

3- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2021-2022 tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

4- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista nas alíneas *b)* ou *d)*, do número 1, no número 2 ou no número 3, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

§. No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

5- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento retribuição mínima prevista no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos na época 2022-2023 para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

6- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 31 de março, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Cláusula segunda

Em tudo o mais, mantém-se inalterado e em vigor o teor do CCT.

Feito em três vias originais, ficando cada parte na posse de uma e destinando-se a terceira ao depósito legal.

Porto, 30 de junho de 2021.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Pedro Proença, presidente.

Sónia Carneiro, diretora executiva coordenadora.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

Joaquim Evangelista, presidente.

José Carlos Martins Ferreira, vogal da direção.

Depositado em 16 de setembro de 2021, a fl. 169 do livro n.º 12, com o n.º 185/2021, 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 Exide Technologie, L.^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial

Ao segundo dia do mês de setembro de 2021, reuniram, por um lado, os representantes da Exide Technologies, L.^{da} e, por outro, os representantes do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão das cláusulas pecuniárias do acordo de empresa publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Exide Technologies, L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pela organização sindical outorgante, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI.

2- O AE abrange esta empresa e cerca de 250 trabalhadores.

3- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

4- A Exide Technologies, L.^{da} integra o sector de actividade de fabricação de acumuladores e pilhas (CAE 27200).

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínima

A tabela de remunerações mínima, o valor do prémio de antiguidade e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2021.

Pela Exide Technologies, L.^{da}:

Dr. Pedro António Marques Castro Fernandes, director de fábrica, na qualidade de gerente.

Dr.ª Carla Alexandra Lopes Rodrigues Afonso, directora de recursos humanos, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Sr. José Manuel Alexandre Silva, na qualidade de mandatário.

Sr. José Jaime da Serra Patrício, na qualidade de mandatário.

Sr. Fábio Alexandre Oliveira Coutinho Roxo, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas
Abril 2021**

Grau	Profissão e/ou categoria	Salário
1- Grupo dos profissionais administrativos		
6	Assistente administrativo 2. ^a	1 372,50 €
5	Assistente administrativo 1. ^a	1 437,50 €
4	Técnico administrativo	1 552,50 €
3	Secretária	1 552,50 €
1	Analista informático	1 437,50 €
0	Contabilista	2 452,50 €
2- Grupo dos profissionais técnico-fabris		
11	Técnico fabril praticante 1.º ano	915,50 €
10	Técnico fabril praticante 2.º ano	995,50 €
7	Técnico fabril 1.º e 2.º anos	1 097,50 €
6	Técnico fabril 3.º e 4.º anos	1 222,50 €
5	Técnico fabril 5.º e 6.º anos	1 323,50 €
4	Técnico fabril + 6 anos	1 378,50 €
3	Técnico fabril principal	1 535,50 €
3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais		
9	Operador de logística 2. ^a	1 097,50 €
8	Operador de logística 1. ^a	1 197,50 €
6	Supervisor de logística	1 452,50 €
6	Vendedor	1 827,00 €
4- Grupo dos profissionais qualificados		
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 1.º ano	915,50 €
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 2.º ano	1 097,50 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 1.º ano	1 097,50 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 2.º ano	1 197,50 €
6	Profissional qualificado/fundidor-moldador oficial	1 294,50 €
7	Motorista de ligeiros	1 278,50 €
6	Afinador de máquinas oficial 1. ^a	1 294,50 €
5- Grupo profissional dos operadores especializados		
10	Operador especializado praticante	915,50 €
9	Operador especializado oficial de 2. ^a	1 097,50 €
8	Operador especializado oficial de 1. ^a	1 197,50 €
6- Grupos dos profissionais de engenharia e técnicos superiores equivalentes		
3	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-A	1 422,50 €
2	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-B	1 502,50 €
1	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível II	1 686,50 €
0	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível III	2 452,50 €
01	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível IV	2 580,00 €

7- Grupo de chefias		
5	Chefe de equipa especializado	1 401,50 €
5	Chefe de equipa qualificado	1 686,50 €
4	Coordenador	1 896,50 €
3	Chefe de secção	2 002,50 €
1	Encarregado geral	2 152,50 €
0	Chefe de serviço	2 552,50 €
06	Chefe de departamento/director	2 732,50 €

Prémio de antiguidade: 37,12 € (de acordo com a cláusula 38.^a).

Subsídio de refeição: 6,74 € (de acordo com a cláusula 91.^a).

Depositado em 16 de setembro de 2021, a fl. 168 do livro n.º 12, com o n.º 184/2021, 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 Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Acordo de contratação de PNT 2021

Acordo de contratação de PNT 2021

Entre: Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa coletiva n.º 502030879, com o capital social de 17 100 000,00 €, com sede efetiva no Aeroporto de Lisboa, Rua B, Edifício 10, 1.º, 1700-008 Lisboa, aqui representada pelo Eng.º Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, com poderes para o ato, doravante abreviadamente designada «Portugaláia»

e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, pessoa coletiva n.º 500928045, com sede na Rua Frei Tomé de Jesus, n.º 8, na cidade de Lisboa, aqui representado por Pedro Manuel Gonçalves Azevedo e Rui Miguel Faria Martins, com poderes para o ato, doravante designado, abreviadamente, por SPAC, globalmente abreviadamente referidos como «partes», considerando que:

i) A pandemia de COVID-19 teve efeitos drásticos no setor da aviação, afetando toda a operação da Portugaláia;

ii) Face à situação provocada pelos efeitos do surto do COVID-19 no ano de 2020 e à quebra muito acentuada da operação da Portugaláia, esta empresa opôs-se à renovação dos contratos de trabalho a termo de um conjunto de trabalhadores-pilotos no ano de 2020;

iii) Com a (aparente) progressiva melhoria da operação da Portugaláia no início da segunda metade de 2020, as partes celebraram, a 15 de julho de 2020, um memorando de entendimento sobre a contratação de PNT (o «Memorando de entendimento»), no âmbito do qual foi acordada a suspensão temporária de algumas normas do acordo de empresa SPAC/Portugaláia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 33, de 8 de setembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas em 2010 e em 2020, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020;

iv) No primeiro trimestre de 2021, em decorrência dos impactos da segunda vaga da pandemia, foi necessário que o Estado Português tomasse medidas de auxílio de emergência para garantir a continuidade da operação do Grupo TAP em que se insere a Portugaláia, do que resultou o compromisso deste grupo com um plano de reestruturação, já apresentado às autoridades competentes da União Europeia;

v) No âmbito das necessidades da Portugaláia e da TAP ditadas pelas exigências do plano de reestruturação, referido no parágrafo anterior, alguns pilotos da TAP manifestaram a sua vontade de ingressar nos quadros da Portugaláia;

As partes reconhecem que, para cumprir as exigências do plano de reestruturação do Grupo TAP, a Portugaláia necessita de proceder à contratação de PNT, pretendendo, nessa senda e para esse efeito, estabelecer critérios objetivos de exceção na preferência da admissão de pilotos.

Acordam as partes:

1- Estabelecer os seguintes critérios objetivos, sucessivos e subsidiários entre si, de preferência na admissão de pilotos à Portugaláia, mediante a celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado:

a) Critério 1: Pilotos efetivos TAP que, no âmbito das medidas voluntárias previstas no plano de reestruturação do Grupo TAP, tenham manifestado a sua vontade em ingressar no quadro de pilotos da Portugaláia;

b) Critério 2: Pilotos que venham a ser dispensados pela TAP no âmbito da continuação da aplicação do plano de reestruturação do Grupo TAP (2.ª fase), considerando-se como período relevante, para efeitos de elegibilidade e integração deste critério, o lapso de tempo que vier, eventualmente, a mediar entre a data de início da manifestação da intenção de recurso pela TAP a medidas unilaterais de cessação de postos de trabalho no âmbito do dimensionamento do efetivo planeado e necessário e a data de 31 de julho de 2021, devendo, impreterivelmente, até esta data, os pilotos elegíveis manifestar o seu interesse em ingressar na Portugaláia ou nisso consentir;

c) Critério 3: Pilotos cujos contratos de trabalho a termo final ou resolutivo celebrados com a Portugaláia tenham cessado em 2020 por iniciativa desta, preferindo na contratação, em igualdade de circunstâncias no âmbito deste critério, os pilotos cuja data de caducidade do contrato de trabalho seja