

ANEXO

Nota curricular

Eugénio Óscar Garcia da Rosa, nasceu em S. Roque, Ilha do Pico, Açores em 21 de agosto de 1941.

Habilitações literárias

Licenciou-se em Economia em 1976 no Instituto Superior de Economia e Gestão, possui as cadeiras de Contabilidade Geral, de Contabilidade Analítica e de Direito Fiscal do curso de Gestão de Empresas do mesmo Instituto; doutorou-se em Sociologia Económica e das Organizações em 2012 no ISEG; possui o Mestrado em Comunicação Educacional Multimédia da Universidade Aberta (2002); o Mestrado de Comunicação, Cultura e Tecnologia do ISCTE (2005); a Pós-Graduação em Gestão de Seguros e Fundos de Pensões pelo ISEG (1998); a Pós-Graduação em Direito do Trabalho e da Segurança Social pela Universidade Nova de Lisboa (1998); a Especialização em Marketing pela Universidade Católica Portuguesa — IDCFC (2000); a formação em Auditoria Financeira e Sistemas de Informação, em Gestão de risco, em Futuros, em Gestão de carteira de obrigações, em Swaps, em Gestão de Carteira de Ações, em Opções Financeiras e em Engenharia Financeira pelo Instituto de Formação Bancária (2014 e 2016); e a formação de executivos da Nova — School of Business & Economics em «Corporate Governance: A Liderança de Boards» (2017).

Experiência profissional

Chefe do Grupo de Metalomecânica do Fundo de Fomento de Exportação (1972-1973);

Diretor das Relações Coletivas de Trabalho do Ministério do Trabalho (1975-1976);

Membro do Gabinete de Estudos da CGTP (1976-1988);

Diretor de Projetos na República de Angola responsável pelas equipas técnicas da empresa INTERSISMET que trabalhavam nas 9 empresas do MPLA, nos governos provinciais de Cabinda e Lubango, e na empresa de infraestruturas militares AEROVIA (1989/1991);

Diretor Financeiro na gestão do Projeto PRUALB nas cidades de Benguela e Lobito financiado pelo Banco Mundial, cuja execução era feita por empresas de França, EUA, e Suécia (1992-1993);

Gestor do Centro de Formação Profissional da CGTP (1994-1998);

Diretor executivo do Instituto Bento de Jesus Caraça (1999-2004);

Membro do conselho de administração da empresa de seguros «SAGRES» (2000-2008);

Membro do conselho de administração do CEDEFOP (EU);

Membro das comissões de acompanhamento dos Programas Comunitários POEFDS, POPH e COMPETE;

Membro do conselho Geral da Associação Mutualista — Montepio Geral (2009-2014);

Membro do conselho geral e de supervisão da Caixa Económica Montepio Geral (2015-2018);

Consultor económico da Federação Nacional dos Sindicatos da Administração Pública e do Sindicato dos Trabalhadores da CGD (2015-2018);

Membro do conselho consultivo da CGA (2017-2018).

111404446

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 169/2018

de 14 de junho

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*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, 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 na mesma área geográfica e 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.

Considerando o disposto no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi possível efetuar o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, mediante a comparação das remunerações previstas na convenção objeto de extensão e nos instrumentos de regulamentação aplicáveis à data do último apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, de 2016. Segundo os elementos disponíveis, em 2016 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 1234 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 52,7 % homens e 47,3 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 304 TCO (24,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 930 TCO (75,4 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 53,7 % são homens e 46,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,6 % 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 ligeira diminuição das desigualdades.

De acordo com o estatuído nos n.ºs 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, 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 de causa.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 17, de 15 de maio de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 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 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*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, 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 2018.

O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*, em 11 de junho de 2018.

111420792

Portaria n.º 170/2018

de 14 de junho

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas — FIEQUIMETAL (controlo de pragas).

O contrato coletivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas — FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 239 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 96,2 % são homens e 3,8 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 124 TCO (51,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 115 TCO (48,1 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 95,7 % são homens e 4,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % 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 ligeira redução das desigualdades.

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

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata,