

## **Aos trabalhadores do Grupo EDP**

# **Novo ACT – Todos aos Plenários**

Terminado o processo de negociação do Acordo Colectivo de Trabalho (ACT/EDP), com a sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego para breve e entrada em vigor provavelmente em Novembro próximo, importa agora, fundamentalmente, dar a sequência natural ao trabalho desenvolvido durante a fase negocial, onde os contactos com os trabalhadores se constituíram como um factor dominante e determinante.

Por isso, iremos privilegiar, como sempre, os contactos directos, através de plenários e reuniões, como forma de se produzirem esclarecimentos que permitam um conhecimento total dos direitos individuais e colectivos.

Entretanto, apelamos a que os trabalhadores canalizem todas as suas questões para os Sindicatos, por forma a obterem os esclarecimentos adequados e com rigor.

Sendo este ACT transversal ao Grupo EDP, dada a inclusão das empresas detidas a 100% (23 empresas subscritoras), o que há muito defendíamos, as realidades de conhecimento e ligação ao ACT são diferentes e, consequentemente, têm de ter o devido enquadramento, o que reforça a necessidade da discussão acima referida.

Deixamos, no entanto, algumas informações sobre matérias mais abrangentes e que podem contribuir para que os Plenários possam ser o mais úteis e eficazes possíveis.

### **Integração no ACT/2014**

#### **TRABALHADORES DE EMPRESAS ACT/2000 E COM PERSPECTIVA DE EVOLUÇÃO**

A todos estes trabalhadores é considerado um ano de antecipação em relação à evolução em perspectiva, o que se traduz no atingir da base seguinte um ano antes. Assim, quem pelo ACT de 2000 teria a próxima base expectável em 2018 verá esta aplicada em 2017. No caso de 2017 será 2016, no de 2016 é 2015 e os de 2015 verão os efeitos reportados a 1.1.2014, num processo a regularizar retroactivamente após a publicação do ACT. O ano em que a nova base é atribuída marcará o início do novo processo de evolução previsto no ACT acordado.

#### **TRABALHADORES DE EMPRESAS ACT/2000 NA ÚLTIMA BASE DOS NÍVEIS 5, 4 E 3**

Sendo condição garantida a existência de um ano de aceleração para todos (ACT/2000) e que o acesso ao novo grau/BR acrescida na carreira é de cinco anos, na prática, os trabalhadores que este ano tenham 4 ou mais anos de permanência passam à BR seguinte com efeitos a 1.1.2014. Os que detenham antiguidade inferior passam logo que atinjam os 4 anos de permanência.

## NÍVEIS 6 E 7

É extinto o Nível 6. Os trabalhadores serão integrados no nível 5 com a sua evolução limitada ao grau 11 (novo). Será, ainda, vista a possibilidade de ser dada formação e, caso seja correspondente, serão integrados nos novos perfis do nível 5 sem limitações.

Os trabalhadores do antigo nível 7, actualmente no nível 6 com limite, têm a sua evolução alargada ao novo grau 7 (BR 7), traduzindo-se no ganho de evolução a mais uma BR.

## CHEFIAS DE SECÇÃO E CHEFIA FUNCIONAL

Foram extintas as Chefias de Secção I, II, III e IV. Os trabalhadores vão ser integrados em perfis dos níveis 5, 4, 3 e 2, respectivamente.

Termina o conceito de Chefia funcional. Estes casos serão alvo de análise e ajustamento com vista a salvaguardar perdas.

## TRABALHADORES ORIUNDOS DE EMPRESAS SEM ACT

Ano	Situação	Evolução ACT a partir de:
2014	Nos casos em que não existiu alteração de retribuição base há três ou mais anos, por ato de gestão, será aplicada a BR/LR imediatamente superior à sua com efeitos a Janeiro de 2014	2014
2015	Nos casos em que não existiu alteração de retribuição base há três anos, por ato de gestão, será aplicada a BR/LR imediatamente superior à sua retribuição base, com efeitos a Janeiro de 2015	2015
2016	Nos casos em que não existiu alteração de retribuição base há três anos, por ato de gestão, será aplicada a BR/LR imediatamente superior à sua retribuição base, com efeitos a Janeiro de 2016	2016

Aos trabalhadores destas empresas com retribuição base inferior à BR 01 será assegurado o valor a esta correspondente na data de entrada em vigor do ACT/EDP/2014.

O processo de colocação destes trabalhadores no enquadramento resultante do novo Acordo irá começar brevemente e será efectuado até ao final do mês seguinte ao da publicação do ACT.

Tendo em conta a importância deste processo e suas consequências imediatas e futuras, os trabalhadores nesta situação devem informar o Sindicato de factores que considerem relevantes para a sua integração no enquadramento ACT. **A organização, através da sindicalização, é um passo imprescindível para a defesa dos direitos.**

## Os novos níveis de qualificação

Terão mais dois novos graus no início e um no final. Excepção para o Nível 2, que não terá mais um grau no topo, e para o Nível 5, que terá mais um no início, esta destina-se às admissões de trabalhadores com nove anos de escolaridade.

## Progressão na carreira qualificação

Após aplicadas as regras transitórias antes referidas, a evolução processar-se-á de uma forma diferente. A progressão será feita com base na avaliação de desempenho, acrescida de alguns outros critérios, onde se destaca a condição de um número de faltas não superior a 12 e que no caso de doença tem mais 45/ano (57 no total). À avaliação obtida em cada ano corresponderá 1.2 (Adequado), 1.5 (Bom) e 2 pontos (Excelente), sendo condição de passagem ao grau seguinte a soma de 6 pontos. Será garantida a análise e acompanhamento pelos Sindicatos das avaliações negativas, caso o trabalhador o pretenda.

## Nota final

Este processo uniformizou as matérias do ACT. No entanto, garantiu-se, no que se refere aos trabalhadores abrangidos pelo ACT/2000: a remuneração por antiguidade; o prémio de assiduidade e seu complemento; os prémios de condução, o isolamento; os protocolos TET e de Turnos; a manutenção de remanescentes do regime de turnos constituídos na vigência do ACT/2000.

Na saúde há alterações nos encargos(\*), mantendo-se os complementos da Segurança Social, e **é criada uma Comissão de Acompanhamento, nos moldes já informados, sempre defendida por nós como forma de potenciar uma melhoria real na qualidade de serviço**. O sistema “flex” mantém o seu campo de aplicação (coexistem os dois “sistemas”). A concessão de energia eléctrica foi modificada, nos termos já divulgados, e para os trabalhadores agora integrados esta componente passou para 650 euros/ano.

A remuneração por trabalho suplementar e o descanso compensatório (excepto nos feriados que sejam dias normais de trabalho nos turnos e na prestação em dia normal) são melhorados face à lei. Mantêm-se: a remuneração por trabalho nocturno, 24 dias de férias, quatro horas de assuntos particulares, feriados municipais e Carnaval, 38 horas/semana, horário especial contínuo (lojas), subsídio de estudo a trabalhadores e descendentes. Todas estas matérias são de aplicação universal. Embora com alterações a partir da publicação do novo ACT, mantêm-se os remanescentes por prática de regimes de turnos, salientando-se que passa a ser aplicada esta figura à disponibilidade.

Os Plenários permitirão uma informação aprofundada e esclarecedora. A participação de todos é fundamental!

Os Sindicatos estão totalmente disponíveis para efectuar reuniões sobre aspectos mais específicos de empresas ou grupos profissionais. Contacta-nos.

## BR, Níveis e Graus

Remun. Base € 2014	BR	Nível 5 Qualificado	Nível 4 Altamente qualificado	Nível 3 Altamente qualificado	Nível 2 Quadro médio
2720,00	22				12
2613,00	21				11
2503,00	20			13	10
2389,00	19			12	9
2280,00	18			11	8
2170,00	17		13	10	7
2059,00	16		12	9	6
1951,00	15		11	8	5
1832,00	14	14	10	7	4
1729,00	13	13	9	6	3
1616,00	12	12	8	5	2
1505,00	11	11	7	4	1
1400,00	10	10	6	3	
1304,00	9	9	5	2	
1210,00	8	8	4	1	
1142,00	7	7	3		
1070,00	6	6	2		
1014,00	5	5	1		
949,00	4	4			
894,00	3	3			
842,00	2	2			
798,00	1	1			

Remun. Base € 2014	L	Técnico Superior	Técnico Superior Especialista	Técnico Superior Sénior	Técnico Superior Especialista Generalista
3906,00	Q				12
3730,00	P				11
3553,00	O			13	10
3378,00	N			12	9
3205,00	M			11	8
3052,00	L		13	10	7
2905,00	K		12	9	6
2753,00	J		11	8	5
2602,00	I	14	10	7	4
2452,00	H	13	9	6	3
2298,00	G	12	8	5	2
2170,00	F	11	7	4	1
2034,00	E	10	6	3	
1902,00	D	9	5	2	
1771,00	C	8	4	1	
1638,00	B	7	3		
1505,00	A	6	2		
1400,00	A-1	5	1		
1304,00	A-2	4			

### \*Saúde/Trabalhadores ACT/2000 (Comparticipações)

O sistema terá uma responsabilidade de 24% por parte dos trabalhadores e 76% por parte da EDP.

A mútua passa a ter escalões de acordo com o rendimento do trabalhador. O seu valor, em cada ano, será calculado de acordo com as despesas do sistema, podendo, por isso, variar.

Passará a ser feito um co-pagamento directo na diferença entre o preço final dos medicamentos e apóritos e o valor pago pelo SNS, no valor de 22,5%. Até 31 de Dezembro de 2016 o valor a pagar será de 20%.

Nas consultas de Especialidades haverá um co-pagamento directo, no valor de 24%.

15 de Setembro de 2014  
O Secretariado

**- Para uma mais completa informação, não faltas aos Plenários!**  
**- Sindicaliza-te!**