

Acordo coletivo entre a Navigator Tissue Ródão, SA e outra e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a Navigator Tissue Ródão, SA e a Navigator Tissue Aveiro, SA, adiante colectivamente designadas por empresas e individualmente por empresa e, por outro lado, os trabalhadores e trabalhadoras ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Sempre que neste ACT se utilize qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem a actividade de produção de papel e de produtos afins, em particular, na produção de papel Tissue.

4- Estima-se que o presente acordo colectivo de trabalho se aplique a duas empresas e a cerca de 390 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos.

2- Os valores ora acordados da tabela por escalões salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, nos termos enunciados no anexo II, o que perfaz um prazo global de 24 meses, sendo revistas após o decurso do prazo de vigência e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de dois anos, exceptuando-se desde já as matérias e cláusulas de expressão pecuniária, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e

respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 30 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- Os valores para as bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária ora acordados produzem efeitos nos termos constantes das tabelas por escalões salariais para os técnicos operacionais do presente acordo de colectivo de trabalho sob a forma de anexo II.

Cláusula 6.ª

Evolução profissional

A evolução profissional dos trabalhadores das empresas processar-se-á de acordo com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais, que figura como anexo I a este ACT.

Cláusula 61.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, equivalente a um mês de retribuição mensal, o qual será pago em junho.

3- O subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.

4- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 84.ª

Medicina no trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos fatores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais como apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

ANEXO I

Carreiras profissionais de técnicos operacionais do Tissue

5- Intervenientes e responsabilidades

O Regulamento de Carreiras Profissionais dos Técnicos Operacionais insere-se no processo de gestão de percursos profissionais da companhia e tem como intervenientes as seguintes partes:

- Trabalhador;
- Chefia direta;
- Direções;
- Recursos humanos/gestão de talento;
- Comissão executiva.

Papel de cada interveniente:

Trabalhador - Estabelece os seus objetivos/metaparticulares individuais no que concerne à sua evolução profissional na companhia e tem plena consciência dos critérios e requisitos exigidos para evoluir na carreira, e das possibilidades a médio e longo prazo, sabendo que tem de comunicar e dialogar com a sua chefia direta sobre as suas motivações e aspirações profissionais, no momento da entrevista da avaliação de desempenho.

Chefia direta - Acompanha de forma contínua o desempenho do trabalhador, o seu potencial de crescimento, as suas expectativas e motivações e analisa com ele a viabilidade das suas aspirações, considerando os requisitos exigidos. Apoia o trabalhador na definição e concretização do seu plano de desenvolvimento.

Direções - Identifica oportunidades e necessidades de conhecimentos e competências técnicas organizacionais, no curto, médio e longo prazo, tendo em conta as perspetivas e projeções de evolução do negócio.

Analisa as propostas de progressão e promoção na carreira, apresentadas pelas chefias diretas, e seleciona aquelas que devem ser submetidas à aprovação da comissão executiva, conciliando interesses organizacionais e individuais.

Recursos humanos - Garante a recolha, registo e tratamento das evoluções dos percursos profissionais e prepara, de acordo com as regras definidas, os elementos para análise das direções que levarão às propostas de evolução por pro-

gressão e promoção.

Verifica se as propostas finais a submeter à comissão executiva cumprem os critérios e os requisitos definidos no modelo de desenvolvimento das carreiras. Monitoriza, controla e acompanha o posicionamento de todos os trabalhadores nos níveis de carreira e garante a correta aplicação do modelo e dos montantes anualmente definidos pela comissão executiva para as promoções e progressões.

Garante a preparação, planeamento e execução das ações de formação para a preparação das novas valências/especialidades/níveis de proficiência.

Comissão executiva - Define, anualmente, os valores disponíveis para efeitos de evolução nas carreiras e aprova as propostas de evolução apresentadas.

A dotação financeira anual, para efeitos de evolução profissional, será o maior dos seguintes valores:

- 0,20 % do EBITDA do negócio Tissue no ano anterior;
- 1 % dos custos de pessoal do negócio Tissue no ano anterior.

Experiência profissional:

A elegibilidade do trabalhador para promoção/progressão será condicionada pela experiência profissional, definida no Regulamento de Carreiras Profissionais, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o trabalhador adquirir experiência profissional relevante em cada nível e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Os tempos mínimos não devem ser confundidos com tempos médios de permanência no nível, dado que estes dependem também do cumprimento de outros critérios em simultâneo com a existência de oportunidades organizacionais.

Para efeitos de aplicação do mecanismo de anti-estagnação, considerar-se-á que, ao 4.º ano sem promoção/progressão, nesse ano, o trabalhador passará para o escalão seguinte do nível de enquadramento onde está inserido (evolução horizontal), o que produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C	-
B	11
A*	5

Nota: * O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respetivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

A subida de nível (promoção), ficará sujeita à abertura de vaga e à avaliação de desempenho, sendo que, este último critério, deverá ser definido numa próxima sessão de trabalho.

De igual forma, os tempos de permanência acima referidos, poderão ser encurtados, em caso de abertura de vaga.

ANEXO II

Tabela por escalões salariais para os técnicos operacionais

1- Vigência, de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A	*	790	825	855	885	915	945	975	1 010			
B	790	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	
C	922	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443

* No período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, todos os trabalhadores que estejam enquadrados no escalão de admissão do nível A transitarão para o N0 do respectivo nível (o que implicará uma remuneração base de 790,00 €). Assim sendo, a partir do dia 1 de janeiro de 2022, é suprimido, em definitivo, o escalão de admissão do nível A.

2- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	
A	**	825	855	885	915	945	975	1 010	1 045	1 080			
B	**	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	1 207	
C	**	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443	1 488

** A partir do dia 1 de janeiro de 2023, serão suprimidos, em definitivo, todos os escalões de admissão dos respectivos níveis, pelo que os trabalhadores nestes escalões de admissão transitarão para o N0 do respectivo nível.

Setúbal, 22 de novembro de 2022.

Pelas Navigator Tissue Ródão, SA e Navigator Tissue Aveiro, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Nelson Bento Liberato Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL em representação dos sindicatos nesta filiados:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Paulo Ferreira, na qualidade de mandatário.

Gabriela Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Protocolo 2022/2023

As partes (Navigator Tissue Ródão, SA e as respectivas ORT) acordam na celebração do presente protocolo, de que são contraentes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte acordo:

1- Período de vigência

O presente protocolo é o resultado das negociações ocorridas no período compreendido entre 13 de abril de 2022 e 8 de julho de 2022, consubstanciadas em 6 reuniões e aprovadas por maioria nos plenários de trabalhadores realizados no dia 21 de julho de 2022.

O acordo tem uma vigência de dois anos (2022 e 2023), pelo que as medidas ora acordadas serão aplicáveis ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2023.

2- Actualização geral para o ano de 2022

Actualização geral de 0,9 %, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2022, garantindo-se um mínimo absoluto em

função da remuneração base mensal dos trabalhadores de 15,00 €.

Entrada em vigor: 1 de julho de 2022, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022.

3- Tabela por escalões salariais para o ano de 2022

Vigência, até 31 de dezembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A		790	825	855	885	915	945	975	1 010			
B	790	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	
C	922	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento para 10 % das melhores avaliações de desempenho, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1 - 3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1 - 4).

4- Tabela por escalões salariais para o ano de 2023

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	
A		825	855	885	915	945	975	1 010	1 045	1 080			
B		844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	1 207	
C		1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443	1 488

Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2023:

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1 - 3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1 - 4).

Supressão do escalão de admissão da tabela de escalões salariais, a partir de 1 de janeiro de 2023.

5- Pagamento do subsídio de férias

Alteração da regra do pagamento do subsídio de férias, o que implicará que o pagamento do subsídio ocorrerá, mediante o gozo de 5 dias úteis de férias (horário geral) e 4 dias úteis de férias (horário em regime de turnos).

6- Comparticipação do seguro de saúde

Reformulação do pagamento da comparticipação do seguro de saúde, com produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e que traduzir-se-á na comparticipação mensal do trabalhador em 8,00 € pelo cônjuge.

7- Plano de carreiras Tissue

Inclusão do mecanismo de anti-estagnação, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2025.

A dotação financeira anual, para efeitos de evolução profissional, será o maior dos seguintes valores:

a) 0,20 % do EBITDA do negócio Tissue no ano anterior;

b) 1 % dos custos de pessoal do negócio Tissue no ano anterior.

Vila Velha de Ródão, 21 de julho de 2022.

Pela Navigator Tissue Ródão, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário..

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Nelson Bento Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Gabriela Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Paulo Ferreira, na qualidade de mandatário.

Carlos Antunes, na qualidade de mandatário.

Protocolo 2022/2023

As partes (Navigator Tissue Aveiro, SA e as respectivas ORT) acordam na celebração do presente Protocolo, de que são contraentes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte acordo:

1- Período de vigência

O presente protocolo é o resultado das negociações ocorridas no período compreendido entre 13 de abril de 2022 e 8 de julho de 2022, consubstanciadas em 6 reuniões e aprovadas por maioria nos plenários de trabalhadores realizados no dia 22 de julho de 2022.

O acordo tem uma vigência de dois anos (2022 e 2023), pelo que as medidas ora acordadas serão aplicáveis ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2023.

2- Actualização geral para o ano de 2022

Actualização geral de 0,9 %, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2022, garantindo-se um mínimo absoluto em função da remuneração base mensal dos trabalhadores de 15,00 €.

Entrada em vigor: 1 de julho de 2022, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022.

3- Tabela por escalões salariais para o ano de 2022

Vigência, até 31 de dezembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A		790	825	855	885	915	945	975	1 010			
B	790	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	
C	922	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento para 10 % das melhores avaliações de desempenho, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1 - 3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1 - 4).

4- Tabela por escalões salariais para o ano de 2023

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	
A		825	855	885	915	945	975	1 010	1 045	1 080			
B		844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	1 207	
C		1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443	1 488

Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2023:

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1 - 3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1 - 4).

Supressão do escalão de admissão da tabela de escalões salariais, a partir de 1 de janeiro de 2023.

5- Pagamento do subsídio de férias

Alteração da regra do pagamento do subsídio de férias, o que implicará que o pagamento do subsídio ocorrerá, mediante o gozo de 5 dias úteis de férias (horário geral) e 4 dias úteis de férias (horário em regime de turnos).

6- Comparticipação do seguro de saúde

Reformulação do pagamento da comparticipação do seguro de saúde, com produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e que traduzir-se-á na comparticipação mensal do trabalhador em 8,00 € pelo cônjuge.

7- Plano de carreiras Tissue

Inclusão do mecanismo de anti-estagnação, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2025.

A dotação financeira anual, para efeitos de evolução profissional, será o maior dos seguintes valores:

- a) 0,20 % do EBITDA do negócio Tissue no ano anterior;
- b) 1 % dos custos de pessoal do negócio Tissue no ano anterior.

Aveiro, 22 de julho de 2022.

Pela Navigator Tissue Aveiro, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Nelson Bento Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Paulo Ferreira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de dezembro de 2022, a fl. 9 do livro n.º 13, com o n.º 250/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESF e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019 e que foi alterada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a The Navigator Company, SA, cuja actividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 401 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto na presente cláusula, substituindo parcialmente o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019 e que foi alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022.

2- Os valores ora acordados da tabela por escalões salariais, bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 24 meses, sendo revistas após o decurso do prazo de vigência e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- Os valores para as bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária ora acordados produzem efeitos nos termos constantes das tabelas por escalões salariais para os técnicos operacionais do presente acordo de empresa sob a forma de anexo II.

10- O novo Regulamento de Carreiras Profissionais de