

## PROTOCOLO 2011

Considerando

- A necessidade de dotar os Operadores de Telecomunicações 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

1.1. Os Operadores de Telecomunicações manterão uma política de rejuvenescimento de técnicos e quadros, em linha com os programas Trainees e Academias, que têm vindo a desenvolver.

1.2. Neste âmbito, a Portugal Telecom garantirá que os programas acima referidos integrarão cerca de 250 a 300 jovens no ano 2012.

### 2. Princípios gerais de Evolução Profissional / Carreiras

A adoção do novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional (competências / proficiência) comum aos Operadores de Telecomunicações 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.

Os Operadores de Telecomunicações aceitam os seguintes princípios gerais de evolução profissional:

## 2.1. Posicionamento inicial

- 2.1.1 Todos os trabalhadores 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 VII.
- 2.1.2 Os valores constantes da Tabela de Remunerações Mínimas constantes 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 dos trabalhadores no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional.

## 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 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> do presente ACT, todos os trabalhadores dos Operadores de Telecomunicações 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. O **conceito** “acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação” **será âmbito de interpretação e clarificação** em sede de Comissão Paritária.
- 2.2.5. 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 VII.

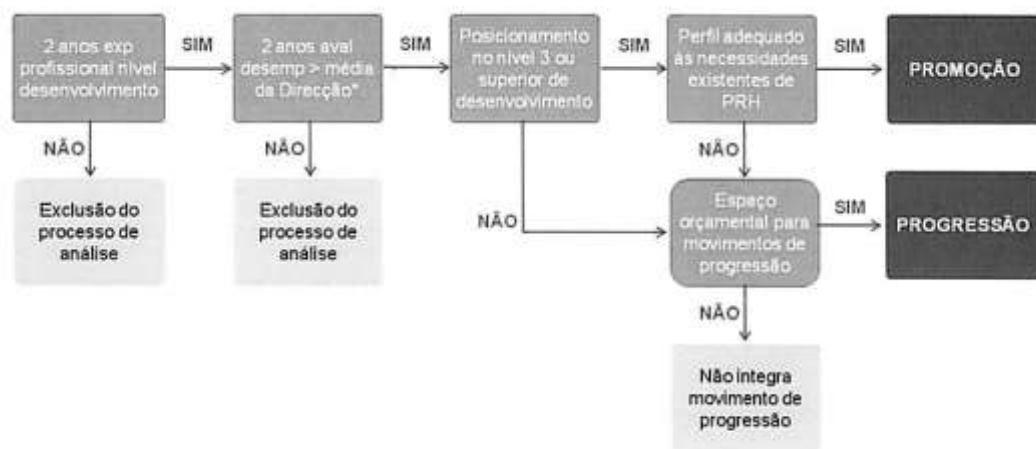
### 2.3. Promoção

- 2.3.1. Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 15ª e 16ª do presente ACT e em função das necessidades dos Operadores de Telecomunicações, 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 do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, e se encontrem em nível de desenvolvimento 3 ou superior.
- 2.3.3. O **conceito** “acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação” **será âmbito de interpretação e clarificação** em sede de Comissão Paritária.

2.3.4. As promoções fazem-se, em regra, para o segundo nível de desenvolvimento anterior na categoria de destino, exceto nas promoções de Técnico para Técnico Especialista e de Consultor para Consultor Sénior em que a promoção é feita para o primeiro nível de desenvolvimento imediatamente anterior na categoria de destino.

2.3.5. 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 VII.

#### 2.4. Processo ilustrativo de Progressão e Promoção



#### 2.5. Preenchimento das novas categorias profissionais

2.5.1. Dado que o novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional (competências / proficiência) identifica duas novas categorias profissionais, de forma mais exigente e proficiente, os Operadores de Telecomunicações darão continuidade ao processos de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que decorre desde Janeiro de 2011, complementando-os,

na medida das necessidade do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e avaliações de natureza funcional.

2.5.2. O mapeamento dos profissionais pelos novos perfis de competência / proficiência, decorrerá no prazo de 60 a 120 dias a contar da data da assinatura do presente ACT.

## 2.6. Requalificação profissional / Categorias residuais

2.6.1. Os Operadores de Telecomunicações promoverão as ações adequadas à requalificação profissional dos trabalhadores integrados em categorias residuais.

2.6.2. Os trabalhadores atualmente integrados em categorias residuais, mantêm a atual categoria e tabela salarial, atualizada nos mesmos termos que vier a ser para os demais profissionais, comprometendo-se os Operadores de Telecomunicações a priorizar a sua possibilidade de evolução profissional, no prazo máximo de 3 anos.

2.6.3. 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 no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional;
- b) Do número de trabalhadores 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

Os Operadores de Telecomunicações 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 Análise / 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. Os Operadores de Telecomunicações 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 Análise / Avaliação de Desempenho deve revestir as seguintes características:

3.3.1. Ao nível da Progressão

3.3.1.1. O processo de Análise / 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 análise/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 Análise / Avaliação de Desempenho, devem ser respeitadas as seguintes orientações:

- A Avaliação será efetuada pela chefia direta do trabalhador;
- Nos casos em que o Avaliador tem menos de 6 meses de permanência no cargo, esta consultará o seu antecessor;
- No caso do trabalhador ter menos de 6 meses de permanência nas novas funções o avaliador consultará o Avaliador anterior.

### 3.3.4. Ao nível da comunicação do resultado da Avaliação

3.3.4.1. Durante o período de análise, o superior hierárquico dará periodicamente *feedback* aos avaliados, dando-lhes a conhecer quais são, em sua opinião, os pontos fortes e fracos do desempenho para que estes possam melhorar as suas competências e proficiência.

3.3.4.2. Concluído o processo de Análise / 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 Análise / 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 Análise / 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 Análise / 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 Análise / Avaliação de Desempenho, sujeita à apreciação da respetiva Comissão, estejam envolvidos, como avaliados, associados de uma organização sindical subscriitora 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 Análise / Avaliação de Desempenho, os Operadores de Telecomunicações 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. Aspetos gerais e transitórios

### 4.1. Os Operadores de Telecomunicações comprometem-se a:

- 4.1.1. 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.
- 4.1.2. Garantir, até final de 2012, 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.
- 4.1.3. Entregar um exemplar do presente ACT aos trabalhadores por ele abrangidos.
- 4.1.4. 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 rígidos 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.

### 4.2. As partes signatárias do presente ACT acordam em:

- 4.2.1. Negociar, no ano 2012, o alargamento do âmbito do ACT a outras empresas do Grupo PT, priorizando a PT Inovação, PT ACS e Fundação PT.

- 4.2.2. No processo negocial de 2012 serão definidas as empresas do Grupo PT que integrarão o processo negocial de 2013.
  - 4.2.3. Diligenciar no sentido de concluir a revisão do clausulado, designadamente no referente às matérias ressalvadas no Anexo VI, até ao final do 1º trimestre de 2012, sem prejuízo da prorrogação deste prazo por acordo das partes.
  - 4.2.4. Aceitar que os valores da tabela de remunerações mínimas e valores de referência e outras matérias de expressão pecuniária serão atualizados, visando que a futura atualização que vier a ser acordada possa produzir efeitos a 1 de janeiro.
5. O presente Protocolo vigora até à conclusão do próximo processo de revisão do presente ACT, salvo acordo das partes em contrário.