PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT - Alteração salarial e outras

Preâmbulo

Entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA; a Altice Labs, SA; a MEO - Associação de Cuidados de Saúde (anteriormente designada Altice - Associação de Cuidados de Saúde); a Fundação MEO (anteriormente designada por Fundação Altice Portugal); a Portugal Telecom Data Center, SA; a MEO - - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA (anteriormente designada STRC GEODESIA, SA); a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA; a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA, e as associações sindicais outorgantes é subscrito, em 3 de julho de 2025, o presente acordo de revisão parcial do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (adiante designado BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024.

O presente acordo obriga, por um lado a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA; a Altice Labs, SA; a MEO - Associação de Cuidados de Saúde; a Fundação MEO; a Portugal Telecom Data Center, SA; a MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA; a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA; a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA e a MEO Energia - - Comercialização de Energia, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste acordo coletivo de trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Lisboa, 3 de julho de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e comissão paritária

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), sob a forma de acordo coletivo de trabalho (ACT), obriga, por um lado, a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA; a Altice Labs, SA; a MEO - Associação de Cuidados de Saúde; a Fundação MEO; a Portugal Telecom Data Center, SA; a MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA; a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA; a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA, adiante designadas de entidade empregadora 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 atividade profissional.

2- Os anexos a este ACT constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3- As disposições deste ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

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 23 dias úteis.

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 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.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Nível de desenvolvimento	Com efeitos 1 de janeiro de 2025 Valor mínimo
Consultor sénior	6	2 774,70 €
	5	2 642,90 €
	4	2 230,30 €
	3	2 020,20 €
	2	1 865,40 €
	1	1 555,10 €

Consultor	6	2 192,50 €
	5	2 088,50 €
	4	1 818,80 €
	3	1 591,30 €
	2	1 389,60 €
	1	1 219,00 €
Técnico superior	6	1 538,50 €
	5	1 467,20 €
	4	1 306,10 €
	3	1 154,30 €
	2	1 018,30 €
	1	930,00 €
Técnico especialista	6	1 122,10 €
	5	1 070,60 €
	4	951,00 €
	3	943,00 €
	2	933,00 €
	1	928,00 €
Técnico	6	960,00 €
	5	943,00 €
	4	933,00 €
	3	928,00 €
	2	923,00 €
	1	915,00 €

ANEXO VI

Matérias de expressão pecuniária

Matérias		Com efeitos a 1 de janeiro de 2025
Subsídio de refeição		10,00 €
Subsídio de pequeno-almoço		3,25 €
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	3,25 €
	Almoço	10,00 €
	Jantar	10,00 €
	Ceia	10,00 €
Chamada acidental		17,33 €

Abono de prevenção	Prevenção com intervenção local	1,85 €
	Prevenção com intervenção remota	2,50 €
	Prevenção com intervenção remota planeada	3,05 €
Subsídio por trabalho a grande altura		14,70 €

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 Com efeitos a 1 de janeiro de 2025
≥ 15 a 19 anos	244,00 €
20 a 21 anos	340,00 €
22 a 23 anos	414,00 €
24 a 25 anos	541,00 €
26 a 27 anos	700,00 €
28 a 29 anos	923,00 €
30 a 31 anos	1 189,00 €
32 a 33 anos	1 517,00 €
34 a 35 anos	2 005,00 €
36 a 37 anos	2 344,00 €
38 a 39 anos	2 398,00 €
≥ 40	3 183,00 €

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, excecionando-se os motivados por situação de doença, acidente de trabalho, pré-reforma ou equiparado.

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.

Protocolo 2025

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 (ACT) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024 no que respeita à empregabilidade, princípios gerais de evolução profissional/carreiras e avaliação de desempenho.

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 550 movimentos de evolução profissional, nos termos previstos na secção II do capítulo V do presente ACT, até ao final do ano de 2025, 100 dos quais para trabalhadores com 10 ou mais anos sem evolução profissional, com um aumento mínimo de 5 % no vencimento base.

4- Dar continuidade à discussão conjunta das eventuais alterações que se mostrem necessárias implementar no âmbito do modelo de carreiras, tabela de remunerações mínimas, avaliação de desempenho e evolução profissional. Reuniões a iniciar em setembro de 2025.

5- Discutir e analisar conjuntamente a eventual redução progressiva do período normal de trabalho (PNT).

Reuniões a iniciar em setembro de 2025.

6- As entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes reconhecem a pertinência de estabelecer, a título experimental, que parte da atualização salarial de 2026 seja pré-estabelecida com base em princípios e critérios que tenham em conta a evolução do desempenho operacional e financeiro das empresas subscritoras do ACT.

Desta forma, as entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes, consideram relevante os trabalhadores saberem que a atualização dos seus salários para o ano seguinte depende da evolução do desempenho da empresa no decorrer do ano corrente e que esse facto proporcionará um aumento da sua motivação e empenho, o que se refletirá na melhoria do desempenho económico-financeiro das entidades empregadoras.

Assim, independentemente de outros e adicionais valores, as partes acordam que serão alocados à negociação salarial no âmbito do acordo coletivo de trabalho (ACT) para 2026, com efeitos a 1 de janeiro, a verba correspondente a 5 % (cinco por cento) da evolução (se positiva) do indicador «EBITDA-CAPEX» dos últimos 4 trimestres conhecidos, que a empresa disponibiliza ao mercado e aos media, em comparação aos 4 trimestres anteriores.

A título de exemplo, se o racional já estivesse em vigor em 2024, isso significaria que a empresa alocaria 2,4 M € (5 % x 48 M €) ao aumento da massa salarial no âmbito do acordo coletivo de trabalho. Isto, considerando os números divulgados pela empresa a 17 de janeiro de 2025, e atendendo a que o indicador «EBITDA-CAPEX» evoluiu dos 524 M € em 2023 para os 572 M € em 2024, logo cresceu 48 M € durante o ano em 2024.

7- Aprovar a tabela de remunerações mínimas e as matérias de expressão pecuniária, respetivamente, dos anexos IV e VI do presente ACT, que produzirão efeitos a 1 de janeiro de 2025.

8- Garantir, até 31 de dezembro de 2026, 70 % de desconto nos atuais benefícios de comunicações dos trabalhadores pré-reformados (PR) e em suspensão de contrato de trabalho (SCT).

9- 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.

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

11- Dar continuidade à política de sustentabilidade da empresa, designadamente, através da implementação de boas práticas ambientais na organização.

12- Discutir e analisar as melhores práticas, nacionais e internacionais, sobre:

11.1- Desconexão;

11.2- Impactos da inteligência artificial.

13- Dar continuidade a medidas de promoção do envelhecimento ativo dos trabalhadores e premiar a passagem à reforma/aposentação, concretamente:

13.1- Até 31 de dezembro de 2026, 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- Será ainda pago um prémio complementar de reforma de valor único de 15 000,00 €, a todos os trabalhadores que requeiram a reforma/aposentação até 31 de dezembro de 2025;

13.3- 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;

13.4- 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.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea *g)*, do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

a) Empregadores abrangidos: A MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA; a Altice Labs, SA; a MEO - Associação de Cuidados de Saúde; a Fundação MEO, a Portugal Telecom Data Center, SA; a MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA; a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA; a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA e a MEO Energia - - Comercialização de Energia, SA;

b) Trabalhadores abrangidos - 4661.

Trabalhadores não sindicalizados - 3869.

Pela MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA:

Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela Altice Labs, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Procuradora.
Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela MEO - Associação de Cuidados de Saúde:

Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela Fundação MEO:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Administradora delegada executiva.

Pela Portugal Telecom Data Center, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Procuradora.
Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Procuradora.
Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Procuradora.

Pela PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque - Procuradora.
Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pela MEO Energia - Comercialização de Energia, SA:

Ana Cristina da Gama Marques - Procuradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT:

Jorge Manuel de Almeida Félix - Mandatário.
Maria da Glória Ferraz Soares - Mandatária.
Eduardo Jose Belo Tanoeiro Pacheco Mendonça - Mandatário.

Depositado a 17 de setembro de 2025, a fl. 116 do livro n.º 13, com o n.º 258/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.