

## 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

- Pública competências que a lei não preveja porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos (n.º 2 do artigo 266.º da Constituição e artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo);
- A cláusula 39.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *b*), «Garantias dos trabalhadores», contraria a alínea *d*) do artigo 122.º do Código do Trabalho, na parte em que condiciona a diminuição da retribuição do trabalhador a autorização do ministério responsável pela área laboral. Tem-se em consideração que a convenção colectiva não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos;
- A cláusula 39.<sup>a</sup>, n.º 2, «Garantias dos trabalhadores», prevê fundamentos de resolução com justa causa do contrato de trabalho por parte do trabalhador que não estão previstos no artigo 441.º do Código do Trabalho, tendo em consideração o disposto no n.º 2 do artigo 383.º do mesmo Código;
- A cláusula 41.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 2, «Transmissão do estabelecimento», contraria o artigo 318.º do Código do Trabalho, porquanto consagra um regime diferente do legalmente previsto. Atendendo a que o regime legal corresponde à transposição da Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, o referido regime não pode ser afastado pela convenção;
- A cláusula 54.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *a*), e n.º 3, «Isenção de horário de trabalho», contraria o artigo 177.º do Código do Trabalho, por limitar as situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho e prever a sua autorização por parte do ministério responsável pela área laboral. Tem-se em consideração que a convenção colectiva não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos;
- A cláusula 61.<sup>a</sup>, «Trabalhadores-estudantes», remete para legislação revogada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- A cláusula 65.<sup>a</sup>, n.º 2, «Duração de férias», contraria o artigo 212.º, n.ºs 2 e 3, do Código do Trabalho, por não prever direito a férias no ano da contratação em relação a trabalhadores admitidos no 2.º semestre;
- A cláusula 71.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *e*), «Faltas justificadas», contraria o n.º 1, alínea *a*), do artigo 225.º, em conjugação com o artigo 226.º, ambos do Código do Trabalho, por estipular duração diferente das faltas justificadas dadas por altura do casamento;
- A cláusula 73.<sup>a</sup>, «Efeitos das faltas no direito a férias», não se mostra conforme com o artigo 232.º, n.º 2, do Código do Trabalho, por não salvaguardar o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias;
- A cláusula 80.<sup>a</sup>, n.º 11, «Processo disciplinar para despedimento», contraria o n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho e remete para legislação entretanto revogada;
- A cláusula 81.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *b*), «A ilicitude do despedimento», contraria a alínea *b*) do artigo 429.º do Código do Trabalho, por não indicar o motivo étnico como fundamento da ilicitude do despedimento;
- A cláusula 81.<sup>a</sup>, n.º 3, alíneas *b*) e *c*), «A ilicitude do despedimento», contraria o artigo 430.º do Código do Trabalho e remete para legislação entretanto revogada;
- A cláusula 81.<sup>a</sup>, n.º 5, «A ilicitude do despedimento», por restringir o princípio geral para apreciação da justa causa consagrado no n.º 2 do artigo 396.º e contrariar o disposto no n.º 2 do artigo 383.º do Código do Trabalho;
- A cláusula 81.<sup>a</sup>, n.º 6, «A ilicitude do despedimento», contraria o artigo 456.º, n.º 4, em conjugação com o artigo 383.º, n.º 2, ambos do Código do Trabalho, por restringir o âmbito de protecção em caso de despedimento de representante dos trabalhadores;
- A cláusula 111.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *a*), «Direitos especiais das mulheres», contraria o artigo 49.º do Código do Trabalho, de 29 de Julho, por limitar a duração da protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- A cláusula 111.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *c*), «Direitos especiais das mulheres», contraria o artigo 39.º, n.º 3, do Código do Trabalho, por estabelecer regras contrárias ao princípio da igualdade;
- A cláusula 112.<sup>a</sup>, n.º 1, «Proibição de discriminação», remete para legislação entretanto revogada pelo artigo 21.º, n.º 2, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Não sendo viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, na sequência do qual várias associações sindicais vieram deduzir oposição:

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços opõe-se à extensão aos trabalhadores por si representados, em virtude de ser subscritora de convenção colectiva própria e por estar em causa o direito constitucional de contratação colectiva. A convenção colectiva de trabalho a que se refere acha-se publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro de 1998, e 46, de 15 de Dezembro de 2000;

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços pretende que as alterações do CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio não sejam extensivas aos trabalhadores por si representados por entender que contém disposições que reduzem direitos dos trabalhadores, designadamente em matéria de duração de trabalho;

A FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química Farmacêutica, Petróleo e Gás opõe-se à extensão aos trabalhadores por si representados.

As pretensões formuladas, face à sua relevância, mereceram, pois, acolhimento.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º — 1 — As condições de trabalho constantes dos 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 FETESE — 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, e o primeiro objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2004, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço, das aludidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível 13 da tabela I das tabelas salariais do anexo I, bem como dos grupos I, II, III e IV das convenções, apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas 12.ª, n.º 2, 16.ª, 37.ª, alínea h), 39.ª, n.ºs 1, alínea b), e 2, 41.ª, n.ºs 1 e 2, 54.ª, n.º 1, alínea a), e 3, 61.ª, 65.ª, n.º 2, 71.ª, n.º 1, alínea e), 73.ª, 80.ª, n.º 11, 81.ª, n.ºs 1, alínea b), 3, alíneas b) e c), 5 e 6, 111.ª, n.º 1, alíneas a) e c), e 112.ª, n.º 1.

4 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e na FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química Farmacêutica, Petróleo e Gás.

5 — A presente portaria do CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, no Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas e no SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia.

2.º A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, José António Fonseca Vieira da Silva, em 20 de Abril de 2005.

### Portaria n.º 485/2005

de 18 de Maio

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes da convenção requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

A referida convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos subsequentes.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual, são 44 494, dos quais 14 324 (32,19%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 5,6% auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%.

É no escalão com diferenciações até 2,9% que se situa a maioria dos casos de não cumprimento.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas pertencentes ao escalão de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com remunerações praticadas inferiores às convencionais (12,71%).

A convenção actualiza também o abono para falhas em 2,9%, o subsídio de almoço em 5,9% e o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes entre 3,6% (pequeno-almoço) e 4,6% (almoço, jantar ou ceia). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque estas prestações foram objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições previstas no anexo I, relativas aos grupos 9 e 12 das funções de produção e 11 a 16 das funções de apoio, e no anexo I-A, relativas aos grupos 8 e 12 das funções de produção e 13B a 19 das funções de apoio, dos aglomerados de partículas, contraplacados