

tação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, José António Fonseca Vieira da Silva, em 6 de Dezembro de 2006.

Portaria n.º 38/2007

de 8 de Janeiro

As condições de trabalho dos trabalhadores ao serviço dos despachantes oficiais são reguladas por dois contratos colectivos de trabalho, um para trabalhadores de escritório e outros, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1975, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1992, e outra para trabalhadores aduaneiros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1978, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1992.

Após as últimas publicações referidas, não foram celebradas quaisquer outras convenções aplicáveis ao sector de actividade em causa, nomeadamente por não existir associação de empregadores representativa. Só em 2000 foram publicados dois acordos de empresa, naturalmente só aplicáveis no âmbito das empresas outorgantes.

Em consequência da inexistência de associação de empregadores representativa da actividade desenvolvida pelos despachantes oficiais, as entidades celebrantes do acordo de empresa entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, e da respectiva alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, requereram a sua extensão a todos os empregadores do mesmo sector de actividade não abrangidos por qualquer outro acordo de empresa, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005.

O número de trabalhadores a tempo completo considerado no estudo, com exclusão dos trabalhadores das empresas abrangidas pelos acordos de empresa existentes e dos trabalhadores aduaneiros classificados como praticante no CCT respectivo, e do residual (que inclui o ignorado) é de 759. Para 331 (43,6%) destes trabalhadores, a retribuição média efectiva é inferior à da convenção, sendo que para os trabalhadores de escritório (137) a retribuição média auferida é inferior à da convenção em cerca de -9% e para os trabalhadores aduaneiros (194) a retribuição média auferida é inferior à convencional em -20,4%.

A retribuição do nível XI da tabela salarial é inferior 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, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas. Excluem-se, ainda, da extensão o n.º 3 da cláusula 6.ª e o n.º 2 da cláusula 7.ª da convenção que estabelecem créditos de horas mensais dos membros da comissão de trabalhadores e de delegados sindicais superiores aos previstos na lei.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, não existindo associação de empregadores representativa da actividade abrangida, verificando-se identidade ou semelhança económica ou social entre as relações de trabalho abrangidas pela convenção e as destinatárias da extensão e existindo circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

A extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, nas matérias ainda em vigor, e a respectiva alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre as empresas que exerçam a actividade no sector dos agentes aduaneiros e similares de apoio ao transporte, não outorgantes de qualquer convenção colectiva de trabalho, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre a empresa outorgante e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível XI da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de 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 contrárias a normas legais imperativas, o n.º 3 da cláusula 6.ª e o n.º 2 da cláusula 7.ª

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*, em 6 de Dezembro de 2006.

Portaria n.º 39/2007

de 8 de Janeiro

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam as actividades de indústria e comércio de panificação.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo se dediquem à mesma actividade.

O CCT actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 3288, dos quais 688 (20,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 384 (11,7%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 3,1%. É nas empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores e entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, tais como prémio de venda, pão

de alimentação e subsídio de refeição, com um acréscimo, respectivamente, de 11,1%, 2,8% e 2,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições fixadas no anexo III para o aprendiz do 1.º ano e para o aprendiz de expedição e venda do 1.º ano 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 apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

O distrito de Leiria (excepto os concelhos de Alcobaca, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e o concelho de Ourém (distrito de Santarém), bem como os concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal) encontram-se igualmente abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados, respectivamente, pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, estas alterações aplicam-se também nos distritos de Braga, Évora, Faro, Porto e Viana do Castelo, os quais se encontram já abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, e entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e as mesmas associações sindicais e respectivas extensões. Por esta razão, a presente extensão, naqueles distritos, apenas será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na associação patronal outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.