

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA**Portaria n.º 483/2005**

de 18 de Maio

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 21.º do Estatuto do Notariado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26/2004, de 4 de Fevereiro, a Portaria n.º 184/2005, de 15 de Fevereiro, definiu o modelo de selo branco a usar pelo notário, como símbolo de fé pública, no exercício das suas funções.

Verifica-se, porém, que o modelo aprovado não traduz correctamente as especificações exigidas por aquele Estatuto, pelo que se mostra necessário proceder à aprovação de um novo modelo que substitua o anteriormente aprovado, tarefa que se leva a cabo com a presente portaria.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro da Justiça, nos termos do n.º 1 do artigo 21.º do Estatuto do Notariado, o seguinte:

1.º É aprovado o modelo de selo branco, como símbolo de fé pública, a usar pelo notário no exercício das suas funções.

2.º A gravura é circular, com um diâmetro máximo de 42 mm, com a esfera armilar e o Escudo da República Portuguesa no centro, rodeados pela referência, por extenso, à República Portuguesa e pela inscrição do nome do notário, do seu título profissional e do município sede do seu cartório.

3.º Todo o selo é delimitado por uma linha circular.

4.º É revogada a Portaria n.º 184/2005, de 15 de Fevereiro.

5.º A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Pelo Ministro da Justiça, *João Tiago Valente Almeida da Silveira*, Secretário de Estado da Justiça, em 30 de Abril de 2005.

**MINISTÉRIO DO TRABALHO
E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL****Portaria n.º 484/2005**

de 18 de Maio

Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESSE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, insertos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções referidas a todas as empresas não fi-

liadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais nelas previstas, representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Os aludidos CCT actualizam as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

O número de trabalhadores abrangidos a tempo completo é de 68 636, dos quais cerca de 86,3 % apresentam remunerações praticadas superiores às convencionais. Cerca de 9434 efectivos, correspondentes a 13,7 % do total, poderão estar envolvidos com a presente extensão, atingindo seguramente mais empresas de menor dimensão (cerca de 27 % dos trabalhadores em microempresas).

As convenções actualizam outras prestações pecuniárias como o abono para falhas, a par de algumas ajudas de custo relacionadas com deslocações, com impacte económico ligeiramente acima do ajustamento da tabela salarial (com actualizações entre os 2,5 % e os 6 %).

As retribuições do nível 13 (ajudante de electricista do 1.º ano, estagiário para lavador e servente de limpeza) da tabela I das tabelas salariais do anexo I, bem como dos grupos I, II, III e IV (aprendizes, praticantes e estagiários) das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

São, ainda, excluídas da presente extensão:

A cláusula 12.ª, n.º 2, «Idade e habilitações mínimas», contraria o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho relativamente às condições de admissão ao trabalho de menor com idade inferior a 16 anos e remeter para legislação revogada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

A cláusula 16.ª, «Emprego de deficientes», contraria o artigo 73.º do Código do Trabalho por não assegurar as condições de igualdade de tratamento neste consagradas;

A cláusula 37.ª, alínea h), «Deveres dos trabalhadores», contraria os n.ºs 2 e 4 do artigo 153.º do Código do Trabalho por, respectivamente, não prever a audição da comissão de trabalhadores e exigir a aprovação de regulamentos internos de empresa pelo ministério responsável pela área laboral. Quanto ao segundo aspecto, tem-se em consideração que a convenção colectiva não pode atribuir aos órgãos da Administração