresa, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
- d. Sem prejuízo do que consta da cláusula 12ª – B aplica-se ao regime do teletrabalho o disposto na lei geral.

Cláusula 12ª- B

Direito ao regime de teletrabalho

- 1- O trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.
- 2- O direito previsto no número anterior pode ser estendido **até aos 12 anos de idade** nas seguintes situações:
- a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
- b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício de actividade em regime de teletrabalho.

Matérias de expressão pecuniária – Anexo VI

(com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2025)

Subsídio de refeição		10,35€
Subsídio de pequeno-almoço		3,34€
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	3,34€
	Almoço	10,35€
	Jantar	10,35€
	Ceia	10,35€
Chamada Acidental		18,98€
Abono de prevenção	Prevenção com intervenção local	2,13€
	Prevenção com intervenção remota	2,88€
	Prevenção com intervenção remota planeada	4,03€
Subsídio por trabalho a grande altura		16,10€

Subsídios de turno

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
Rotativos	5% com o valor mínimo de 70€	10% com o valor mínimo de 140€

Prémio de reforma/aposentação – A alterar no Anexo VII do ACT Prémio de reforma/aposentação

Anos de antiguidade	Valor do prémio
> 15 a 19 anos	272,55€
20 a 21 anos	379,50€
22 a 23 anos	462,30€
24 a 25 anos	603,75€
26 a 27 anos	782,00€
28 a 29 anos	1030,40€
30 a 31 anos	1.327,10€
32 a 33 anos	1.693,95€
34 a 35 anos	2.239,05€
36 a 37 anos	2.617,40€
38 a 39 anos	2.677,20€
> 40 anos	3.553,50€

Outras matérias:

- 1- Benefício de comunicações a garantir durante 5 anos:
 - a) Trabalhadores no activo acesso gratuito nos benefícios de comunicações
 - b) Pré-reformados e com suspensão de contrato 65% de desconto nos benefícios de comunicações
 - c) Aposentados/reformados, cônjuges e órfãos 45% de desconto nos benefícios de comunicações
- 2- Actualização dos complementos de reforma conforme a inflação.