

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Nível de desenvolvimento	2026 Com efeitos a 1 de julho de 2026 Valor mínimo
Consultor sénior	6	2 844,10 €
	5	2 709,00 €
	4	2 286,10 €
	3	2 071,10 €
	2	1 912,10 €
	1	1 594,00 €
Consultor	6	2 247,40 €
	5	2 140,80 €
	4	1 864,30 €
	3	1 631,10 €
	2	1 424,40 €
	1	1 249,50 €
Técnico superior	6	1 577,00 €
	5	1 503,90 €
	4	1 338,80 €
	3	1 183,20 €
	2	1 043,80 €
	1	953,30 €
Técnico especialista	6	1 150,20 €
	5	1 097,40 €
	4	974,80 €
	3	966,60 €
	2	956,40 €
	1	951,20 €
Técnico	6	984,00 €
	5	966,60 €
	4	956,40 €
	3	951,20 €
	2	946,10 €
	1	* 937,90 €

* Sem prejuízo do RMMG da Madeira (980,00 €) e dos Açores (966,00 €).

ANEXO V

Subsídios de turno

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
Rotativos	2,5 % com o valor mínimo de 55,00 €	5 % com o valor mínimo de 110,00 €

ANEXO VI

Matérias de expressão pecuniária

Matérias		Com efeitos a 1 de julho de 2026
Subsídio de refeição		10,46 €
Subsídio de pequeno-almoço		3,40 €
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	3,40 €
	Almoço	10,46 €
	Jantar	10,46 €
	Ceia	10,46 €
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 na 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
≥ 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, excepcionando-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.

ANEXO VIII

Regulamento do Poder Disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste regulamento disciplinar.

Artigo 2.º

Competência disciplinar

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração que a poderá delegar.

Artigo 3.º

Prescrição da infração

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, exceto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

2- Se a infração for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

Artigo 4.º

Sanções e efeitos disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações disciplinares que cometeram são as seguintes:

- a) Advertência verbal por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento.

2- A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o estatuto de aposentação.

3- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

6- O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da entidade empregadora.

7- Os limites referidos no número anterior relativos à sanção de suspensão com perda de retribuição, são elevados para o dobro, nas situações em que se verifique o condicionalismo legalmente previsto para aplicação