



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	3167
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	3168
- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	3170

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras	3172
- Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial	3174
- Acordo de empresa entre a Exide Technologie, L. ^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial	3175

- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Acordo de contratação de PNT 2021	3177
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária	3178

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Eleição.....	3180
- Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público - STEESP - Eleição	3181

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Comercial e Industrial e de Serviços de Macedo de Cavaleiros (ACISMC) - Eleição	3182
--	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA - Constituição	3183
---	------

II – Eleições:

- Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA - Eleição	3192
- Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Eleição	3192

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dscot@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2021, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem, nos concelhos de Aljezur e Odemira, às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo nos concelhos de Odemira e Aljezur no mesmo setor de atividade a todos os empregadores não filiados na

associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangi-

dos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1591 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 31,9 % são mulheres e 68,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 326 TCO (20,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1265 TCO (79,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 69,6 % são homens e 30,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e na desigualdade social.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 18, de 19 de agosto de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AHS - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e*

Emprego (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2021, são estendidas, nos concelhos de Odemira e Aljezur:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2021.

15 de setembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2021, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo

ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1894 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 55,5 % são mulheres e 44,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 275 TCO (14,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1619 TCO (85,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 60,5 % são mulheres e 39,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 16, de 9 de agosto de 2021, ao qual o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul deduziu oposição à sua emissão, alegando que a convenção introduz alterações lesivas dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente a eliminação da majoração das férias, a redução do trabalho suplementar, a redução do trabalho noturno e a instituição do banco de horas.

Considerando que a negociação coletiva e consequente celebração de convenção coletiva insere-se no âmbito da capacidade e autonomia das partes celebrantes, no quadro do princípio da liberdade contratual e dentro dos limites estabelecidos pelas normas legais imperativas; considerando que, por outro lado, a emissão de portaria de extensão promove o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, uniformizando as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores abrangidos e aproximando as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor; considerando ainda que o âmbito de aplicação previsto no artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste ao sindicato oponente a defesa dos direitos dos seus associados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores nele filiados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabajado-

res ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2021.

15 de setembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

O acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020, abrange as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante que, na área geográfica de Lisboa e concelhos limítrofes, se dediquem às atividades previstas na convenção.

A parte empregadora requereu a extensão do acordo de empresa a todos os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e)

do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. Contudo, o estudo económico não foi exequível porquanto a revisão global operada pela convenção ora objeto de extensão procedeu a alterações profundas das carreiras profissionais impedido a comparação entre as tabelas salariais da nova convenção e as da convenção revista. No entanto, a EMEL apresentou dados sobre os indicadores referidos na RCM, indicado que num universo de 788 trabalhadores da empresa (dos quais 522 são homens e 266 são mulheres) a portaria de extensão do acordo de empresa permitirá abranger 602 trabalhadores (76 % do total de trabalhadores), dos quais 397 são homens e 205 são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a mesma representa um acréscimo significativo na massa salarial do total dos trabalhadores. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social os dados indicam impacto no leque salarial e na redução considerável das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as referidas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promoveu-se a publicação do aviso de projeto de portaria de extensão com vista ao alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem no plano social o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

Publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 16, de 9 de agosto de 2021, o CESP deduziu oposição à extensão da convenção que outorgou. Para tanto alega, em síntese, que: i) a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva apenas é autorizada para setor de atividade e âmbito profissional e não para uma empresa; ii) a emissão da portaria de extensão constitui uma intervenção na autonomia e liberdade sindical garantida pelas Convenções da OIT, n.º 87 e 98, retificadas por Portugal; iii) as razões apresentadas para o alargamento do acordo de empresa aos trabalhadores ao serviço da EMEL não abrangidas pelo mesmo não são válidas, nomeadamente porque a empresa aplicou a todos os seus trabalhadores as condições de trabalho previstas no acordo de empresa que se pretende estender.

Contrariamente ao alegado pela oponente, o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho permite que a convenção coletiva possa ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. No caso, o alargamento da convenção vai para o mesmo âmbito de setor atividade e profissional nesta previsto e não para setor de atividade ou âmbito profissional distinto. Por outro lado, a presente extensão cumpre o desiderato previsto no artigo 485.º do mesmo código, que estatui que «o Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores». Acresce

ainda que o alargamento da convenção por força de portaria de extensão justifica-se como garante da aplicação de idênticas condições de trabalho para todos os trabalhadores da empresa, com relação de trabalho estabelecida ou a estabelecer, sendo por isso determinante para assegurar a inexistência de desigualdades salariais. Ademais, atendendo ao âmbito pessoal da extensão e ao princípio da subsidiariedade da portaria de extensão, a sua emissão não impede que os trabalhadores se filiem em associação sindical outorgante de convenção coletiva ou que, querendo façam uso do exercício do direito de oposição com fundamento na sua liberdade sindical. Do mesmo modo, tal instrumento não veda a autonomia nem o exercício do direito de celebração de convenção coletiva por associação sindical. Neste sentido, considerando que a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva rege-se pelo disposto nos artigos 514.º a 516.º do Código do Trabalho e que foram, também, tidos em conta os indicadores previstos da RCM, n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, promove-se a emissão da portaria de extensão do acordo de empresa.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data requerida pela empresa outorgante, atendendo aos fundamentos por esta expostos e que é a entidade empregadora abrangida pela extensão.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de

2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020, são estendidas, no âmbito do setor de atividade e na área geográfica prevista na convenção, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

15 de setembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras

5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- (...)
(...)

Com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, filiadas na Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária têm vigência a 1 de janeiro. Excepcionalmente, no presente ano a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigoram entre 1 de maio de 2021 e 31 dezembro 2021.

3- (...)

4- (...)

5- Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, podendo ser revista, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de outubro. O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3- A tabela salarial que resultar da revisão efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

4- (...)

(...)

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 8.^a

Estágio e acesso

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)

8- Os operadores especializados ascenderão a operadores principais após três anos de permanência naquela categoria.

9- O segundo oficial de carnes ascenderá a primeiro oficial de carnes após três anos de permanência naquela categoria. O primeiro oficial de carnes ascenderá a oficial de carnes principal após três anos de permanência naquela categoria.

10- Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

(...)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para os trabalhadores que pratiquem o seu período normal de trabalho semanal de segunda a sábado até às 13h00, para além da remuneração, a um subsídio de 17,00 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 21.ª

Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 5,20 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

(...)

ANEXO I

(...)

Profissionais de comércio:

(...)

Operador principal - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes a de operador mas que também pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Oficial de carnes principal - É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

Primeiro-oficial de carnes - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção.

ANEXO II

Tabela salarial

(1 de maio a 31 de dezembro de 2021)

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
A	Administrativo Director de serviços Secretário geral Contabilista/técnico oficial de contas Programador	775,00
B	Chefe de secção	715,00
C	Secretário de direcção Subchefe de secção	695,00
D	Assistente administrativa I Caixa	685,00
E	Assistente administrativa II Rececionista/telefonista Cobrador	675,00
F	Assistente administrativa II	670,00

G	Contínuo Porteiro Estagiário administrativo 2.º ano Trabalhador de limpeza Paquete até 17 anos	665,00
A	Comércio Gerente comercial Chefe de vendas Chefe de compras Encarregado de loja	765,00
B	Caixeiro encarregado Oficial de carnes principal	710,00
C	Caixeiro Chefe de secção Inspector de vendas Encarregado de armazém Operador principal	695,00
D	Primeiro caixeiro Prospector de vendas Operador especializado Fiel de armazém Vendedor ou caixeiro viajante Expositor ou decorador Primeiro oficial de carnes	685,00
E	Segundo caixeiro Operador de 1.ª Segundo oficial de carnes	675,00
F	Terceiro caixeiro Operador de 2.ª Distribuidor	670,00
G	Servente Embalador Caixeiro ajudante até 2.º ano	665,00

(*) De acordo com o regime legal da retribuição mínima garantida.

Bragança, 23 de junho de 2021.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB:

Maria João Gonçalves Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Patricio Teixeira Afonso, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros:

Paulo Jorge da Cruz Moreira, na qualidade de presidente da direcção.

Pedro Luís Rodrigues Fragoso, na qualidade de vice-presidente da direcção.

Paulo Jorge Fernandes Pinto, na qualidade de tesoureiro da direcção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

Vitor José dos Santos Borges, na qualidade de presidente da direcção.

Ricardo Jorge Pires Gonçalves, na qualidade de tesoureiro da direção.

Declaração

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Lista de sindicatos filiados:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 14 de setembro de 2021, a fl. 168 do livro n.º 12, com o n.º 183/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional, associação de entidades empregadoras a que corresponde o NIPC 502 136 219, com sede na Rua da Constituição, n.º 2555, na freguesia e concelho de Cedofeita, Porto, neste ato representada pelos Ex.^{mos} Senhores Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia e Dr.^a Sónia Carneiro, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e diretora executiva coordenadora, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designada Liga Portugal;

E o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva n.º 500 965 706, com sede na Rua do Almada, n.º 11, 3.º dt.º, 1200-288, em Lisboa, neste ato representado pelos Ex.^{mos} Senhores Dr. Joaquim Manuel Evangelista da Silva e José Carlos Martins Ferreira, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e vogal da direção, com poderes para o obrigar, ao diante abreviadamente designado SJPF;

Ambas outorgantes do contrato coletivo de trabalho dos jogadores profissionais (ultimamente publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020 - ao diante CCT), ao diante abreviada e conjuntamente também designadas partes.

Considerando que:

a) A Liga Portugal tem executado um projeto de sustentabilidade económica dos clubes, que o SJPF reconhece como adequado e que visa a proteção dos clubes e dos jogadores;

b) Tal projeto está a seguir um percurso que se afigura satisfatório sem que, no entanto, tenha logrado ainda o saneamento financeiro dos clubes, tanto mais que atualmente o país e no mundo veem-se confrontados com todas as condicionantes económicas provocadas pela pandemia COVID-19;

c) O SJPF mostra-se disponível, face ao apelo da Liga Portugal, para manter um regime transitório que não comprometa a sustentabilidade financeira dos clubes da Liga Portugal 2, confrontados com todas as condicionantes económicas provocadas pela pandemia da COVID-19, ao longo de 2020 e 2021;

d) Nas últimas épocas desportivas, o SJPF e a Liga Portugal acordaram que se aplicasse o coeficiente referido na alínea b), do número 1, do artigo 32.º-A do CCT aos salários dos jogadores da Liga Portugal 2;

e) As partes entendem que se justifica a manutenção em vigor da norma referida para a época desportiva 2021-2022, face aos constrangimentos que o futebol ainda viverá nesta época;

f) O presente acordo aplica-se ao setor do futebol (futebol de 11) e abrange todas as sociedades desportivas e futebolistas profissionais em território nacional em número aproximado de entidades patronais de 34 e de jogadores de 5000.

Acordam, livremente e de boa-fé, em alterar o artigo 32.º-A do CCT nos termos das cláusulas seguintes:

Cláusula primeira

As partes acordam alterar o teor do artigo 32.º-A do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

Artigo 32.º-A

Disposição transitória

1- O jogador profissional que celebre contrato de trabalho desportivo para a época desportiva 2021-2022, tem direito a auferir, a seguinte retribuição base mínima mensal, para as competições em que participa:

a) Liga Portugal Bwin: 3 vezes a retribuição mínima mensal garantida estabelecida pelo Governo para a generalidade dos trabalhadores (RMMG), conforme definido na alínea a) do artigo 32.º;

b) Liga Portugal 2: 1,75 a RMMG;

c) Liga 3: 1,5 a RMMG;

d) Campeonato de Portugal, escalões de formação, Campeonato Sub-23, e outras competições não expressamente previstas: a RMMG.

2- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 1, na época desportiva 2021-2022, para as equipas participantes na Liga 3, fixa-se a retribuição base mínima mensal no valor correspondente à RMMG, condicionada à obrigação do clube ou sociedade desportiva garantir que, pelo menos 50 % dos jogadores que compõe o seu plantel principal, celebrarão contrato de trabalho desportivo objeto do respetivo registo na Federação Portuguesa de Futebol.

§. Verificando-se o incumprimento do disposto neste número 2, o clube ou sociedade desportiva fica obrigado a atualizar o valor salarial de todos os seus atletas que afirmam a RMMG para o coeficiente fixado na alínea c) do número 1.

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

mais antiga;

d) Critério 4: Pilotos que, não estando incluídos nas categorias sociais anteriores, tenham sido anteriormente pilotos da Portugaláia em regime de contrato de trabalho com esta celebrado e que tenham, por sua iniciativa, cessado o respetivo contrato de trabalho para ingressar na carreira de piloto na TAP e cujo processo de recrutamento e admissão não foi concluído por motivos que se devem, exclusivamente, à crise pandémica COVID-19 e ao seu impacto no setor da aviação;

e) Critério 5: Trabalhadores internos da Portugaláia provenientes de outras categorias profissionais.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, as partes acordam:

a) Nos termos e para os efeitos do artigo 139.º do Código do Trabalho, o disposto nos parágrafos anteriores substitui o disposto no artigo 145.º do Código do Trabalho;

b) Nos termos e para os efeitos do artigo 502.º, números 2 e 3, do Código do Trabalho, com fundamento nos considerandos *i) a vi)* do presente acordo e na necessidade de ser assegurada a viabilidade do Grupo TAP, bem como a manutenção de postos de trabalho, na suspensão temporária das seguintes cláusulas convencionais:

§ único. Cláusulas 3.ª, números 3, 4 e 5, e 5.ª do RAACF, anexo ao AE 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, devendo o início da contagem da antiguidade de serviço, no que concerne ao posicionamento relativo dos pilotos a admitir ao abrigo do presente acordo, pautar-se pela aplicação dos critérios sucessivos e subsidiários enunciados de 1 a 5 no parágrafo primeiro do presente acordo.

3- Vigência: o presente acordo produz efeitos à data da sua assinatura e vigorará até 30 de novembro de 2021.

4- Nos termos e para os efeitos na alínea *g)* do número um do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, por um lado, a Portugaláia e, por outro lado, 32 trabalhadores-pilotos associados do SPAC.

5- O presente acordo aplica-se em todo o território nacional.

6- A Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros (CAE 51100-R3).

7- Qualquer alteração ao presente acordo apenas poderá ser efetuada por via de acordo escrito entre as partes e da consequente publicação do mesmo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 2 de maio de 2021.

Pela Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Valter Fernandes, director-geral.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Pedro Azevedo, vice-presidente.

Rui Martins, tesoureiro.

Depositado em 17 de setembro de 2021, a fl. 169 do livro n.º 12, com o n.º 187/2021, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e criada no âmbito do acordo de empresa celebrado entre o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil e a Transportes Aéreos Portugueses, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2010, na sua redação atual¹.

No dia 10 de maio de 2021 reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 10.ª do acordo de empresa celebrado entre a TAP, SA e o SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2010, na sua redação atual, encontrando-se presentes todos os membros que a compõem: José Rocha Pimentel e Pedro Ramos, respetivamente diretor do gabinete jurídico laboral e diretor de recursos humanos da TAP Air Portugal e por Fernando Miguel Castro de Sousa e Carlos Nobre, em representação do SPAC.

A reunião teve como objeto a análise da cláusula 6.ª do regulamento de admissões, antiguidades e acessos (RAAA), anexo e parte integrante do acordo de empresa identificado em título.

É consensual entre as partes que toda a regulamentação da antiguidade dos pilotos assenta um princípio que visa garantir, na consideração das respetivas antiguidades (de companhia e de serviço), harmonia e sucessão da primeira e da segunda dessas antiguidades, em função da sucessão temporal dos cursos, não devendo um piloto oriundo de um curso ter antiguidade inferior à de outro piloto oriundo de curso subsequente.

Sucedo que, por razões não imputáveis aos formandos, nomeadamente decorrentes de diferenças de extensão dos cursos exigidos ou de calendarização da efetivação dos mesmos, é possível a ocorrência de situações em que, por aplicação literal e estrita do disposto nos números 3 e 4 da cláusula 6.ª citada, sob análise, a antiguidade de serviço de pilotos oriundos de um curso teria início em data posterior à da antiguidade de pilotos oriundos de curso subsequente.

¹ Com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, retificada mediante publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018 e objeto de suspensão e alteração parcial do AE e de condições de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

Tal resultado, violador do princípio enunciado acima, só é possível por omissão de previsão da eventualidade referida nas regras estabelecidas na cláusula 6.ª, citada.

Sendo inaceitável essa violação, geradora de resultado injusto e iníquo, impõe-se a superação dessa lacuna; para o efeito, as partes deliberaram por unanimidade a consagração da seguinte norma, integradora do regime definido na cláusula 6.ª do RAAA:

1- Nos casos em que, por razões não imputáveis aos formandos, a largada conjunta dos pilotos oriundos de um curso ocorrer em data posterior à data de largada conjunta de pilotos oriundos de curso posterior, a antiguidade de serviço dos Pilotos oriundos desse curso anterior será contada a partir do dia imediatamente anterior ao dia da largada conjunta dos Pilotos oriundos do curso subsequente.

2- De igual modo, os pilotos que, por razões não imputáveis aos formandos, sejam admitidos na empresa mais de 6

meses sobre a data do fim do curso de qualificação, as antiguidades de companhia e de serviço são contadas nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 6.ª do RAAA.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Pedro Ramos, mandatário, diretor de recursos humanos.

José Rocha Pimentel, mandatário, diretor do gabinete jurídico laboral.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Fernando Miguel Castro de Sousa, mandatário, vogal, suplente.

Carlos Nobre, mandatário, assessor da direção.

Depositado em 16 de setembro de 2021, a fl. 169 do livro n.º 12, com o n.º 186/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de setembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direção nacional e executiva

N.º	Região	Empresa	Nome	Cargo
1	Centro	Altice	Luís Vítor Rijo Alves Fernandes	Presidente
2	Lisboa	RTP	Susana Odília Bernardes Martins Faria	Vice-presidente
3	Norte	CTT	Paulo Francisco Correia Gonçalves	Vice-presidente
4	Centro	Altice	Jorge Manuel Simões Galvão	Vice-presidente
5	Centro	Altice	Jose Alberto Ferreira Mauricio de Carvalho	Tesoureiro
6	Lisboa	RTP	Jorge Manuel Domingos Almeida	Vogal
7	Lisboa	NOS	Ricardo Manuel Barreiro Barata Santos	Vogal
8	Lisboa	Altice	Victor Manuel Carreira Libório	Vogal
9	Lisboa	RTP	Vitor Manuel Teixeira Leite Pires Lobo	Vogal
10	Lisboa	CTT	Paula Cristina dos Santos Rosa	Vogal
11	Lisboa	Altice	Vitor Manuel Martins	Vogal
12	Lisboa	RTP	Fernanda Paula Rego Almeida	Vogal
13	Norte	CTT	Carlos Alberto Soeiro Cordeiro	Vogal
14	Lisboa	CTTEXP	Filipe Barroso Martins	Vogal
15	Lisboa	RTP	José Carlos Fernandes Martins	Vogal
16	Lisboa	Altice	Paulo Delfim Colaço Tavares de Almeida	Vogal

17	Centro	Altice	Garcia Parreira Matias	Vogal
18	Lisboa	RTP	Lilia Maria Magalhaes dos Santos	Vogal
19	Lisboa	RTP	Teresa Maria Monteiro Santos Vilhena Diegues	Vogal
20	Lisboa	CTT	José Alberto Ferreira Sequeira	Vogal
21	Centro	Altice	Ângelo Manuel Carvalho Matos	Vogal
22	Norte	CTT	Pedro Manuel Oliveira Silva	Suplente
23	Norte	CTT	Susana Maria Martins Ferreira	Suplente
24	Norte	CTT	Carla Cristina G. Cunha	Suplente
25	Lisboa	RTP	Maria Alexandra Botelho Lopes Alho	Suplente
26	Lisboa	RTP	Darwin de Castro Mendes Cardoso	Suplente

Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público - STEESP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de agosto de 2021 para o mandato de quatro anos.

Nome	BI/CC
Manuel Jesus Carvalho - Secretário-geral	6885634
Carlos José Carvalho Ramos	8211432
Luísa Maria Marques Ribeiro Carneiro	6976420
Eduardo Mário Ferreira Gomes - Tesoureiro	10886108
Maria Celeste Oliveira Nunes	7018346
Joaquim Fernando Ferrenha da Rocha	6913348
António José Bastardo Valente	8076728
Alcino Manuel da Costa Oliveira	6387807
João Manuel Gonçalves Brito	6583132
Paulo Rogério Santos Alves	9210700
Lucinda Fátima Almeida Rodrigues	3847424
Vítor Manuel Alves Raimundo	8210786
Sandra Costa Gomes Rodrigues	1078488

Marco André Gonçalves Nogueira	11577001
Paulo Jorge Silva Carvalho	7522923
Maria Adelaide Fernandes Dias Pinho	7000922
Nuno Miguel Rocha Santos	7000922
João Maria Teixeira Oliveira	9574324
Joaquim Pinto Rocha	
Maria Arminda Ferreira Augusto da Silva	7027676
Augusto Manuel Lopes Mesquita	3853044
Maria da Graça Aguiar Pinho Pinhal Carvalho	7707063
Jesuino Paulo Monteiro Soares	9629247
Vítor Manuel Brízida Martins	05837046
Carlos Rúben Silva Martins Pereira	13371463
José Guimarães da Rocha	
Licínio Carlos Shurman da Silva	7863866
Ricardo Jorge Cerqueira Magalhães	11577725
Vítor Manuel da Silva	0594806
Filipe da Silva Cação	

Francisco Fernando Andrade Costa	05798190
Maria Helena Silva Guedes	
Nuno Vasco Martins Ferreira	
Ana Sofia da Silva Ramos	15672457
Rui Filipe da Silva	12636391
Cláudia Sofia Tavares Oliveira Gomes	
Maria da Conceição Pereira Santos	8496206
António Miguel Oliveira Gomes	

Maria de Fátima Lameirinhas Moutinho	8079138
Manuel Gonçalves Alves	5925539
Domingos da Rocha Dias	7700337
Paulo Manuel Vidal Magalhães	10485511
José Manuel Monteiro	7050300
Arménio Vieira Paiva Leites	7212425
Laura Maria Oliveira Ferreira	6578716

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial e de Serviços de Macedo de Cavaleiros (ACISMC) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 21 de junho de 2021 para o mandato de dois anos.

Presidente - Paulo Jorge da Cruz Moreira, em representação da empresa Dolmu Arquitectura e Engenharia, Unipessoal, L.^{da}

Vice-presidente - Pedro Luís Rodrigues Fragoso, empresa Pedro Luís Rodrigues Fragoso.

Tesoureiro - Paulo Jorge Fernandes Pinto, empresa Paulo Jorge Fernandes Pinto.

Secretário - João Paulo Marques Dias, em representação da empresa A. J. Dias - Transportes, L.^{da}

Secretário - Orlanda Marques da Rocha Ribeiro, em representação da empresa Rocha Ribeiro Soluções Empresariais, L.^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 7 de setembro de 2021.

CAPÍTULO I

Coletivo de trabalhadores e formas de organização

SECÇÃO I

Coletivo de trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da PSP (Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA) com contratos ativos.

2- Para efeitos do disposto no número anterior são considerados trabalhadores todos os trabalhadores que tenham vínculo contratual laboral celebrado com a Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA.

3- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, a todos os níveis.

4- Nenhum trabalhador da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) A reunião geral de trabalhadores (RGT);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões ge-

rais e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Cabe à CT afixar a convocatória e comunicar a realização das reuniões ao dirigente máximo da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, indicando a data, a hora, o número previsível de participantes e o local da reunião.

SECÇÃO II

Reunião geral de trabalhadores - Natureza e competências

Artigo 4.º

Reunião geral de trabalhadores

A RGT, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, conforme definição no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competências da reunião geral de trabalhadores

1- Compete à RGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos na lei e nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo de trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

SECÇÃO III

Reunião geral de trabalhadores - Funcionamento

Artigo 6.º

Convocação da reunião geral de trabalhadores

1- A RGT pode ser convocada:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 dos trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, em requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes.

2- Da convocatória constarão, obrigatoriamente, o dia, hora, local e ordem de trabalhos da RGT.

3- A validade da convocatória referida nos números anteriores está dependente da presença de 80 % dos requerentes perdendo os faltosos o direito de convocar nova RGT antes de decorrido o prazo de seis meses.

4- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao dirigente máximo da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA.

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

A RGT será convocada com antecedência mínima de 10 dias, por meio de comunicado subscrito pela CT a distribuir por todos os serviços e locais de divulgação apropriados e sempre que possível através de correio eletrónico para todos os trabalhadores.

Artigo 8.º

Periodicidade das reuniões gerais de trabalhadores

1- A RGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A RGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º

3- A RGT reúne de emergência, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

4- A convocatória para as reuniões referidas no número anterior é feita com a antecedência possível, no mínimo de 48 horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5- A definição da natureza urgente da RGT bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento da reunião geral de trabalhadores

1- A RGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação. Se este mínimo não estiver presente à hora indicada, a RGT reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de pelo menos 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores e a deliberação será válida com uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

4- A RGT é presidida pela CT.

Artigo 10.º

Sistema de votação em reunião geral de trabalhadores

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado ou vontade expressa oralmente, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes a:

a) Eleição da CT;

b) Destituição da CT;

c) Aprovação ou alteração dos estatutos;

d) Sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei, e pela forma indicada no regulamento eleitoral integrado nos presentes estatutos.

Artigo 11.º

Discussão em reunião geral de trabalhadores

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em RGT, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;

c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou a RGT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é um órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Deveres da comissão de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e competências e sem prejuízo do disposto na lei, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de defesa igualitária de todos os trabalhadores, de mobilização dos mesmos e de reforço da sua unidade;

- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores, no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos.

SECÇÃO II

Direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 14.º

Direitos da comissão de trabalhadores

1- Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo da gestão da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA;
- g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- Da reunião referida na alínea g) do número anterior é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão da empresa que deve ser assinada por todos os presentes.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de governo e os departamentos orgânicos da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA.

Artigo 15.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenho responsável dos trabalhadores na vida da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA.

Artigo 16.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT goza dos direitos e está obrigado aos deveres previstos na lei, nomeadamente:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA e respetivas alterações, bem como acompanhar a sua execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de governo e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de governo da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Direito a informação

A CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade, nos termos da lei.

Artigo 18.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Deve ser solicitado parecer da CT os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- d) Mudança de local de atividade da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA;
- e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- f) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA.

2- O dirigente máximo da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA solicita por escrito o parecer da CT, que deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

3- Caso a CT peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra.

4- Decorrido o prazo referido no número 2, sem que o parecer tenha sido entregue, considera-se cumprida a obrigação de consulta.

SECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da atividade da comissão de trabalhadores

Artigo 19.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 20.º

Ação da comissão de trabalhadores no local de trabalho

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 21.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, nos termos da lei.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral.

3- Em alternativa, e sempre que a situação o justificar, podem ser usados meios eletrónicos para o envio dos documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, para o exercício das suas funções, nos termos da lei.

Artigo 23.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções, de acordo com a lei.

Artigo 24.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1- A CT é independente de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido a qualquer organização ou entidade estranha

ao coletivo dos trabalhadores, promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 25.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este se filiar ou não numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, mudar de local de trabalho, ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos seus direitos relativos à participação em estruturas de participação coletiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

Artigo 26.º

Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, os membros da CT, beneficiam de crédito de vinte e cinco horas mensais.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

3- Sempre que pretendam referir direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o órgão ou serviço competente, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 27.º

Faltas

1- As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas, consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3- As ausências referidas no número 1 não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

4- A inobservância do disposto no número 2 torna as faltas injustificadas.

Artigo 28.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1- De acordo com o artigo 410.º do Código do Trabalho, a suspensão preventiva do trabalhador eleito para a CT não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de

membro da CT, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro da CT, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do número 3 do artigo 392.º do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 29.º

Proteção em caso de mudança de local de trabalho

1- Os trabalhadores membros da CT não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 30.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se nas instalações da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, na Rua Ivone Silva, n.º 6, 1.º andar, 1050-124, em Lisboa.

Artigo 31.º

Composição da comissão de trabalhadores

1- A CT é composta por 2 elementos, conforme o disposto no artigo 417.º do Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição far-se-á pelo elemento da lista a que pertence o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes.

3- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, será eleita em RGT uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

4- A comissão provisória referida no número anterior deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

5- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à RGT, que se pronunciará.

Artigo 32.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

1- A atividade da CT é coordenada por um secretário coordenador e um secretário e respetivos substitutos, sempre que se justificar.

2- Cabe aos membros referidos no número anterior designar os seus substitutos provisórios de entre os trabalhadores da PSP.

Artigo 33.º

Funcionamento da comissão de trabalhadores

1- Compete ao secretário coordenador:

- a) Representar a CT;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal da CT;
- c) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o dirigente máximo ou outros órgãos de gestão da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA;
- d) Elaborar as convocatórias das reuniões e respetivas ordens de trabalho e dar execução às deliberações tomadas;
- e) Garantir a divulgação, nos locais destinados à afixação de informação ou por meio eletrónico, das atas das reuniões da CT, depois de aprovadas;
- f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete ao secretário:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinador no caso de votações;
- d) Redigir as atas das reuniões da CT.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

4- Em caso de empate, o secretário coordenador ou seu substituto tem voto de qualidade, conforme o estabelecido no artigo 36.º destes estatutos.

5- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas do secretário coordenador ou seu substituto e de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 34.º

Duração do mandato da comissão de trabalhadores

O mandato da CT é de 2 anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição dos seus membros para um único mandato sucessivo.

Artigo 35.º

Perda de mandato da comissão de trabalhadores

1- Perde o mandato o membro da CT que falte injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 31.º

Artigo 36.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 37.º

Forma de vinculação

Os pareceres e deliberações da CT são vinculados pela assinatura do coordenador e do secretário.

Artigo 38.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos por parte da CT.

2- A CT submete, anualmente, à apreciação da RGT, o balanço da sua atividade.

3- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA.

CAPÍTULO III

Extinção

Artigo 39.º

Afetação de bens

Em caso de extinção, a totalidade do património da CT reverte a favor da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 40.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores ou por iniciativa da CT.

2- À alteração dos estatutos é aplicável o disposto nos artigos anteriores com as necessárias adaptações.

3- É aprovado o projeto que reúne o maior número de votos validamente expressos.

Artigo 41.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria

Petrolífera, SA, segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

Artigo 42.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo boletim oficial.

CAPÍTULO V

Regulamento eleitoral para a eleição dos membros da comissão de trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA

Artigo 43.º

Objeto

O presente regulamento estabelece os princípios, as regras e os procedimentos aplicáveis às eleições para a comissão de trabalhadores (CT) da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA em conformidade com o disposto nos respetivos estatutos.

Artigo 44.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 45.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto, de acordo com a lei, nas matérias relacionadas com:

- a) Constituição da CT;
- b) Aprovação ou alteração dos estatutos;
- c) Eleição ou destituição da CT, no todo ou em parte dos seus elementos.

2- A CT é eleita segundo o princípio de representação proporcional, de acordo com o artigo 433.º do Código do Trabalho.

3- A CT nos termos da lei, tem direito aos meios técnicos e materiais necessários à eleição da CT.

4- São admitidos os votos por votação antecipada, nos termos definidos pela comissão eleitoral (CE).

Artigo 46.º

Cálculo da representação proporcional

No que respeita o número 2 do artigo anterior, a conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de Hondt, preferencialmente por meio de aplicação informática adequada.

Artigo 47.º

Composição da comissão eleitoral

1- A CE é composta por 2 membros efetivos e um suplen-

te, eleitos em RGT convocada para o efeito.

2- O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

3- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

4- A CE terá a sua primeira reunião no primeiro dia útil posterior ao prazo fixado para apresentação de candidaturas.

5- Os elementos da CE não podem subscrever nem pertencer a qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

Artigo 48.º

Competência da comissão eleitoral

1- Compete à CE:

- a) Presidir ao ato eleitoral;
 - b) Solicitar o caderno eleitoral ao órgão de gestão da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, com o envio de uma cópia da respetiva convocatória;
 - c) Divulgar o caderno eleitoral;
 - d) Deliberar sobre a regularidade das candidaturas;
 - e) Receber as reclamações sobre o conteúdo dos cadernos eleitorais e decidir sobre elas;
 - f) Organizar e constituir as mesas de voto presenciais ou eletrónica;
 - g) Decidir as questões que forem suscitadas no decurso do processo eleitoral;
 - h) Assegurar a legalidade e a regularidade do processo eleitoral e garantir igualdade de condições a todas as candidaturas;
 - i) Diligenciar a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas de voto;
 - j) Em alternativa ao voto presencial o mesmo pode ser exercido eletronicamente quando a situação assim o justificar;
 - k) Proceder ao apuramento do resultado das eleições, à elaboração da respetiva ata e sua divulgação;
 - l) Enviar cópia da ata ao dirigente máximo da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA;
 - m) Decidir sobre as ocorrências registadas na ata, incluindo as reclamações e impugnações;
 - n) Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de voto ou plataforma eleitoral;
 - o) Requerer, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, o registo da eleição dos membros da CT de acordo com o estabelecido no número 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho.
- 2- A CE cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

Artigo 49.º

Caderno eleitoral

1- O órgão de gestão da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA deve entregar o caderno eleitoral à CE, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo esta à sua imediata divulgação por meios mais convenientes.

2- Os cadernos eleitorais reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições e incluem todos os traba-

lhadores com contratos ativos.

3- Dos cadernos eleitorais devem constar os nomes completos, dispostos por ordem alfabética, com a indicação do número mecanográfico.

Artigo 50.º

Calendário eleitoral

1- Cabe à CE marcar a data das eleições, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória deve mencionar expressamente o dia, o local, o horário e objetivo da votação.

3- A convocatória é difundida pela CE pelos meios adequados, designadamente meios eletrónicos, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A CE remete uma cópia da convocatória ao dirigente máximo da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 51.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Para a definição dos 20 % referidos no ponto anterior, considera-se um arredondamento por truncagem decimal acrescido de 1 unidade (ex: 19,8 = 20 %; 19,1 = 20 %).

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes, nos termos do número 1 deste artigo.

Artigo 52.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade de cada candidatura com o presente regulamento assim como os estatutos que regem a CT.

3- As irregularidades e violações detetadas nos termos do número anterior podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento e respetivos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com

indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 53.º

Aceitação de candidaturas

Até ao quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meios adequados nos locais indicados no número 3 do artigo 49.º, ou por meio eletrónico, a aceitação de candidaturas.

Artigo 54.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral inicia-se no dia de divulgação da aceitação de candidaturas e termina um dia antes do dia marcado para o ato eleitoral.

2- No período reservado para a campanha eleitoral as listas podem realizar sessões de esclarecimento, propondo a marcação das datas e a reserva dos locais junto da CE, após aceitação da candidatura.

Artigo 55.º

Local e horário da votação

1- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes da abertura e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tal indispensável.

4- O local será atempadamente definido pela CE indicando se o voto será físico ou eletrónico online.

Artigo 56.º

Mesa de voto para voto presencial

1- Para efeitos do disposto no artigo anterior, e sem prejuízo do prescrito no artigo 431.º do Código do Trabalho, é constituída uma mesa de voto, com a função de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.

2- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores.

3- Compete à CE abrir e encerrar o acto de votação.

4- Cada grupo proponente pode, no entanto, designar um representante da mesa de voto, para acompanhar a votação.

5- Para a validade das operações eleitorais, exige-se a presença do presidente da mesa ou do seu suplente e de dois vogais.

6- As deliberações das mesas de votos são tomadas à pluralidade de votos, cabendo ao seu presidente voto de qualidade.

7- Das deliberações das mesas de voto cabe reclamação para a CE, que decidirá imediatamente.

8- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento de identificação com fotografia.

9- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio conforme o disposto no artigo 58.º, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

10- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

11- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

12- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 57.º

Voto eletrónico online

1- Para a votação eletrónica online serão usadas práticas, no sentido de salvaguardar os princípios de secretismo, pessoalidade, unicidade e inviolabilidade do voto.

2- No voto eletrónico online não haverá necessidade de existir membros da mesa de voto, será efetuado todo o processo de controlo durante o ato de votação informaticamente e supervisionado pela CE.

3- Após a identificação pelo sistema são apresentadas as opções de voto, devendo o eleitor selecionar a escolha efetuada.

4- Compete à CE divulgar atempada e detalhadamente os procedimentos específicos a adotar no voto eletrónico online.

Artigo 58.º

Boletins de voto físico

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, nos casos em que os existam.

3- A CE assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 59.º

Fecho das mesas de voto presencial

1- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada.

2- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros das mesas, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 60.º

Apuramento dos votos da votação

1- Encerrada a votação, os membros das mesas de voto procedem à contagem dos votos entrados nas urnas, elaborando a respetiva ata, que discrimina os resultados para cada uma das urnas, a qual será imediatamente entregue ao presidente da CE, com junção dos boletins de voto, separados por mesas de voto, autonomizando os votos brancos e nulos, bem como toda a documentação relativa à votação, em envelope selado e assinado por todos os elementos da mesa e pelos representantes das listas presentes.

2- No voto eletrónico online, no final será emitido um relatório da plataforma de todo o processo, a ser anexado à acta.

Artigo 61.º

Divulgação do resultado da votação

A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder a ampla divulgação dos resultados da votação e comunicá-los ao dirigente máximo da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA.

Artigo 62.º

Registo dos resultados

A CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT, de acordo com o número 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e, caso se aplique, das mesas de voto acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Disposições finais

Artigo 63.º

Posse

A posse dos membros da CT é dada pelo presidente da CE, no prazo de dez dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de certificada a aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

A CT só pode iniciar as suas actividades depois da publicação dos estatutos e da respectiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Disposições transitórias

Artigo 64.º

Constituição da CT, aprovação dos estatutos e eleição dos membros da CT

1- A votação da constituição da CT, dos seus estatutos e eleição dos membros da primeira CT é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao dirigente máximo da instituição.

2- À votação da constituição da CT, dos seus estatutos e eleição dos membros da primeira CT é aplicável o disposto nos números anteriores e o regulamento de votação referido no número 4 deste artigo, com as necessárias adaptações.

3- A Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA deve entregar o caderno eleitoral, no prazo de 48 horas, após a receção da convocatória, aos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

4- Cabe aos trabalhadores que procedem à convocação, elaborar o regulamento da votação.

5- O regulamento da votação é publicitado simultaneamente com a convocatória.

6- A deliberação de constituir a CT é aprovada por maioria simples dos votantes.

7- São aprovados os estatutos que recolherem o maior número de votos.

8- A validade da aprovação dos estatutos depende da aprovação da deliberação de constituir a CT.

9- A CT é eleita segundo o princípio da representação proporcional.

Registado em 16 de setembro de 2021, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 49 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Partex Services Portugal - Serviços para a Indústria Petrolífera, SA, eleita em 7 de setembro de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Maria Laura Palma Soares.
Fernando Martins Moreira.

Suplentes:

Ricardo N. S. Lemos Pereira.
Paulo José Saraiva Bizarro.

Registado em 16 de setembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 49 do livro n.º 2.

Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Bankinter, SA - Sucursal em Portugal, eleita em 13 e 14 de julho de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Alberto Tavares - Lista B.
António G. Sousa - Lista B.
Paulo J. Rodrigues - Lista A.
José Pisco - Lista B.
Ana Gouveia - Lista B.

Suplentes:

Helena Santos - Lista A.
Carlos Brígido - Lista B.

Registado em 15 de setembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 49 do livro n.º 2.