

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**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 atividade 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 637 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia útil diurno	1ª hora	1,50
	Horas subsequentes	1,75
Dia útil nocturno	1ª hora	1,75 a)
	Horas subsequentes	2,00 a)
Dia de folga/descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 a)
Dia feriado	Diurna	2,40
	Nocturna	2,40 a)

a) Inclui sub. Trabalho nocturno.

2- O trabalho prestado em dia feriado será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo:

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado

Rh = Retribuição horária

T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 57,24 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que,

Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE;

Ana Maria Correia Lopes, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Almerindo Rego, mandatário.

Luis Dupont, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

Dina Carvalho, mandatário.

António Carlos Santos, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Abraão, mandatário.

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Pequito, mandatário.

António Moutinho Coelho, mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 57 do livro n.º 12, com o n.º 106/2018, 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 de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2017.

nos termos do número 1, movimento verba inferior a 576,84 € mensais, em média anual.

...

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

...

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,65 € por cada dia de trabalho prestado.

.....

**ANEXO I**

**A- Carreiras profissionais de executantes**

...

**B- Carreiras profissionais de quadros médios e superiores**

O modelo de carreiras de quadros considera todos os quadros pertencentes à The Navigator Company, SA abrangidos nas categorias de quadros superiores e quadros médios.

	Categorias actuais
Quadro superior	Director Responsável de área Técnico superior
Quadro médio	...

**Níveis de evolução profissional**

		Carreira de gestão	Carreira técnica
Quadro superior	19	Director	
	18	Responsável de área	
	17	Responsável de área	Técnico superior
	16	Responsável de área	Técnico superior
	15		Técnico superior
	14		Técnico superior
	13		Técnico superior

Quadros médios	...	...
	...	...

A promoção de nível corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais.

A promoção de nível é sujeita ao cumprimento dos requisitos (abaixo definidos) e a necessidade organizacional.

A progressão salarial corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional, de acordo com a banda salarial definida para o nível respectivo.

**Carreiras quadros superiores**

**I) Definição**

...

**II) Âmbito**

...

**III) Níveis de evolução profissional**

A carreira dos quadros superiores foi delimitada em sete níveis de evolução profissional, tal como apresentado:

		Carreira de gestão	Carreira técnica
Quadro superior	19	Responsável de área	
	18	Responsável de área	
	17	Responsável de área	Técnico superior
	16	Responsável de área	Técnico superior
	15		Técnico superior
	14		Técnico superior
	13		Técnico superior

**IV) Descrição da carreira**

...

## IV) a) Descrição da carreira de gestão

Descrição dos níveis		
	Definição	Âmbito de responsabilidade
Responsável Job Grade 19	São as funções que asseguram a definição, coordenação e monitorização dos objetivos e do desempenho de um departamento, atuando com elevada autonomia. Detêm responsabilidades sobre equipas de grande dimensão e/ou processos muito complexos e heterogéneos, com impacto estratégico na organização.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidência no plano estratégico com elevado impacto nos resultados da organização;</li> <li>- Atuação de acordo com políticas funcionais gerais, assumindo um papel importante na definição de standards, normas e procedimentos para a consecução de objetivos;</li> <li>- Âmbito de atuação heterogéneo e complexo;</li> <li>- Exigência de liderança de equipas, com visão estratégica do negócio;</li> <li>- Elevada autonomia na tomada de decisões.</li> </ul>
Responsável Job Grade 18	São as funções que asseguram os objetivos de um departamento ou serviço e coordenam o seu desempenho, cabendo-lhes a definição e controlo dos standards, normas e procedimentos. O âmbito de intervenção é heterogéneo e complexo, requerendo nível de autonomia na tomada de decisões sob sua responsabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidência no plano tático/estratégico, com impacto significativo nos resultados da direção;</li> <li>- Âmbito de atuação heterogéneo e complexo;</li> <li>- Atuação de acordo com normas e políticas claramente definidas, contribuindo para a sua definição;</li> <li>- Exigência de liderança de equipas;</li> <li>- Autonomia na tomada de decisões.</li> </ul>
Responsável Job Grade 17	São as funções que asseguram os objetivos de um serviço ou área especializada/funcional, com algum nível de autonomia de decisão. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores e quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos standards, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidência no plano tático/operacional, com coordenação operacional das atividades;</li> <li>- Atuação de acordo com normas e políticas definidas;</li> <li>- Âmbito de atuação homogéneo e complexo;</li> <li>- Capacidade de coordenação e supervisão de equipas;</li> <li>- Exigência de coordenação equipas e influência sobre os outros;</li> <li>- Autonomia relativa na tomada de decisões.</li> </ul>
Responsável Job Grade 16	São as funções que asseguram os objetivos de um serviço ou área funcional. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos standards, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidência no plano operacional, com coordenação operacional das atividades;</li> <li>- Atuação de acordo com normas e políticas definidas;</li> <li>- Âmbito de atuação homogéneo e complexo;</li> <li>- Capacidade de coordenação e supervisão de equipas;</li> <li>- Exigência de coordenação equipas e influência sobre os outros;</li> <li>- Autonomia relativa na tomada de decisões.</li> </ul>

Requisitos	Requisitos de evolução profissional - Carreira de gestão			
	Área industrial	Área comercial	Área corporativa	
Avaliação de desempenho*	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos.</li> <li>- Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos.</li> </ul>			
Job Grade				
Experiência profissional/competências e conhecimentos	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprovados conhecimentos de duas áreas fabris (preferencialmente conhecimentos de pasta e papel).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecimentos comprovados em duas áreas comerciais (preferencialmente entre marketing, comercial e logística).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecimentos comprovados em duas áreas de suporte (preferencialmente transversal à direção).</li> </ul>
	18	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiência relevante em função de gestão de nível 18 (ou equivalente no exterior).</li> <li>- Demonstração de competências de liderança, visão estratégica do negócio, iniciativa e assertividade.</li> <li>- Requisito preferencial: chefia/participação de projeto transversal de natureza estratégica na The Navigator Company, SA*.</li> </ul>		
	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiência relevante em função de nível 17, de gestão ou técnica (ou equivalente no exterior).</li> <li>- Demonstração de competências de coordenação de equipas, iniciativa e visão estratégica.</li> <li>- Requisitos preferenciais:</li> <li>- Experiência em 2 sub áreas/processos da área de responsabilidade.</li> <li>- Chefia/participação em projetos transversais à direção*.</li> </ul>		
	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Domínio técnico da área funcional correspondente.</li> <li>- Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa.</li> <li>- Capacidade de gestão de equipas.</li> </ul>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecimentos técnicos da área funcional correspondente.</li> <li>- Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa.</li> <li>- Capacidade de gestão de equipas.</li> </ul>		

(\*) Não aplicável a processos de recrutamento externo.

**IV) b) Descrição da carreira técnica**

Descrição - Carreira técnica		
	Definição	Âmbito de responsabilidade
Técnico superior Job Grade 17	São funções que requerem um domínio técnico integral de competências numa área de conhecimento. Pressupõe a existência de funções com elevado grau de autonomia e de tomada de decisão de âmbito técnico. Funções que se dedicam ao estudo de questões muito complexas, apresentando soluções inovadoras de elevado âmbito técnico ou estratégico e com impacto significativo na organização. Poderá incluir a gestão/supervisão de projetos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidência no plano estratégico com impacto significativo ao nível da tomada de decisões do grupo;</li> <li>- Responsabilidade sobre processos heterogéneos e muito complexos;</li> <li>- Domínio integral de competências numa área de conhecimento com elevado nível de complexidade.</li> </ul>
Técnico superior Job Grade 16	São funções que requerem um domínio técnico ou especializado de uma área de conhecimento. A sua execução implica o domínio de procedimentos e, frequentemente, a supervisão/controlo funcional de processos ou sistemas complexos. São funções que apresentam soluções técnicas inovadoras com impacto económico-estratégico no grupo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidência no plano estratégico/tático com impacto nos resultados da direção ou organização;</li> <li>- Responsabilidade sobre processos heterogéneos e complexos;</li> <li>- Domínio de competências numa área de conhecimento complexa.</li> </ul>
Técnico superior Job Grade 15	São funções que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais ou através de experiência profissional. A sua execução implica o domínio de procedimentos, processos ou sistemas com algum nível de complexidade.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidência no plano tático com impacto nos resultados da direção;</li> <li>- Responsabilidade sobre processos complexos;</li> <li>- Elaboração de pareceres que sustentem a tomada de decisões.</li> </ul>
Técnico superior Job Grade 14	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da atividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas com algum grau de complexidade técnica. São funções que contemplam a execução de um conjunto de atividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita;</li> <li>- Domínio de procedimentos e normas diversificados face a problemas relativamente complexos.</li> </ul>
Técnico superior Job Grade 13 (Entrada)	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da atividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas de complexidade técnica reduzida. São funções que contemplam a execução de um conjunto de atividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita;</li> <li>- Conhecimento de procedimentos e normas diversificados face a problemas de complexidade reduzida.</li> </ul>

Requisitos de acesso	Carreira técnica		
	Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho*	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos.</li> <li>- Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos.</li> </ul>		
Job Grade			
Experiência profissional/ Competências e conhecimentos	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Domínio integral de competências técnicas na sua área de responsabilidade.</li> <li>- Conhecimentos comprovados de 2 áreas de conhecimento dentro da área funcional (industrial, comercial ou corporativa).</li> <li>- Demonstração de competências de resolução de problemas, orientação para resultados, iniciativa e visão estratégica.</li> <li>- Requisito preferencial: gestão de projetos transversais de natureza estratégico na The Navigator Company, SA (*).</li> </ul>	
	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Domínio do conhecimento técnico específico requerido para o desempenho da função.</li> <li>- Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa e pensamento conceptual.</li> <li>- Requisitos preferenciais:</li> <li>- Experiência relevante em duas áreas de responsabilidade.</li> <li>- Participação em projetos transversais à direção a que pertence (*).</li> </ul>	
	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Domínio do conhecimento técnico específico, procedimentos e sistemas da função.</li> <li>- Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico.</li> <li>- Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa, flexibilidade e orientação para resultados.</li> </ul>	
	14	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecimentos técnicos específicos, procedimentos e sistemas da função.</li> <li>- Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico.</li> </ul>	
	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requisitos mínimos de entrada para quadro superior.</li> </ul>	

(\* ) Não aplicável a processos de recrutamento externo.

**Carreira de quadros médios**

**Critério de conversão**

...

O enquadramento dos trabalhadores nos níveis de carreira será efetuado de acordo com a seguinte matriz de conversão:

**C- Enquadramento dos trabalhadores**

Executantes

...

Quadros médios

...

Quadros superiores

		Níveis anteriores
NOVOS NÍVEIS - JOB GRADE	19	5
	18	4
	17	4
	16	3
	15	3
	14	2
	13	1

**ANEXO II**  
**Bandas salariais**

QUADROS MÉDIOS		
NÍVEIS	BANDA SALARIAL €/mês	
D2	1.606 €	3.351 €
D1	1.310 €	2.485 €

EXECUTANTES				
NÍVEIS	ZONA ADMISSÃO	BANDA SALARIAL €/mês		
C2		1.376 €	-	2.431 €
C1		1.211 €	-	2.212 €
B2		1.105 €	-	2.011 €
B1		996 €	-	1.534 €
A2	795 €	906 €	-	1.407 €
A1	724 €	830 €	-	1.121 €

ANEXO III

A.1. Cláusulas

...

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Subsídio de infantário**

1- A empresa participará nas despesas com a frequência de infantário, no seguinte valor:

- Infantário - 66,30 €;

...

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Regalias sociais**

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

...;

- c) Subsídio especial a deficientes: 95,00 €;

...

Mitrena, 6 de maio de 2018.

Pela The Navigator Company, SA:

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

*Filomena Maria Ouro H. Bóia*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeitos credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicatos dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luís Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*Vitor Manuel Tavares*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 58 do livro n.º 12, com o n.º 109/2018, 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 TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Contabilistas - SICONT e outros - Alteração salarial e outra**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

1- O presente acordo obriga, por um lado, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, adiante designada por TAP, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Contabilistas - SICONT, pelo Sindicato dos Economistas - SE, pelo Sindicato dos Engenheiros - SERS e pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET, adiante designados por sindicatos outorgantes.

2- A TAP integra o sector de atividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 62100).

3- O acordo de empresa abrange diretamente, para além da TAP, cerca de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

1- O presente acordo visa a revisão parcial do AE celebrado em 2005 entre a TAP e os sindicatos outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de novembro de 2005.

2- A revisão parcial agora acordada não tem quaisquer efeitos no período de vigência do AE identificado no número anterior, o qual se mantém inalterado.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

1- Os montantes constantes da tabela salarial atualmente em vigor, em resultado do AE (Revisão parcial), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, são atualizados em 1 % (com arredondamento para a unidade de euro imediatamente superior), com efeitos a 1 de julho de 2017.

2- Esta atualização abrange as remunerações complementares auferidas por exercício específico de funções, nomeadamente de coordenação e chefia.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

1- A partir de 1 de janeiro de 2018 os trabalhadores passarão a ter direito a um subsídio de refeição de 0,90 €, pago através de «cartão refeição», por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem, pelo menos, 5 horas de trabalho efetivo.

2- Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, licença de gravidez, de parentalidade ou de adoção e faltas de qualquer natureza.

3- A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei não determinará, por si só, a perda do subsídio de refeição.

Lisboa, 15 de janeiro de 2018.

TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA: