



# DIÁRIO DA REPÚBLICA

Segunda-feira, 16 de maio de 2022

Número 94

## ÍNDICE

### Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

**Portaria n.º 146/2022:**

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo — SITESE. . . . . 2

**Portaria n.º 147/2022:**

Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras. . . . . 5

**Portaria n.º 148/2022:**

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS — Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal . . . . . 8

**Portaria n.º 149/2022:**

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão — ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas — FIEQUIMETAL. . . . . 10

### Região Autónoma da Madeira

**Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira n.º 1/2022/M:**

Pelo cumprimento do convénio bilateral de segurança social assinado em 1989 entre Portugal e a Venezuela e publicado pelo Decreto n.º 27/92, de 2 de junho. . . . . 12



## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 146/2022

de 16 de maio

*Sumário:* Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo — SITESE.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo — SITESE**

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo — SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem à exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo no território nacional e no mesmo setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pela associação sindical outorgante, cujo aviso de projeto de portaria de extensão foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 6, de 31 de janeiro de 2022. Posteriormente, as partes signatárias requereram a revogação do aviso publicado, em virtude da alteração do âmbito de extensão inicialmente peticionado, requerendo a extensão do contrato coletivo no território nacional e no mesmo setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, com vista à uniformização do estatuto jus laboral dos trabalhadores pertencentes à mesma empresa.

De acordo com o n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O n.º 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 14 368 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,5 % são mulheres e 45,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 7791 TCO (54,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 6577 TCO (45,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 64,5 % são mulheres e 35,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,7 % 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 redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo setor.

Considerando que o âmbito geográfico de aplicação da convenção corresponde ao território do Continente e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos n.ºs 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão 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 em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 9, de 15 de março de 2022, ao qual deduziram oposição a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve — AIHSA e a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo. Em síntese, alegam as oponentes a existência de convenções coletivas próprias, com âmbito de atividade parcialmente idêntico e com portaria de extensão aplicável no âmbito da projetada extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão, determina o artigo 515.º do Código do Trabalho que a extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negociada aplicável às relações de trabalho. Neste desiderato, as portarias de extensão têm somente como âmbito de aplicação as relações de trabalho não abrangidas, diretamente, por convenção coletiva (contrato coletivo, acordo coletivo, acordo de empresa), acordo de adesão e decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária. Sendo esta regra legal imperativa, a sua observância (a todo o momento) não carece de norma expressa no articulado da portaria de extensão — que tem a natureza de regulamento administrativo — no sentido da exclusão das relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por regulamentação coletiva de trabalho negociada. No entanto, considerando que a alínea a) do n.º 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações de empregadores oponentes — a AIHSA e a APHORT — a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos, procede-se à exclusão dos referidos empregadores do âmbito de aplicação da presente extensão.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, 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 Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo — SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço,



das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representadas pela associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores 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.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve — AIHSA e na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

3 — 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 abril de 2022.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 9 de maio de 2022.

115315289



## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 147/2022

de 16 de maio

*Sumário:* Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

### **Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras**

As alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, no âmbito de atividade das áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras; gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos; gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

O Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) requereu a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3513 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 59 % são mulheres e 41 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 908 TCO (25,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 2605 TCO (74,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 71,2 % são mulheres e 28,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % 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 redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão promoveu-se a publicação do aviso de projeto de portaria de extensão, anunciando-se a pretensão de proceder ao alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

Em sequência do aviso relativo ao projeto da presente extensão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 31 de janeiro de 2022, a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria de extensão. Em síntese, alega a Federação sindical oponente que a emissão de portaria de extensão não tem fundamento legal porquanto: *i)* contraria o n.º 1 do artigo 514.º do CT, que apenas autoriza a emissão de portaria de extensão para setor(es) de atividade(s) e, no caso, a convenção a estender refere-se a uma única empresa; *ii)* o estudo da projetada portaria é insuficiente e não justifica as circunstâncias que determinam a necessidade de emissão da portaria de extensão; *iii)* o estudo não teve em conta as retribuições constantes do último RU/QP e deveria identificar o número de trabalhadores não abrangidos pelo acordo de empresa e estender-lhes o acordo de empresa, o que não acontece; *iv)* contraria o regime de escolha de convenção aplicável previsto no artigo 497.º do CT; *v)* não se justifica a intervenção não negocial, através da emissão de portaria de extensão, uma vez que as partes garantiram o direito de os trabalhadores não sindicalizados poderem usufruir das mesmas condições de trabalho.

O argumento expendido pela Federação sindical oponente, no sentido de que a emissão de portaria de extensão não tem suporte legal, nomeadamente porque, de acordo com o n.º 1 do artigo 514.º do CT, apenas está autorizada para setor(es) de atividade(s), não tem cabimento legal. Do referido preceito legal, resulta claro que a portaria de extensão pode ser emitida para empregadores e a trabalhadores integrados no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional previsto no acordo de empresa que se pretende estender. Acresce que, nos termos do artigo 515.º do CT, a portaria de extensão pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável. Por outro lado, atento o disposto no artigo 485.º do CT, a emissão da portaria de extensão promove que a convenção coletiva seja aplicável ao maior número de trabalhadores e empregadores.

E, no caso, os trabalhadores destinatários da mesma não deduziram oposição à extensão do acordo de empresa às suas relações de trabalho.

Quanto aos argumentos expendidos pelas oponentes sobre o estudo, regista-se que o mesmo avalia os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, e teve em conta os dados mais recentes disponíveis à data da elaboração do projeto de portaria de extensão, os quais diziam respeito ao apuramento do RU/QP de 2019. Estes dados correspondem às respostas dos empregadores outorgantes no RU, por imposição legal, e referem-se aos trabalhadores por conta de outrem ao serviço da empresa abrangidos pela convenção ora revista e pela respetiva extensão emitida em 2019.

O argumento de que a emissão da portaria de extensão contraria o princípio da liberdade sindical não colhe, porquanto o regime jurídico permite o alargamento da aplicação da convenção por portaria de extensão para os trabalhadores não abrangidos pela convenção, regendo-se imperativamente pelo disposto nos artigos 514.º e seguintes do CT, incluindo o direito de se oporem.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos n.ºs 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária 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 em causa.



Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, 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 das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, são estendidas no território do Continente, no âmbito das atividades previstas na convenção, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 — As cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2022.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 9 de maio de 2022.

115315442



## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 148/2022

de 16 de maio

*Sumário:* Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS — Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS — Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

As alterações do contrato coletivo entre a ACILIS — Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 43, de 22 de novembro de 2021, abrangem, no distrito de Leiria, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades de comércio grossista, retalhista e prestação de serviços nela previstas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A ACILIS — Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica, com exceção do concelho de Alvaiázere, e setor de atividade, a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O n.º 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, direta e indiretamente, 2424 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 58,3 % mulheres e 41,7 % homens. De acordo com dados da amostra, o estudo indica que para 1040 TCO (42,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto que para 1384 (57,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 70,2 % são mulheres e 29,8 % homens.

Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, no mesmo âmbito das anteriores extensões, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.



Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição — APED e diversas associações sindicais e respetivas portarias de extensão, e que a referida qualificação é adequada, mantêm-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos n.ºs 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foram tidos 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 em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *BTE*, separata, n.º 11, de 25 de março de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, 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 das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS — Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 43, de 22 de novembro de 2021, são estendidas no distrito de Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades de comércio grossista, retalhista e prestação de serviços abrangidas pela convenção 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 as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### 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 dezembro de 2021.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 9 de maio de 2022.

115315523



## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 149/2022

de 16 de maio

*Sumário:* Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão — ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas — FIEQUIMETAL.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão — ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas — FIEQUIMETAL**

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão — ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas — FIEQUIMETAL, com publicação, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.ºs 28, de 29 de julho de 2021, e 43, de 22 de novembro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às atividades do setor de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As associações outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo e das suas alterações 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.

De acordo com o n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O n.º 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3195 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 26,4 % são mulheres e 73,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2469 TCO (77,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto que para 726 TCO (22,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 38,8 % são mulheres e 61,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do continente.

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

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos n.ºs 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foram tidos 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 em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *BTE*, separata, n.º 11, de 25 de março de 2022, ao qual a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) deduziu oposição, pretendendo a exclusão do âmbito da aplicação da extensão dos empregadores nela filiados, alegando, em síntese, a existência de regulamentação coletiva própria no mesmo âmbito, objeto de portaria de extensão.

Nos termos do n.º 1 do artigo 514.º e do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea a) do n.º 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos empregadores filiados na FAPEL.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, 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 e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão — ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas — FIEQUIMETAL, com publicação, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.ºs 28, de 29 de julho de 2021, e 43, de 22 de novembro de 2021, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades do setor de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão 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 a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL).

3 — 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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2021.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 9 de maio de 2022.

115315629



## REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

### Assembleia Legislativa

#### **Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira n.º 1/2022/M**

*Sumário:* Pelo cumprimento do convénio bilateral de segurança social assinado em 1989 entre Portugal e a Venezuela e publicado pelo Decreto n.º 27/92, de 2 de junho.

#### **Pelo cumprimento do convénio bilateral de segurança social assinado em 1989 entre Portugal e a Venezuela e publicado pelo Decreto n.º 27/92, de 2 de junho**

A Venezuela, país de progresso económico e social, onde havia oportunidades para todos, entre os anos 40 e 80, acolheu uma grande comunidade de emigrantes portugueses na sua maioria provinda da Madeira, que deram início a uma nova vida naquele país. Hoje, a Venezuela conta com mais de 500 mil portugueses que veem naquele país a sua segunda casa.

As projeções do Instituto Nacional de Estatística da Venezuela para 2020 indicavam que existiam mais de 3 milhões de pessoas com mais de 60 anos no país, e estimava-se que este número viesse a aumentar em virtude da própria migração ocorrida nos últimos anos.

Num estudo realizado em julho de 2021, apresentado pela Convite Asociación Civil na Venezuela, consta que apenas um em cada cinco pensionistas são elegíveis ou recebem pensões. Atualmente, a pensão na Venezuela equivale a 2 \$ USD por mês.

Em agosto deste ano, o custo da alimentação básica rondava a quantia de 1224 \$ USD mensais, ocasionado pela hiperinflação, o que significa que as pensões cobrem apenas 1,14 % dos custos da alimentação básica.

Os idosos venezuelanos ganham uma pensão insignificante que não satisfaz as necessidades básicas, deixando-os sem comida e sem medicação ou atendimento médico.

Muitos dos pensionistas da Venezuela que residem no estrangeiro têm as suas contas bancárias bloqueadas e, há cerca de cinco anos, não recebem nenhum valor correspondente às suas pensões. Esta situação incomportável mantém-se até hoje, devido a uma decisão unilateral do Governo da República Bolivariana da Venezuela, que decidiu suspender os procedimentos, para que estes pensionistas não pudessem receber as suas pensões no país onde residem, violando assim a Constituição da República Bolivariana da Venezuela, os convénios bilaterais e multilaterais em matéria de segurança social e até a própria Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Tendo em conta outro estudo realizado pela Convite Asociación Civil, em parceria com a ONG Global HelpAge International, os idosos estão a ser esquecidos e negligenciados pelos responsáveis da atual crise política e humanitária na Venezuela.

A Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira tem estado atenta e vê com preocupação a situação que estão a atravessar muitos portugueses, pensionistas, que regressaram a Portugal e à nossa Região, depois de terem trabalhado e descontado para a segurança social venezuelana durante mais de 40 anos e aos quais, desde 2015, foram retidas, pelo Estado Venezuelano, as suas prestações de velhice devidas e, infelizmente, não vimos nem o Governo da República nem o Governo Venezuelano encontrar soluções para resolver esta situação lamentável.

É importante lembrar que, entre Portugal e a Venezuela, existe um convénio bilateral de segurança social publicado pelo Decreto n.º 27/92, de 2 de junho, através do qual Portugal e a Venezuela ficariam obrigados a assegurar aos trabalhadores de cada Estado a conservação dos direitos de segurança social ou de seguro social. Neste sentido, as prestações de segurança social deveriam ser pagas aos beneficiários, mesmo quando estes residissem no território português ou, inclusivamente, num país terceiro, não podendo estas prestações ser reduzidas, modificadas, suspensas e muito menos retidas.

Refere o n.º 2 do artigo 3.º da referida Convenção que «as pessoas que tenham estado abrangidas pela legislação de segurança social, ou seguro social, de uma das Partes Contratantes e que transfiram a sua residência para o território da outra Parte poderão inscrever-se no seguro de regime



facultativo deste país nas mesmas condições que os seus nacionais, para o que serão tomados em consideração, se necessário, os períodos de seguro cumpridos ao abrigo da legislação da primeira Parte» e que a aplicação e cumprimento da referida Convenção estará a cargo dos organismos de ligação e instituições das duas Partes que comunicarão diretamente entre si.

Em Portugal, é competente o Departamento de Relações Internacionais e Convenções de Segurança Social, e na Venezuela o Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Ora, a própria Convenção estabelece, para o caso de divergências na interpretação e aplicação da referida Convenção, que as mesmas deverão ser resolvidas na medida do possível, pelas autoridades competentes de ambas as partes ou, caso subsistam, por via diplomática.

Acontece que, até à data, nada disto foi concretizado. Nem a Venezuela cumpre o Convénio nem Portugal cumpre.

Portugal, enquanto defensor da liberdade e da democracia, pretende salvaguardar o bom relacionamento com a Venezuela pelo bem dos seus cidadãos, e nada tem feito para resolver as diferenças entre as autoridades competentes relativamente a este convénio de segurança social, pela via diplomática, o que tem vindo a causar prejuízos irreparáveis a muitos pensionistas portugueses que regressaram ao país, mas deixaram na Venezuela o fruto de todo o seu trabalho.

Ora, o acordo administrativo para efeitos da aplicação da Convenção sobre Segurança Social entre a República Portuguesa e a República da Venezuela, aprovado pelo Decreto n.º 27/92, de 2 de junho, refere no acordo administrativo para aplicação da convenção, no seu artigo 12.º, que: «As prestações serão pagas diretamente aos beneficiários pela instituição competente. Não obstante, poder-se-á acordar, se tal for julgado mais conveniente, que o pagamento das pensões de uma Parte seja efetuado através do organismo de ligação da Parte em que resida o beneficiário.»

Acontece que muitos destes pensionistas estão a atravessar situações de extrema necessidade, enquanto as suas reformas estão retidas na Venezuela.

Portugal, enquanto país subscritor deste acordo, tem a responsabilidade de instar ao cumprimento deste convénio e ainda de encontrar soluções justas, para que todos os portugueses e lusodescendentes que regressaram ao país recebam um valor equivalente à pensão de velhice, que é seu por direito.

Estamos a falar de portugueses! E da mesma forma que os pensionistas portugueses merecem uma vida condigna, pensões justas e adequadas para que possam satisfazer as suas necessidades básicas, os que regressam também merecem! Não se admite que estes cidadãos cheguem à velhice e sejam esquecidos ou até mesmo postos de lado.

Neste sentido, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, nos termos do n.º 3 do artigo 41.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de junho, revisto e alterado pelas Leis n.ºs 130/99, de 21 de agosto, e 12/2000, de 21 de junho, recomenda ao Governo da República o cumprimento do convénio bilateral de segurança social publicado pelo Decreto n.º 27/92, de 2 de junho, subscrito entre Portugal e a Venezuela, nomeadamente:

1 — Que faça uso dos organismos de ligação entre Portugal e a Venezuela, por forma a encontrar alguma solução para esta controvérsia, através de negociações entre as autoridades venezuelanas, portuguesas e o Ministério dos Negócios Estrangeiros, por via diplomática, nos termos dos artigos 29.º e seguintes do convénio.

2 — Que exija ao Governo da República Bolivariana da Venezuela o cumprimento do convénio bilateral, para que finalmente pague aos pensionistas de velhice a dívida acumulada desde 2015 e as pensões de velhice a que têm direito.

3 — Que, no âmbito do convénio bilateral, inste o Governo da República Bolivariana da Venezuela a transferir as quantias correspondentes ao pagamento das pensões aos portugueses e venezuelanos que descontaram na Venezuela e que residem em Portugal.

4 — Que sejam dispensados da legalização ou tradução, por intérpretes públicos, de todos os atos administrativos e documentos emitidos ou requeridos, por aplicação da Convenção.

5 — Que nos termos do artigo 12.º do acordo administrativo para efeitos da aplicação da Convenção sobre Segurança Social entre a República Portuguesa e a República Bolivariana da Venezuela, o pagamento das pensões devidas pela Venezuela seja efetuado através do Departamento de Relações Internacionais e Convenções de Segurança Social de Portugal.



6 — Que o Governo da República cumpra com o compromisso assumido com estes pensionistas de velhice do Seguro Social da Venezuela em setembro de 2018, mediante o pagamento de uma pensão de velhice de caráter excepcional, que lhes assegure os mínimos de subsistência enquanto não for possível o recebimento das pensões da responsabilidade da Venezuela, em Portugal.

Aprovada em sessão plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira em 27 de abril de 2022.

O Presidente da Assembleia Legislativa, *José Manuel de Sousa Rodrigues*.

115308152



*I SÉRIE*



**DIÁRIO  
DA REPÚBLICA**

Depósito legal n.º 8814/85 ISSN 0870-9963

*Diário da República Eletrónico:*

Endereço Internet: <http://dre.pt>

*Contactos:*

Correio eletrónico: [dre@incm.pt](mailto:dre@incm.pt)

Tel.: 21 781 0870

Fax: 21 394 5750