As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacte da extensão, 68,69 % dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 29,86 % dos trabalhadores auferem retribuições entre 3 % e os 5 % inferiores às fixadas pela convenção e 24,65 % inferiores em mais de 7 %.

As retribuições dos níveis VIII do horário normal e IX do horário normal e do horário especial da tabela salarial da convenção 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 da tabela salarial apenas serão objecto da extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As alterações da convenção actualizam também o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 10 %. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores, pelo que se verificam circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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 das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (Sectores de Fabrico, Expedição e Vendas, Apoio e Manutenção — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, são estendidas nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço):

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio e indústria de panificação e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio e indústria de panificação filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis VIII do horário normal e IX do horário normal e do horário especial da tabela

salarial da convenção apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores 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.

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 477/2005

de 13 de Maio

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu 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. Segundo o estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão, 22,7 % dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que cerca de 13,6 % dos trabalhadores auferem retribuições entre 3,1 % a 5,1 % inferiores às da tabela salarial e 7,57 % auferem remunerações inferiores às convencionais em mais de 7,1 %.

A convenção actualiza também o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3 %. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Embora a convenção se aplique ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrangerá exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude das restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

São excluídas da presente extensão:

- a) As cláusulas 21.ª, n.º 4, e 26.ª, n.º 3, por preverem que, em caso de encerramento da empresa para férias, o trabalhador pode renunciar a gozar a parte do período de férias que exceda 15 dias úteis. O n.º 5 do artigo 213.º do Código do Trabalho só permite a renúncia parcial ao gozo de férias desde que seja assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias. O regime legal assegura a transposição do artigo 7.º da Directiva n.º 2003/88/CE, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, que proíbe que o gozo de quatro semanas de férias seja substituído por qualquer compensação, salvo no

caso de cessação do contrato de trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pelas disposições da convenção, porquanto estas não asseguram o respeito do regime da directiva;

- b) A cláusula 22.^a, por atribuir a trabalhador contratado a termo por período inferior a um ano um período de férias de 2 dias úteis por cada mês completo de serviço. No caso de o contrato de trabalho ter duração igual ou superior a seis meses não respeita a duração mínima de 22 dias úteis de férias prevista no n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho;
- c) A cláusula 33.^a, por regular os feriados em contradição com o regime previsto nos artigos 208.º e 210.º do Código do Trabalho;
- d) A cláusula 36.^a (faltas justificadas), por estabelecer tipos e duração de faltas diferentes dos previstos no artigo 225.º, em violação do disposto no artigo 226.º, ambos do Código do Trabalho;
- e) A alínea c) da cláusula 43.^a, por permitir a diminuição da retribuição mediante autorização do ministério responsável pela área laboral e acordo do trabalhador. Embora a alínea d) do artigo 122.º do Código do Trabalho permita a diminuição da retribuição nos casos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este 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);
- f) Da cláusula 48.^a (protecção da maternidade e paternidade):
 - i) O proémio, porque remete para legislação revogada pelo Código do Trabalho;
 - ii) A alínea a), que proíbe que a trabalhadora grávida e durante três meses após o parto exerça tarefas incompatíveis com o seu estado. Este regime diverge do artigo 49.º do Código do Trabalho, nomeadamente no período coberto, que no Código compreende a gravidez, o puerpério e a aleitação. O regime legal corresponde à transposição do artigo 6.º da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pelas disposições da convenção, porquanto estas não asseguram o respeito do regime da directiva;
- g) A cláusula 49.^a, sobre a protecção no despedimento de trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, diverge substancialmente do regime do artigo 51.º do Código do Trabalho, nomeadamente: (i) o período abrangido pelo regime de protecção, na convenção, é até um ano após o parto e, na lei, compreende

o puerpério e o tempo de aleitação; (ii) a convenção apenas permite o despedimento com justa causa, enquanto o Código não afasta qualquer das modalidades de resolução do contrato de trabalho por parte do empregador; (iii) a convenção não prevê que o despedimento careça de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, imposto pelo Código; (iv) a convenção não prevê que, se o despedimento for ilícito, a trabalhadora tenha direito a reintegração, como estabelece o Código do Trabalho; (v) a convenção não prevê que, em caso de despedimento ilícito, a trabalhadora tenha direito a indemnização por danos não patrimoniais.

Relativamente à segunda diferença assinalada, a convenção, que apenas permite o despedimento por facto imputável à trabalhadora, não pode afastar a aplicação das outras modalidades de resolução por parte do empregador (n.º 1 do artigo 383.º do Código do Trabalho). A invalidade da convenção relativamente a este elemento central do seu regime impede que a cláusula 49.^a seja abrangida pela extensão.

Embora a convenção tenha 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 extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção 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 circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, objecto de rectificação publicada no citado *Boletim*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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 do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São excluídas da extensão o n.º 4 da cláusula 21.^a, a cláusula 22.^a, o n.º 3 da cláusula 26.^a, as cláusulas 33.^a e 36.^a, a alínea c) da cláusula 43.^a, o proémio e a alínea a) da cláusula 48.^a e a cláusula 49.^a

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 478/2005

de 13 de Maio

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a mesma actividade no território nacional.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial 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 intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, excluídos os aprendizes e praticantes, são cerca de 13 433, dos quais 9737, correspondendo a 72,5%, auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que mais de 30% auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6%.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias em aproximadamente 2%, bem como o subsídio de alimentação em cerca de 20%, acréscimo este, todavia, que corresponde a apenas € 0,25. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar

o impacte da eventual extensão destas actualizações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Embora a extensão tenha 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 extensão apenas será aplicável no território do continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promoção da aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores. Assim, por se encontrarem verificadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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 As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2004, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a actividade abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

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.