



# DIÁRIO DA REPÚBLICA

Quinta-feira, 2 de março de 2023

Número 44

## ÍNDICE

### Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

**Portaria n.º 56/2023:**

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins — SETAAB e outro ..... 5

**Portaria n.º 57/2023:**

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR — Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT — SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)..... 7

**Portaria n.º 58/2023:**

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ ..... 9

**Portaria n.º 59/2023:**

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE ..... 13

**Portaria n.º 60/2023:**

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços — SITESE (restauração e bebidas) 17

**Portaria n.º 61/2023:**

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ ..... 20

**Portaria n.º 62/2023:**

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE ..... 24

**Portaria n.º 63/2023:**

Procede à segunda alteração da Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, que define a medida Emprego Interior MAIS — Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável..... 28



Nota. — Foi publicado um suplemento ao *Diário da República*, n.º 41, de 27 de fevereiro de 2023, onde foi inserido o seguinte:

## Ambiente e Ação Climática e Agricultura e Alimentação

### Portaria n.º 54-A/2023:

Estabelece o regime de aplicação dos apoios aos programas de ação em áreas sensíveis, no que se refere à aplicação do domínio «D.2 — Programas de ação em áreas sensíveis» do eixo «D — Abordagem territorial integrada — Continente» do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC Portugal), no continente. . . . . 332-(4)

## Agricultura e Alimentação

### Portaria n.º 54-B/2023:

Estabelece o regime de aplicação dos apoios a conceder ao abrigo do artigo 76.º do Regulamento (UE) 2021/2115, do Parlamento Europeu e do Conselho, no que se refere à intervenção «Seguros», do domínio «C.4 — Risco e organização da produção» do eixo «C — Desenvolvimento rural — Continente» do Programa Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC Portugal), no continente. . . . . 332-(68)

### Portaria n.º 54-C/2023:

Estabelece o regime de aplicação dos apoios previstos nas intervenções a conceder ao abrigo do artigo 70.º do Regulamento (UE) 2021/2115, do Parlamento Europeu e do Conselho, no que se refere à aplicação do domínio «C.1 — Gestão ambiental e climática» do eixo «C — Desenvolvimento rural — Continente» do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC), no continente. . . . . 332-(75)

### Portaria n.º 54-D/2023:

Estabelece as normas nacionais de aplicação das intervenções de pagamentos diretos dissociados previstas nos artigos 21.º, 28.º e 29.º do Regulamento (UE) 2021/2115, do Parlamento Europeu e do Conselho, no que se refere à aplicação do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC), no continente. . . . . 332-(147)

### Portaria n.º 54-E/2023:

Estabelece o regime de aplicação dos apoios a conceder ao abrigo do artigo 31.º do Regulamento (UE) 2021/2115, do Parlamento Europeu e do Conselho, no que se refere à aplicação do Domínio «Sustentabilidade — Ecorregime» do Eixo «A — Rendimento e sustentabilidade» do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC Portugal), no continente. . . . . 332-(164)

### Portaria n.º 54-F/2023:

Estabelece as regras nacionais complementares do domínio «B.1 — Programa nacional para apoio ao setor da fruta e dos produtos hortícolas», do eixo «B — Abordagem setorial integrada», do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC Portugal) . . . . . 332-(222)

### Portaria n.º 54-G/2023:

Estabelece as regras nacionais complementares do domínio «B.1 — Programa Nacional para apoio ao setor da apicultura» do eixo «B — Abordagem setorial integrada» do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC Portugal) . . . . . 332-(292)

### Portaria n.º 54-H/2023:

Estabelece as regras nacionais complementares da intervenção «Promoção e comunicação nos países terceiros» do domínio «B.3 — Programa Nacional para apoio ao setor da vitivinicultura» do eixo «B — Abordagem setorial integrada» do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC Portugal) . . . . . 332-(318)



**Portaria n.º 54-I/2023:**

Estabelece as normas nacionais de aplicação das intervenções de apoio associado ao rendimento e do pagamento específico para o algodão previstas nos artigos 32.º a 36.º do Regulamento (UE) 2021/2115, do Parlamento Europeu e do Conselho, no que se refere à aplicação do domínio «A.1 — Rendimento e resiliência» do eixo «A — Rendimento e Sustentabilidade» do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC Portugal), no continente. . . . . 332-(327)

**Portaria n.º 54-J/2023:**

Estabelece as regras nacionais complementares, para o continente, das intervenções «Reestruturação e conversão de vinhas (biológica)» e «Reestruturação e conversão de vinhas», do domínio «B.3 — Programa Nacional para apoio ao setor da vitivinicultura» do eixo «B — Abordagem setorial integrada» do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum para Portugal (PEPAC Portugal). . . . . 332-(345)

**Portaria n.º 54-K/2023:**

Procede à oitava alteração da Portaria n.º 56/2015, de 27 de fevereiro, que estabelece o regime de aplicação da ação n.º 7.3, «Pagamentos Rede Natura», integrada na medida n.º 7, «Agricultura e recursos naturais» do Programa de Desenvolvimento Rural do Continente, abreviadamente designado por PDR 2020. . . . . 332-(364)

**Portaria n.º 54-L/2023:**

Aprova o Regulamento dos pedidos de ajuda e de pagamento a apresentar ao Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P. (IFAP, I. P.), no âmbito das intervenções definidas a nível nacional e europeu para a agricultura. . . . . 332-(367)

**Portaria n.º 54-M/2023:**

Procede à adaptação do Sistema de Aconselhamento Agrícola e Florestal (SAAF), por forma a dar cumprimento ao estabelecido no artigo 15.º do Regulamento (EU) 2021/2115 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 2 de dezembro, para a prossecução dos objetivos da nova Política Agrícola Comum (PAC) e do Sistema Nacional de Conhecimento e Inovação Agrícola (AKIS), introduzindo a primeira alteração da Portaria n.º 151/2016. . . . . 332-(386)

**Portaria n.º 54-N/2023:**

Estabelece as condições e procedimentos da autenticação de entidades reconhecedoras de regantes, bem como da atribuição do «Título de Regante» no âmbito do sistema de reconhecimento de regantes. . . . . 332-(401)

**Portaria n.º 54-O/2023:**

Aprova o regulamento relativo ao controlo da produção, preparação de produtos agrícolas e géneros alimentícios provenientes da produção integrada. . . . . 332-(412)

**Portaria n.º 54-P/2023:**

Estabelece os princípios e os procedimentos relativos às disposições financeiras constantes dos artigos 101.º e 102.º do Regulamento (EU) 2021/2115 aplicados ao eixo «A — Rendimento e Sustentabilidade» do PEPAC Portugal e as regras de cumulação dos apoios previstos nas portarias relativas às intervenções dos domínios «Sustentabilidade (ecorregime)», «Gestão ambiental e climática» e «Programas de ação em áreas sensíveis». . . . . 332-(417)

**Portaria n.º 54-Q/2023:**

Estabelece a nomenclatura das ocupações culturais, os elementos lineares e de paisagem a integrar na área útil da subparcela agrícola, as regras de elegibilidade da superfície agrícola, os requisitos legais de gestão e as normas mínimas para as boas condições agrícolas e ambientais das terras. . . . . 332-(423)



*Nota.* — Foi publicado um suplemento ao *Diário da República*, n.º 42, de 28 de fevereiro de 2023, onde foi inserido o seguinte:

## **Economia e Mar, Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ambiente e Ação Climática e Infraestruturas**

### **Portaria n.º 54-R/2023:**

Procede à segunda alteração da Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, que regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho . . . . .

20-(2)

*Nota.* — Foi publicado um 2.º suplemento ao *Diário da República*, n.º 42, de 28 de fevereiro de 2023, onde foi inserido o seguinte:

## **Presidência do Conselho de Ministros**

### **Declaração de Retificação n.º 7-A/2023:**

Retifica o Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro, que procede à reforma e simplificação dos licenciamentos ambientais. . . . .

20-(2)





## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 56/2023

de 2 de março

*Sumário:* Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins — SETAAB e outro.

### **Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins — SETAAB e outro**

O acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins — SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2022, abrange as relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes que no território nacional se dediquem às atividades nele previstas e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do acordo coletivo no território do continente a todas as cooperativas agrícolas não outorgantes que desenvolvam as atividades previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, ou seja, à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e trabalhadores ao seu serviço 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 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 2020. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 108 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,9 % são mulheres e 49,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 30 TCO (27,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 78 TCO (72,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 44,9 % são homens e 55,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % 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 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 acordo coletivo às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não

outorgantes da convenção, não abrangidas por regulamentação coletiva negociada, e trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes, no âmbito do setor de atividade e geográfico requerido, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as cooperativas do mesmo setor de atividade.

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.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), separata, n.º 23, de 30 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins — SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção que se dediquem à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados nas 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 — A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2022.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 31 de dezembro de 2022.

116210143





## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 57/2023

de 2 de março

*Sumário:* Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR — Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT — SINDCES/UGT (pessoal de escritórios).

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR — Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT — SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)**

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR — Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT — SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias da convenção requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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 2020. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 759 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,1 % são mulheres e 49,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 640 TCO (84,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 119 TCO (15,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 44,5 % são homens e 55,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,3 % 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 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 das alterações do contrato coletivo 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 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.

Nas anteriores extensões foi tida em consideração a existência de outra convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito, celebrada entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça



(AIEC) e diversas associações sindicais, com portarias de extensão limitadas às empresas nela filiadas. Neste sentido, a presente portaria não se aplica a empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC), à semelhança das extensões anteriores.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), separata, n.º 23, de 30 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 APCOR — Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/ UGT — SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2022, 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 corticeira 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 filiados na associação sindical outorgante.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC).

#### 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 setembro de 2022.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 31 de dezembro de 2022.

116210281





## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 58/2023

de 2 de março

*Sumário:* Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ**

O contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2006, e suas alterações publicadas no mesmo boletim, n.º 33, de 8 de setembro de 2007, n.º 29, de 8 de agosto de 2008, n.º 22, de 15 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 32, de 29 de agosto de 2011, n.º 12, de 29 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 20, de 29 de maio de 2017, n.º 25, de 8 de julho de 2018, n.º 25, de 8 de julho de 2019, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021, e n.º 23, de 22 de junho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ, publicadas no BTE, n.º 33, de 8 de setembro de 2006, n.º 33, de 8 de setembro de 2007, n.º 29, de 8 de agosto de 2008, n.º 22, de 15 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 12, de 29 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 20, de 29 de maio de 2017, n.º 25, de 8 de julho de 2018, e n.º 25, de 8 de julho de 2019, foram objeto de extensão, respetivamente, através das Portarias n.º 173/2007, de 8 de fevereiro, n.º 170/2008, de 15 de fevereiro, n.º 1457/2008, de 16 de dezembro, n.º 1209/2009, de 8 de outubro, n.º 1179/2010, de 16 de novembro, n.º 253/2015, de 19 de agosto, n.º 54/2017, de 3 de fevereiro, n.º 265/2017, de 5 de setembro, n.º 224/2018, de 6 de agosto, e n.º 259/2019, de 19 de agosto, também publicadas no BTE, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008, n.º 47, de 22 de dezembro de 2008, n.º 38, de 15 de outubro de 2009, n.º 43, de 22 de novembro de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, n.º 32, de 29 de agosto de 2017, n.º 30, de 15 de agosto de 2018, e n.º 32, de 29 de agosto de 2019, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negocial aplicável, que exerçam as atividades abrangidas pela convenção, com exceção dos empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sequência do aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ, publicado no BTE, separata, n.º 7, de 15 de fevereiro de 2022, as partes outorgantes requereram a alteração do âmbito das extensões do contrato coletivo e suas alterações, emitidas entre 2007 e 2019, solicitando o seu alargamento a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. O mesmo foi requerido posteriormente, aquando do pedido de depósito da alteração do contrato coletivo, entretanto publicada no BTE, n.º 23, de 22 de junho de 2022. Neste sentido, importou promover a publicação de novo aviso de projeto de portaria de extensão para efeitos de apreciação pública porquanto o requerido diferia do anterior projeto de extensão publicado.

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 integra-

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 2020. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 4718 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 88,8 % são mulheres e 11,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1711 TCO (36,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 3007 TCO (63,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 8,7 % são homens e 91,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,7 % 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 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 e suas alterações em vigor às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial 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 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 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 *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), separata, n.º 20, de 3 de novembro de 2022, ao qual a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal deduziu oposição aos seus termos, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados que prossigam as mesmas atividades. Para tanto alega, em síntese, que:

- i) Tem uma representatividade no setor maior que a associação de empregadores outorgante;
- ii) O direito de autonomia coletiva e de negociação não implica um dever de celebrar convenções coletivas ou mesmo de encetar negociações;
- iii) A ausência de uma convenção coletiva é um direito que lhe assiste e decorre desse direito de autonomia;
- iv) Enquanto representante das empresas suas associadas tem legitimidade para pretender que as relações laborais dessas empresas fiquem apenas sujeitas à legislação laboral ou a um instrumento de regulamentação por si negociado;
- v) Apresentou uma proposta negocial ao sindicato outorgante da convenção objeto de extensão;

Quanto à maior representatividade da oponente no setor de atividade, tal facto, a verificar-se, não é por si só motivo para a exclusão da ATP do âmbito da extensão. Como é consabido, o critério de exclusão dos associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores baseia-se no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de

regulamentação coletiva — conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87.º e 98.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal — quando estas manifestem expressamente a sua oposição à emissão de portaria de extensão para os seus associados. Por outro lado, a alegada existência de um processo negocial com a mesma associação sindical não é, também, um fator determinante para a exclusão da associação oponente, porquanto, tal não está previsto nas normas que estabelecem a emissão de portaria de extensão. Embora a autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva constem entre os direitos das associações sindicais e associações de empregadores, o artigo 485.º Código do Trabalho determina, sem prejuízo daqueles direitos — vide artigo 515.º do Código do Trabalho —, que o Estado deve promover a contratação coletiva de modo que as convenções coletivas sejam aplicadas ao maior número possível de trabalhadores e empregadores. Neste desiderato, a dedução de oposição (prevista no n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho) é o mecanismo legal de reação à emissão de portaria de extensão que tutela o princípio da autonomia coletiva das associações de empregadores e associações sindicais.

Neste contexto, considerando que a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva rege-se pelo disposto nos artigos 514.º a 516.º do Código do Trabalho e que foram, também, tidos em conta os indicadores previstos da RCM, n.º 82/2017, de 9 de junho, promove-se a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações com vista à uniformização, na medida do possível, das condições mínimas de trabalho no setor. No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo 1.º da portaria abrange 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 da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 em vigor entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda — ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2006, n.º 33, de 8 de setembro de 2007, n.º 29, de 8 de agosto de 2008, n.º 22, de 15 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 32, de 29 de agosto de 2011, n.º 12, de 29 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 20, de 29 de maio de 2017, n.º 25, de 8 de julho de 2018, n.º 25, de 8 de julho de 2019, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021, e n.º 23, de 22 de junho de 2022, 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 vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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 nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3 — Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.



Artigo 2.º

Com a entrada em vigor da presente portaria são revogadas as seguintes portarias de extensão do mesmo contrato coletivo e suas alterações:

a) A Portaria n.º 173/2007, de 8 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 28, de 8 de fevereiro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007;

b) A Portaria n.º 170/2008, de 15 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 33, de 15 de fevereiro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008;

c) A Portaria n.º 1457/2008, de 16 de dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 242, de 16 de dezembro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2008;

d) A Portaria n.º 1209/2009, de 8 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 195, de 8 de outubro de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2009;

e) A Portaria n.º 1179/2010, de 16 de novembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 222, de 16 de novembro de 2010, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2010;

f) A Portaria n.º 253/2015, de 19 de agosto, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 161, de 19 de agosto de 2015, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015;

g) A Portaria n.º 54/2017, de 3 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 25, de 3 de fevereiro de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017;

h) A Portaria n.º 265/2017, de 5 de setembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 171, de 5 de setembro de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017;

i) A Portaria n.º 224/2018, de 6 de agosto, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 150, de 6 de agosto de 2018, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2018;

j) A Portaria n.º 259/2019, de 19 de agosto, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 157, de 19 de agosto de 2019, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2019.

Artigo 3.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 31 de dezembro de 2022.

116210427



## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 59/2023

de 2 de março

*Sumário:* Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE**

O contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2006, e suas alterações publicadas no mesmo boletim, n.º 23, de 22 de junho de 2007, n.º 18, de 15 de maio de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 10, de 15 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 15, de 22 de abril de 2017, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, n.º 26, de 15 de julho de 2019, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021, e n.º 24, de 29 de junho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE, publicadas no BTE, n.º 20, de 29 de maio de 2006, n.º 23, de 22 de junho de 2007, n.º 18, de 15 de maio de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 10, de 15 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 15, de 22 de abril de 2017, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, e n.º 26, de 15 de julho de 2019, foram objeto de extensão, respetivamente, através das Portarias n.º 173/2007, de 8 de fevereiro, n.º 170/2008, de 15 de fevereiro, n.º 1457/2008, de 16 de dezembro, n.º 1209/2009, de 8 de outubro, n.º 1179/2010, de 16 de novembro, n.º 253/2015, de 19 de agosto, n.º 54/2017, de 3 de fevereiro, n.º 265/2017, de 5 de setembro, n.º 274/2018, de 2 de outubro, e n.º 331/2019, de 24 de setembro, também publicadas no BTE, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008, n.º 47, de 22 de dezembro de 2008, n.º 38, de 15 de outubro de 2009, n.º 43, de 22 de novembro de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, n.º 32, de 29 de agosto de 2017, n.º 38, de 15 de outubro de 2018, e n.º 37, de 8 de outubro de 2019, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negocial aplicável, que exerçam as atividades abrangidas pela convenção, com exceção dos empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sequência do aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda — ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE, publicado no BTE, separata, n.º 2, de 13 de janeiro de 2022, as partes outorgantes requereram a alteração do âmbito das extensões do contrato coletivo e suas alterações, emitidas entre 2007 e 2019, solicitando o seu alargamento a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. O mesmo foi requerido posteriormente, aquando do pedido de depósito da alteração do contrato coletivo, entretanto publicada no BTE, n.º 24, de 29 de junho de 2022. Neste sentido, importou promover a publicação de novo aviso de projeto de portaria de extensão para efeitos de apreciação pública porquanto o requerido diferia do anterior projeto de extensão publicado.



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 2020. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 25 797 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 89,9 % são mulheres e 10,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 11 355 TCO (44 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 14 442 TCO (56 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,7 % são homens e 92,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,6 % 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 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 e suas alterações em vigor 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 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 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 *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), separata, n.º 22, de 23 de novembro de 2022, ao qual a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal deduziu oposição aos seus termos, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados que prossigam as mesmas atividades. Para tanto alega, em síntese, que:

- i) Tem uma representatividade no setor maior que a associação de empregadores outorgante;
- ii) O contrato coletivo celebrado com a FESETE cessou a sua vigência e que, por força do disposto no n.º 8 do artigo 501.º do Código do Trabalho, «até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria profissional e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social [...]»;
- iii) O direito de autonomia coletiva e de negociação não implica um dever de celebrar convenções coletivas ou mesmo de encetar negociações;
- iv) A ausência de uma convenção coletiva é um direito que lhe assiste e decorre desse direito de autonomia;
- v) Enquanto representante das empresas suas associadas tem legitimidade para pretender que as relações laborais dessas empresas fiquem apenas sujeitas à legislação laboral ou a um instrumento de regulamentação por si negociado;



vi) Após a caducidade da convenção celebrada com a FESETE apresentou uma proposta negocial à Federação sindical;

Quanto à maior representatividade da oponente no setor de atividade, tal facto, a verificar-se, não é por si só motivo para a exclusão da ATP do âmbito da extensão. Como é consabido, o critério de exclusão dos associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores baseia-se no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva — conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87.º e 98.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal — quando estas manifestem expressamente a sua oposição à emissão de portaria de extensão para os seus associados. Por outro lado, a alegada existência de um processo negocial com a mesma associação sindical não é, também, um fator determinante para a exclusão da associação oponente, porquanto, tal não está previsto nas normas que estabelecem a emissão de portaria de extensão. Embora a autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva constem entre os direitos das associações sindicais e associações de empregadores, o artigo 485.º Código do Trabalho determina, sem prejuízo daqueles direitos — vide artigo 515.º do Código do Trabalho —, que o Estado deve promover a contratação coletiva de modo que as convenções coletivas sejam aplicadas ao maior número possível de trabalhadores e empregadores. Neste desiderato, a dedução de oposição (prevista no n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho) é o mecanismo legal de reação à emissão de portaria de extensão que tutela o princípio da autonomia coletiva das associações de empregadores e associações sindicais. Quanto aos efeitos da caducidade do contrato coletivo celebrado pela ATP com a FESETE, salienta-se, no entanto, que o disposto no n.º 8 do artigo 501.º do Código do trabalho somente é aplicável às relações trabalho abrangidas pela caducidade de convenção coletiva, não abrangendo por isso as relações de trabalho estabelecidas após a cessação da vigência do referido contrato coletivo.

Neste contexto, considerando que a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva rege-se pelo disposto nos artigos 514.º a 516.º do Código do Trabalho e que foram, também, tidos em conta os indicadores previstos da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, promove-se a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações com vista à uniformização, na medida do possível, das condições mínimas de trabalho no setor. No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo 1.º da portaria abrange 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 da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 em vigor entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda — ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2006, n.º 23, de 22 de junho de 2007, n.º 18, de 15 de maio de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 10, de 15 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 15, de 22 de abril de 2017, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, n.º 26, de 15 de julho de 2019, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021, e n.º 24, de 29 de junho de 2022, 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 vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;



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 nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3 — Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

Com a entrada em vigor da presente portaria são revogadas as seguintes portarias de extensão do mesmo contrato coletivo e suas alterações:

a) A Portaria n.º 173/2007, de 8 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 28, de 8 de fevereiro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007;

b) A Portaria n.º 170/2008, de 15 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 33, de 15 de fevereiro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008;

c) A Portaria n.º 1457/2008, de 16 de dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 242, de 16 de dezembro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2008;

d) A Portaria n.º 1209/2009, de 8 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 195, de 8 de outubro de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2009;

e) A Portaria n.º 1179/2010, de 16 de novembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 222, de 16 de novembro de 2010, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2010;

f) A Portaria n.º 253/2015, de 19 de agosto, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 161, de 19 de agosto de 2015, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015;

g) A Portaria n.º 54/2017, de 3 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 25, de 3 de fevereiro de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017;

h) A Portaria n.º 265/2017, de 5 de setembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 171, de 5 de setembro de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017;

i) A Portaria n.º 274/2018, de 2 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 190, de 2 de outubro de 2018, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2018;

j) A Portaria n.º 331/2019, de 24 de setembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 183, de 24 de setembro de 2019, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2019.

#### Artigo 3.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 31 de dezembro de 2022.

116210516



## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 60/2023

de 2 de março

*Sumário:* Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços — SITESE (restauração e bebidas).

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços — SITESE (restauração e bebidas)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços — SITESE (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área geográfica e setor de atividade aos 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 2020. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 41 947 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,9 % são mulheres e 45,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 11 225 TCO (26,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 30 722 TCO (73,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 58,3 % são mulheres e 41,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,4 % 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 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 das alterações do contrato coletivo 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 trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a retribuição do nível I da tabela salarial prevista no anexo I da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de

reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, a referida retribuição convencional apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

Considerando que na mesma área e setor de atividade existem outras convenções, total ou parcialmente aplicáveis, celebradas pela mesma associação de empregadores, pela APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, pela AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), cujas áreas tradicionais de influência se caracterizam, respetivamente, pelo norte e sul do território do continente, a presente extensão, à semelhança das anteriormente emitidas, é aplicável nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que as anteriores extensões das convenções não se aplicam aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida Federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando que a atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP, é a mesma excluída da presente extensão.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica 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 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 *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), separata, n.º 23, de 30 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços — SITESE (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2022, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração e bebidas (incluindo nos casinos), parques de campismo e campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior 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 APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo nem aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3 — A presente portaria não é aplicável à atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4 — A retribuição da tabela salarial inferior à retribuição mínima mensal garantida apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

5 — 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 agosto de 2022.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 31 de dezembro de 2022.

116210662





## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 61/2023

de 2 de março

*Sumário:* Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ**

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2006; e suas alterações publicadas no mesmo boletim, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, n.º 26, de 15 de julho de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 17, de 8 de maio de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 23, de 22 de junho de 2017, n.º 19, de 22 de maio de 2018, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, n.º 40, de 29 de outubro de 2021, e n.º 23, de 22 de junho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ, publicadas no BTE, n.º 25, de 8 de julho de 2006, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, n.º 26, de 15 de julho de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 17, de 8 de maio de 2010, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 23, de 22 de junho de 2017, n.º 19, de 22 de maio de 2018, e n.º 40, de 29 de outubro de 2019, foram objeto de extensão, respetivamente, através da Portaria n.º 173/2007, de 8 de fevereiro, n.º 163/2008, de 15 de fevereiro, n.º 206/2009, de 23 de fevereiro, n.º 1260/2009, de 15 de outubro, n.º 611/2010, de 3 de agosto, n.º 9/2015, de 12 de janeiro, n.º 108/2016, de 27 de abril, n.º 64/2017, de 13 de fevereiro, n.º 277/2017, de 18 de setembro, n.º 179/2018, de 21 de junho, n.º 12/2020, de 22 de janeiro, também publicadas no BTE, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009, n.º 39, de 22 de outubro de 2009, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, n.º 17, de 8 de maio de 2016, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, n.º 24, de 29 de junho de 2018, e n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negocial aplicável, que exerçam as atividades abrangidas pela convenção, com exceção dos empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sequência do aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ, publicado no BTE, separata, n.º 6 de 31 de janeiro de 2022, as partes outorgantes requereram a alteração do âmbito das extensões do contrato coletivo e suas alterações, emitidas entre 2007 e 2020, solicitando o seu alargamento a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. O mesmo foi requerido posteriormente, aquando do pedido de depósito da alteração do contrato coletivo, entretanto publicada no BTE, n.º 23, de 22 de junho de 2022. Neste sentido, importou promover a publicação de novo aviso de projeto de portaria de extensão para efeitos de apreciação pública porquanto o requerido diferia do anterior projeto de extensão publicado.

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 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1151 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 48,1 % são mulheres e 51,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 281 TCO (24,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 870 TCO (75,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 52,5 % são mulheres e 47,5 % 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 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 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 e suas alterações em vigor 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 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 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 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 *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), separata, n.º 20, de 3 de novembro de 2022, ao qual a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal deduziu oposição aos seus termos, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados que prossigam as mesmas atividades. Para tanto alega, em síntese, que:

- i) Tem uma representatividade no setor maior que as associações de empregadores outorgantes;
- ii) O direito de autonomia coletiva e de negociação não implica um dever de celebrar convenções coletivas ou mesmo de encetar negociações;
- iii) A ausência de uma convenção coletiva é um direito que lhe assiste e decorre desse direito de autonomia;
- iv) Enquanto representante das empresas suas associadas tem legitimidade para pretender que as relações laborais dessas empresas fiquem apenas sujeitas à legislação laboral ou a um instrumento de regulamentação por si negociado;
- v) Apresentou uma proposta negocial ao sindicato outorgante da convenção objeto de extensão;

Quanto à maior representatividade da oponente no setor de atividade, tal facto, a verificar-se, não é por si só motivo para a exclusão da ATP do âmbito da extensão. Como é consabido, o critério de exclusão dos associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores baseia-se no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de

regulamentação coletiva — conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87.º e 98.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal — quando estas manifestem expressamente a sua oposição à emissão de portaria de extensão para os seus associados. Por outro lado, a alegada existência de um processo negocial com a mesma associação sindical não é, também, um fator determinante para a exclusão da associação oponente, porquanto, tal não está previsto nas normas que estabelecem a emissão de portaria de extensão. Embora a autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva constem entre os direitos das associações sindicais e associações de empregadores, o artigo 485.º Código do Trabalho determina, sem prejuízo daqueles direitos — vide artigo 515.º do Código do Trabalho —, que o Estado deve promover a contratação coletiva de modo que as convenções coletivas sejam aplicadas ao maior número possível de trabalhadores e empregadores. Neste desiderato, a dedução de oposição (prevista no n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho) é o mecanismo legal de reação à emissão de portaria de extensão que tutela o princípio da autonomia coletiva das associações de empregadores e associações sindicais.

Neste contexto, considerando que a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva rege-se pelo disposto nos artigos 514.º a 516.º do Código do Trabalho e que foram, também, tidos em conta os indicadores previstos da RCM, n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, promove-se a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações com vista à uniformização, na medida do possível, das condições mínimas de trabalho no setor. No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo 1.º da portaria abrange 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 da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 em vigor entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins — SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2006, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, n.º 26, de 15 de julho de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 17, de 8 de maio de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 23, de 22 de junho de 2017, n.º 19, de 22 de maio de 2018, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, n.º 40, de 29 de outubro de 2021, e n.º 23, de 22 de junho de 2022, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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 extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3 — Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.



Artigo 2.º

Com a entrada em vigor da presente portaria são revogadas as seguintes portarias de extensão do mesmo contrato coletivo e suas alterações:

- a) Portaria n.º 173/2007, de 8 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 28, de 8 de fevereiro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007;
- b) Portaria n.º 163/2008, de 15 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 33, de 15 de fevereiro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008;
- c) Portaria n.º 206/2009, de 23 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 37, de 23 de fevereiro de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009;
- d) Portaria n.º 1260/2009, de 15 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 200, de 15 de outubro de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2009;
- e) Portaria n.º 611/2010, de 3 de agosto, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 149, de 3 de agosto de 2010, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010;
- f) Portaria n.º 9/2015, de 12 de janeiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 7, de 12 de janeiro de 2015, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015;
- g) Portaria n.º 108/2016, de 27 de abril, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 81, de 27 de abril de 2016, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2016;
- h) Portaria n.º 64/2017, de 13 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 31, de 13 de fevereiro de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017;
- i) Portaria n.º 277/2017, de 18 de setembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 180, de 18 de setembro de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017;
- j) Portaria n.º 179/2018, de 21 de junho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 118, de 21 de junho de 2018, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018;
- k) Portaria n.º 12/2020, de 22 de janeiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, com Declaração de Retificação n.º 8/2020, publicada no *Diário da República*, n.º 35, de 19 de fevereiro de 2020, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020.

Artigo 3.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 em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 31 de dezembro de 2022.

116210792



## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 62/2023

de 2 de março

*Sumário:* Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE**

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2006, e suas alterações publicadas no mesmo boletim, n.º 25, de 8 de julho de 2007, n.º 20, de 29 de maio de 2008, n.º 17, de 8 de maio de 2009, n.º 16, de 29 de abril de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 21, de 8 de junho de 2017, n.º 17, de 8 de maio de 2018, n.º 40, de 29 de outubro de 2021, e n.º 24, de 29 de junho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE, publicadas no BTE, n.º 19, de 22 de maio de 2006, n.º 25, de 8 de julho de 2007, n.º 20, de 29 de maio de 2008, n.º 17, de 8 de maio de 2009, n.º 16, de 29 de abril de 2010, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 21, de 8 de junho de 2017, n.º 17, de 8 de maio de 2018, foram objeto de extensão, respetivamente, através das Portarias n.º 175/2007, de 8 de fevereiro, n.º 163/2008, de 15 de fevereiro, n.º 206/2009, de 23 de fevereiro, n.º 1260/2009, de 15 de outubro, n.º 611/2010, de 3 de agosto, n.º 9/2015, de 12 de janeiro, n.º 108/2016, de 27 de abril, n.º 64/2017, de 13 de fevereiro, n.º 277/2017, de 18 de setembro, e n.º 172/2018, de 14 de junho, também publicadas no BTE, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009, n.º 39, de 22 de outubro de 2009, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, n.º 17, de 8 de maio de 2016, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, e n.º 24, de 29 de junho de 2018, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negocial aplicável, que exerçam as atividades abrangidas pela convenção, com exceção dos empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sequência do aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE, publicado no BTE, separata, n.º 5, de 28 de janeiro de 2022, as partes outorgantes requereram a alteração do âmbito das extensões do contrato coletivo e suas alterações, emitidas entre 2007 e 2018, solicitando o seu alargamento a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. O mesmo foi requerido posteriormente, aquando do pedido de depósito da alteração do contrato coletivo, entretanto publicada no BTE, n.º 24, de 29 de junho de 2022. Neste sentido, importou promover a publicação de novo aviso de projeto de portaria de extensão para efeitos de apreciação pública porquanto o requerido diferia do anterior projeto de extensão publicado.

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 2020. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 12 516 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 46,7 % são mulheres e 53,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3 262 TCO (26,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 9 254 TCO (73,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 49 % são homens e 51 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % 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 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 e suas alterações em vigor 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 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 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 *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), separata, n.º 20, de 3 de novembro de 2022, ao qual a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal deduziu oposição aos seus termos, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados que prossigam as mesmas atividades. Para tanto alega, em síntese, que: i) tem uma representatividade no setor maior que a associação de empregadores outorgante; ii) o contrato coletivo celebrado com a FESETE cessou a sua vigência e que, por força do disposto no n.º 8 do artigo 501.º do Código do Trabalho, «até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria profissional e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social...»; iii) o direito de autonomia coletiva e de negociação não implica um dever de celebrar convenções coletivas ou mesmo de encetar negociações; iv) a ausência de uma convenção coletiva é um direito que lhe assiste e decorre desse direito de autonomia; v) enquanto representante das empresas suas associadas tem legitimidade para pretender que as relações laborais dessas empresas fiquem apenas sujeitas à legislação laboral ou a um instrumento de regulamentação por si negociado; vi) após a caducidade da convenção celebrada com a FESETE apresentou uma proposta negociada à Federação sindical.



Quanto à maior representatividade da oponente no setor de atividade, tal facto, a verificar-se, não é por si só motivo para a exclusão da ATP do âmbito da extensão. Como é consabido, o critério de exclusão dos associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores baseia-se no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva — conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87.º e 98.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal — quando estas manifestem expressamente a sua oposição à emissão de portaria de extensão para os seus associados. Por outro lado, a alegada existência de um processo negocial com a mesma associação sindical não é, também, um fator determinante para a exclusão da associação oponente, porquanto tal não está previsto nas normas que estabelecem a emissão de portaria de extensão. Embora a autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva constem entre os direitos das associações sindicais e associações de empregadores, o artigo 485.º do Código do Trabalho determina, sem prejuízo daqueles direitos — *vide* artigo 515.º do Código do Trabalho — que o Estado deve promover a contratação coletiva de modo que as convenções coletivas sejam aplicadas ao maior número possível de trabalhadores e empregadores. Neste desiderato, a dedução de oposição (prevista no n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho) é o mecanismo legal de reação à emissão de portaria de extensão que tutela o princípio da autonomia coletiva das associações de empregadores e associações sindicais. Quanto aos efeitos da caducidade do contrato coletivo celebrado pela ATO com a FESETE, salienta-se, no entanto, que o disposto no n.º 8 do artigo 501.º do Código do Trabalho somente é aplicável às relações de trabalho abrangidas pela caducidade de convenção coletiva, não abrangendo por isso as relações de trabalho estabelecidas após a cessação da vigência do referido contrato coletivo.

Neste contexto, considerando que a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva rege-se pelo disposto nos artigos 514.º a 516.º do Código do Trabalho e que foram, também, tidos em conta os indicadores previstos da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, promove-se a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações com vista à uniformização, na medida do possível, das condições mínimas de trabalho no setor. No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo 1.º da portaria abrange 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 da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 em vigor entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2006, n.º 25, de 8 de julho de 2007, n.º 20, de 29 de maio de 2008, n.º 17, de 8 de maio de 2009, n.º 16, de 29 de abril de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 21, de 8 de junho de 2017, n.º 17, de 8 de maio de 2018, n.º 40, de 29 de outubro de 2021, e n.º 24, de 29 de junho de 2022, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;





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 extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3 — Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

### Artigo 2.º

Com a entrada em vigor da presente portaria são revogadas as seguintes portarias de extensão do mesmo contrato coletivo e suas alterações:

a) A Portaria n.º 175/2007, de 8 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 28, de 8 de fevereiro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007;

b) A Portaria n.º 163/2008, de 15 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 33, de 15 de fevereiro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008;

c) A Portaria n.º 206/2009, de 23 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 37, de 23 de fevereiro de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009;

d) A Portaria n.º 1260/2009, de 15 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 200, de 15 de outubro de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2009;

e) A Portaria n.º 611/2010, de 3 de agosto, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 149, de 3 de agosto de 2010, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010;

f) A Portaria n.º 9/2015, de 12 de janeiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 7, de 12 de janeiro de 2015, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015;

g) A Portaria n.º 108/2016, de 27 de abril, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 81, de 27 de abril de 2016, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2016;

h) A Portaria n.º 64/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 31, de 13 de fevereiro de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017;

i) A Portaria n.º 277/2017, de 18 de setembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 180, de 18 de setembro de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017;

j) A Portaria n.º 172/2018, de 21 de junho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 113, de 14 de junho de 2018, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018.

### Artigo 3.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 31 de dezembro de 2022.

116210898



## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

### Portaria n.º 63/2023

de 2 de março

*Sumário:* Procede à segunda alteração da Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, que define a medida Emprego Interior MAIS — Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável.

A Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, procedeu à definição da medida Emprego Interior MAIS — Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável, aprovada através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2020, de 27 de março, que consiste num apoio financeiro direto às pessoas que, no âmbito de processos de mobilidade geográfica para o interior, iniciem atividade laboral em território do interior, passível de majoração em função da dimensão do agregado familiar que com elas se desloque a título permanente, e de uma comparticipação nos custos associados ao transporte de bens.

Com a presente alteração, alarga-se o seu âmbito de aplicação a situações de atividade profissional já existentes em que se verifique a transferência do respetivo local de trabalho para território do interior e a situações de atividade profissional prestada de forma remota, à distância, a pessoas singulares ou coletivas com domicílio ou sede fora do território nacional, ao abrigo de visto de estada temporária ou de residência concedido para esse efeito nos termos da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, na sua redação atual, desde que prestada em território do interior. De igual modo, passam a ser abrangidos projetos de fixação e exercício de atividade profissional no interior concretizados na sequência de estágios profissionais que tenham decorrido nesses territórios, assim como projetos de mobilidade que ocorram no âmbito de contratos de bolsa, celebrados ao abrigo da Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, na sua redação atual.

Paralelamente, e atenta a complexidade que por vezes envolve projetos de mobilidade desta natureza, prolonga-se o prazo entre o início da atividade laboral e a mudança de residência para território do interior.

Foram ouvidos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim, ao abrigo do disposto no artigo 13.º e no n.º 1 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, na alínea *n*) do n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto, alterada pelas Portarias n.º 122-A/2021, de 14 de junho, e n.º 331-A/2021, de 31 de dezembro, e no n.º 5 do artigo 6.º da Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, alterada pela Portaria n.º 122-A/2021, de 14 de junho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Objeto

A presente portaria procede à segunda alteração da Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 32/2020, de 13 de agosto, e alterada pela Portaria n.º 283/2021, de 6 de dezembro, que define a medida Emprego Interior MAIS — Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável.

#### Artigo 2.º

##### Alteração da Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho

Os artigos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º e 12.º da Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 32/2020, de 13 de agosto, e alterada pela Portaria n.º 283/2021, de 6 de dezembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]



2 — A presente medida consiste na atribuição de um apoio financeiro pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), nas seguintes modalidades:

- a) Para trabalhadores que celebrem contratos de trabalho ou criem o seu próprio emprego ou empresa, cujo local de trabalho implique a sua mobilidade geográfica para território do interior;
- b) Para trabalhadores subordinados e profissionais independentes que exerçam atividade profissional, prestada de forma remota, à distância e em território do interior.

3 — O apoio financeiro previsto na alínea a) do número anterior aplica-se, também, a situações de atividade profissional já existentes em que se verifique a transferência do respetivo local de trabalho para território do interior, nos termos do artigo 3.º-A.

4 — O apoio financeiro aplica-se ainda a situações de mobilidade entre territórios do interior.

5 — (Anterior n.º 3.)

## Artigo 2.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) Cidadãos nacionais de países da União Europeia, da Suíça e do Espaço Económico Europeu, bem como nacionais de países terceiros, desde que cumpridos os requisitos de entrada e permanência previstos na Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, na sua redação atual, ou na demais legislação aplicável, incluindo os beneficiários de proteção temporária;

f) Trabalhadores por conta de outrem;

g) Trabalhadores independentes.

2 — Para efeitos da presente portaria, são equiparados a trabalhadores por conta de outrem:

a) Os membros remunerados de órgãos estatutários das pessoas coletivas;

b) Bolseiros com contratos de bolsa celebrados ao abrigo da Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, na sua redação atual, com as especificidades constantes do n.º 7 do artigo seguinte.

3 — [...]

a) [...]

b) [...]

## Artigo 3.º

### Requisitos de concessão dos apoios no âmbito de nova atividade

1 — A atribuição dos apoios previstos na presente medida, nas situações referidas na alínea a) do n.º 2 do artigo 1.º, depende da celebração de contrato de trabalho por conta de outrem ou da criação do seu próprio emprego ou empresa, cujo local de prestação de trabalho seja situado em território do interior e que implique mudança de residência, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]



d) Seja realizada nos 180 dias consecutivos anteriores ou posteriores ao início do contrato de trabalho ou da criação do próprio emprego ou empresa, nos termos definidos no regulamento previsto no n.º 2 do artigo 12.º;

e) [...]

3 — O disposto na alínea b) do número anterior pode ser afastado, desde que a distância entre a residência anterior e a nova seja igual ou superior a 100 quilómetros.

4 — O disposto na alínea c) do n.º 2 pode ser afastado, desde que o posto de trabalho seja situado em território do interior e desde que a distância entre a residência e o local de trabalho não seja superior a 50 km, calculados nos termos definidos no regulamento previsto no n.º 2 do artigo 12.º

5 — No caso dos jovens à procura do primeiro emprego, com idade inferior ou igual a 35 anos, nos termos definidos no regulamento previsto no n.º 2 do artigo 12.º, é afastada a exigência de mudança de residência prevista no n.º 1 ou, havendo mudança de residência, os requisitos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 2, desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) [Anterior alínea a) do n.º 4.]

b) [Anterior alínea b) do n.º 4.]

6 — A não exigência de mudança de residência referida no número anterior só é aplicável desde que a residência do destinatário se situe em concelho ou freguesia classificado como do interior ou a distância entre a residência e o local de trabalho não seja superior a 50 km, calculados no regulamento previsto no n.º 2 do artigo 12.º

7 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, sempre que os destinatários sejam ex-estagiários cujos estágios se tenham realizado em território do interior e celebrem um contrato de trabalho ou criem o próprio emprego ou empresa, no prazo máximo de 12 meses após o fim do estágio, não é aplicável o prazo previsto na alínea d) do n.º 2, para efeitos de mudança de residência.

8 — Quando se trate de bolseiros, são elegíveis os contratos de bolsa que tenham início a partir de 1 de janeiro de 2022, com uma duração igual ou superior a 12 meses, desde que a entidade de acolhimento ou outra entidade onde a atividade ao abrigo da bolsa seja desenvolvida, nos termos da legislação aplicável, se situe em território do interior.

9 — (Anterior n.º 5.)

10 — Para efeitos do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior, são elegíveis os contratos de trabalho que reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Tenham início a partir de 1 de janeiro de 2020;

b) [Anterior alínea b) do n.º 6.]

c) (Revogada.)

d) [Anterior alínea d) do n.º 6.]

11 — Para efeitos do disposto nas alíneas d) e e) do n.º 9, são elegíveis:

a) [Anterior alínea a) do n.º 7.]

b) [Anterior alínea b) do n.º 7.]

c) [Anterior alínea c) do n.º 7.]

d) [Anterior alínea d) do n.º 7.]

12 — (Anterior n.º 8.)

13 — Para efeitos do disposto no n.º 11, o destinatário deve criar, pelo menos, o respetivo posto de trabalho a tempo completo e, no caso das alíneas b) e d), possuir mais de 50 % do capital social e dos direitos de voto.

14 — Para efeitos do disposto nas alíneas d) e e) do n.º 9, a criação de empresa ou do próprio emprego deve ser realizada a partir de 1 de janeiro de 2020.

15 — Para efeitos do disposto no n.º 1, na alínea e) do n.º 2 e na alínea d) do n.º 10, quando a atividade profissional seja desenvolvida à distância, o local de prestação de trabalho deve situar-se em território do interior.



16 — Para efeitos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 2.º, são elegíveis contratos de trabalho celebrados com entidades que não possuam atividade registada em Portugal continental, desde que cumpram a legislação portuguesa.

#### Artigo 4.º

[...]

1 — Os destinatários referidos no artigo 2.º, que reúnam comprovadamente os requisitos previstos nos artigos 3.º, 3.º-A ou no artigo 3.º-B, têm direito a um apoio financeiro no valor de:

a) Sete vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS), quando se trate de contratos de trabalho por tempo indeterminado ou quando se trate de criação de empresa ou do próprio emprego;

b) Cinco vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS), quando se trate de contratos de trabalho a termo resolutivo certo com duração igual ou superior a 12 meses ou de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto com duração previsível igual ou superior a 12 meses.

2 — Ao apoio financeiro previsto no n.º 1 acresce um apoio complementar, destinado a apoiar os custos de transporte de bens para a nova residência, no valor de 1,5 vezes o valor do IAS.

3 — *(Revogado.)*

4 — O apoio financeiro previsto no n.º 1 é majorado em 20 % por cada elemento do agregado familiar do destinatário que o acompanhe na mudança de residência para território do interior.

5 — [...]

6 — [...]

7 — [...]

8 — [...]

#### Artigo 5.º

[...]

1 — [...]

2 — A candidatura aos apoios previstos na presente medida deve ser efetuada no portal eletrónico do IEFP, I. P., no prazo máximo de 180 dias consecutivos após o início do contrato de trabalho, criação do próprio emprego ou empresa, ou ainda da transferência do local de trabalho, nos casos previstos nos artigos 3.º, 3.º-A ou 3.º-B, respetivamente.

3 — [...]

a) [...]

b) Cópia da adenda ao contrato de trabalho, cópia do acordo de prestação de teletrabalho ou declaração da entidade empregadora, que comprovem a transferência de local de trabalho nos termos dos artigos 3.º-A ou 3.º-B, quando se trate de trabalho por conta de outrem;

c) Comprovativo de alteração da morada fiscal ou certidão do registo comercial, que comprove a transferência de local de trabalho nos termos do artigo 3.º-A, nos casos de criação do próprio emprego ou empresa, ou de exercício de atividade independente, nos termos do artigo 3.º-B;

d) Documento comprovativo da mudança de residência, que permita verificar o cumprimento dos requisitos aplicáveis nos termos dos artigos 3.º, 3.º-A ou 3.º-B;

e) *[Anterior alínea c).]*

f) *[Anterior alínea d).]*

4 — [...]

5 — [...]

a) [...]

b) *(Revogada.)*

c) [...]



6 — Nos casos em que a celebração do contrato de trabalho ou a criação do próprio emprego ou empresa ou a transferência de local de trabalho nos termos do artigo 3.º-A não tenha sido efetuada antes da submissão da candidatura, os documentos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 3 devem ser apresentados no prazo de 30 dias úteis após a data da notificação prevista no número anterior.

7 — A falta de envio do documento previsto na alínea a) do n.º 5 e no número anterior, bem como o seu envio fora de prazo, salvo apresentação de motivo justificativo que seja aceite, determina a caducidade da decisão de aprovação.

#### Artigo 6.º

[...]

[...]

a) Manter o contrato de trabalho e o posto de trabalho localizado em território elegível durante, pelo menos, 12 meses, nas situações previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 9 do artigo 3.º, e nos artigos 3.º-A e 3.º-B, nos casos de trabalho por conta de outrem;

b) Manter a atividade, de forma efetiva, e o posto de trabalho preenchido em território elegível durante pelo menos 12 meses, nas situações previstas nas alíneas d) e e) do n.º 9 do artigo 3.º e nos artigos 3.º-A e 3.º-B, nos casos de criação do próprio emprego ou empresa ou de exercício de atividade independente;

c) [...]

d) Assegurar o cumprimento das obrigações legais, fiscais e contributivas a que está vinculado no exercício de atividade no âmbito da criação do próprio emprego ou de exercício de atividade independente, nas situações previstas na alínea e) do n.º 9 do artigo 3.º e nos artigos 3.º-A ou 3.º-B;

e) Assegurar o cumprimento das obrigações legais, fiscais e contributivas a que a empresa está vinculada, no caso de criação de novas entidades ou de participações sociais em empresas já existentes, nas situações previstas na alínea d) do n.º 9 do artigo 3.º;

f) *(Revogada.)*

g) [...]

#### Artigo 7.º

[...]

1 — O pagamento do apoio financeiro previsto no n.º 1 do artigo 4.º é efetuado nos seguintes termos:

a) 60 % do montante total aprovado, no prazo de 10 dias úteis após a entrega do termo de aceitação e da documentação referida nos n.ºs 5 e 6 do artigo 5.º, nos casos aplicáveis;

b) 40 % do montante total aprovado, no décimo terceiro mês após a data de início do contrato de trabalho ou da criação do próprio emprego ou empresa ou de produção de efeitos da transferência do trabalhador;

c) *(Revogada.)*

2 — O apoio complementar previsto no n.º 2 do artigo 4.º é pago no prazo referido na alínea a) do n.º 1.

3 — [...]

4 — [...]

#### Artigo 8.º

[...]

1 — [...]

2 — O destinatário deve restituir a totalidade do apoio financeiro recebido nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º quando, antes de decorrido o prazo estabelecido na alínea a) do artigo 6.º,



relativo à manutenção do contrato de trabalho, se verifique, nomeadamente, alguma das seguintes situações:

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]

3 — Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, não há lugar à restituição do apoio caso o destinatário apresente ao IEFP, I. P., no prazo de 60 dias úteis a contar da data de cessação do contrato de trabalho, novo contrato de trabalho ou comprovativo de criação do próprio emprego ou de empresa, desde que reúna as condições definidas no artigo 3.º

- 4 — [...]
- 5 — [...]

6 — O incumprimento do disposto na alínea *b)* do artigo 6.º, relativo à manutenção da atividade da empresa e do posto de trabalho criado, implica a restituição proporcional do apoio financeiro recebido nos termos do n.º 1 do artigo 4.º, salvo no caso de morte ou incapacidade permanente para o trabalho do destinatário, bem como no caso de falência ou insolvência da empresa, desde que não se trate de insolvência culposa ou dolosa ou no caso de o destinatário apresentar ao IEFP, I. P., no prazo de 60 dias úteis a contar da cessação da atividade, novo comprovativo de criação do próprio emprego ou de empresa ou contrato de trabalho por conta de outrem celebrado nos termos do n.º 9 do artigo 3.º

7 — O destinatário deve restituir proporcionalmente o apoio financeiro recebido nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º quando, antes de decorrido o prazo estabelecido nas alíneas *a)* ou *b)* do artigo 6.º, se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações:

- a) Falta de manutenção da residência ou do local de trabalho, por conta própria ou de outrem, em território do interior, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 3.º;
- b) [...]
- c) [...]

- 8 — [...]

#### Artigo 9.º

[...]

- 1 — [...]

2 — A atribuição dos apoios previstos na presente medida não prejudica a atribuição de outros apoios à criação de empresas ou do próprio emprego, nomeadamente os apoios previstos no Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE), regulado pela Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro, na sua redação atual, e na medida Empreende XXI, regulada pela Portaria n.º 26/2022, de 10 de janeiro, ou outra que a venha substituir.

3 — A presente medida não é cumulável, para o mesmo destinatário, com a medida de Apoio ao Regresso de Emigrantes, prevista na Portaria n.º 214/2019, de 5 de julho, na sua redação atual.

#### Artigo 10.º

[...]

1 — Aos elementos do agregado familiar dos destinatários da presente medida, mediante inscrição no IEFP, I. P., é garantido o acesso às respostas de política ativa de emprego e formação profissional, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os elementos do agregado familiar referidos no número anterior, mediante inscrição como desempregados no IEFP, I. P., são elegíveis no âmbito das medidas Estágios ATIVAR.PT e Incentivo ATIVAR.PT, nos termos do disposto na alínea *n)* do n.º 1 do artigo 3.º e no n.º 5 do artigo 6.º, respetivamente, da Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto, na sua redação atual, e da Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, na sua redação atual, bem como na medida Compromisso Emprego Sustentável, criada pela Portaria n.º 38/2022, de 17 de janeiro, na sua atual redação.



Artigo 12.º

[...]

1 — [...]

2 — O IEFP, I. P., elabora a regulamentação técnica necessária à execução da presente medida no prazo de 20 dias úteis a contar da data de entrada em vigor da presente portaria, sujeita a homologação do membro do Governo responsável pela área governativa do trabalho.

3 — [...]

Artigo 3.º

**Aditamento**

São aditados os artigos 3.º-A e 3.º-B à Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, na sua atual redação, com a seguinte redação:

«Artigo 3.º-A

**Requisitos de concessão dos apoios no âmbito de atividade existente**

1 — A atribuição dos apoios previstos na presente medida no âmbito de atividade profissional já existente depende da transferência de local de trabalho para território do interior, que implique mudança de residência.

2 — É elegível a mudança de residência que reúna os requisitos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 3.º e que seja realizada nos 180 dias consecutivos anteriores ou posteriores ao início da prestação da atividade profissional no local de trabalho em território do interior.

3 — É aplicável o disposto nos n.ºs 3, 14 e 15 do artigo 3.º

4 — São elegíveis as transferências de local de trabalho que ocorram a partir de 1 de janeiro de 2022:

a) Que sejam realizadas no âmbito das modalidades de prestação de trabalho previstas no n.º 9 do artigo 3.º;

b) Que cumpram o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 9 do artigo 3.º, quando se trate de trabalho por conta de outrem;

c) Cujas durações remanescentes permita a permanência em território elegível durante o período mínimo de 12 meses, previsto na alínea a) do artigo 6.º, no caso de contratos de trabalho a termo.

Artigo 3.º-B

**Requisitos de concessão dos apoios para exercício de atividade profissional prestada de forma remota para fora do território nacional**

1 — Nas situações referidas na alínea b) do n.º 2 do artigo 1.º, no caso de trabalhadores subordinados e profissionais independentes estrangeiros que não sejam nacionais de um Estado-Membro da União Europeia, de um Estado parte no Espaço Económico Europeu ou de um Estado terceiro com o qual a Comunidade Europeia tenha concluído um acordo de livre circulação de pessoas, a atribuição dos apoios previstos na presente medida depende do exercício de atividade como trabalhador subordinado ou trabalhador independente, prestada de forma remota, à distância, a pessoas singulares ou coletivas com domicílio ou sede fora do território nacional, ao abrigo de visto ou autorização de residência concedido para esse efeito nos termos da legislação aplicável, desde que prestada em território do interior.

2 — Para efeitos do número anterior, é elegível o exercício de atividade que resulte da fixação de residência em território do interior imediatamente subsequente à concessão do



visto ou que resulte de mudança de residência para concelho ou freguesia classificado como território do interior.

3 — Para efeitos do disposto no presente artigo, são elegíveis as atividades como trabalhador subordinado que reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Tenham início a partir de 1 de janeiro de 2022;
- b) Garantam uma remuneração mensal de valor igual ou superior ao da retribuição mínima mensal garantida em vigor, bem como as restantes condições laborais exigíveis por lei, nos termos da legislação aplicável;
- c) Estabeleçam que o local de prestação de trabalho é situado em território do interior.»

#### Artigo 4.º

##### Norma revogatória

1 — São revogados a alínea c) do n.º 10 do artigo 3.º, o n.º 3 do artigo 4.º, a alínea b) do n.º 5 do artigo 5.º, a alínea f) do artigo 6.º e a alínea c) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, na sua atual redação.

2 — É revogada a Portaria n.º 85/2015, de 20 de março, sem prejuízo da sua aplicação às candidaturas apresentadas ao abrigo da mesma.

#### Artigo 5.º

##### Norma transitória

1 — As candidaturas ao apoio previsto no n.º 3 do artigo 1.º e no artigo 3.º-A da Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, na redação dada pela presente portaria, cuja transferência de local de trabalho tenha sido realizada há mais de 180 dias consecutivos a contar da data de entrada em vigor da presente portaria podem ser apresentadas até 31 de março de 2023.

2 — Os serviços competentes do IEFP, I. P., procedem à reabertura oficiosa dos processos de candidatura indeferidos sempre que lhes seja aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 1.º, nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 2.º, no n.º 8 do artigo 3.º e nos artigos 3.º-A e 3.º-B da Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, na redação dada pela presente portaria.

#### Artigo 6.º

##### Republicação

É republicada em anexo à presente portaria, da qual faz parte integrante, a Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, na sua redação atual.

#### Artigo 7.º

##### Aplicação no tempo

A presente portaria aplica-se às candidaturas decididas após a sua entrada em vigor, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Entrada em vigor

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 24 de fevereiro de 2023.



ANEXO

(a que se refere o artigo 6.º)

**Republicação da Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho**

**Artigo 1.º**

**Objeto e âmbito**

1 — A presente portaria define a medida Emprego Interior MAIS — Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável, adiante designada por «medida», com o objetivo de incentivar a mobilidade geográfica no mercado de trabalho.

2 — A presente medida consiste na atribuição de um apoio financeiro pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), nas seguintes modalidades:

a) Para trabalhadores que celebrem contratos de trabalho ou criem o seu próprio emprego ou empresa, cujo local de trabalho implique a sua mobilidade geográfica para território do interior;

b) Para trabalhadores subordinados e profissionais independentes que exerçam atividade profissional, prestada de forma remota, à distância e em território do interior.

3 — O apoio financeiro previsto na alínea a) do número anterior aplica-se, também, a situações de atividade profissional já existentes em que se verifique a transferência do respetivo local de trabalho para território do interior, nos termos do artigo 3.º-A.

4 — O apoio financeiro aplica-se ainda a situações de mobilidade entre territórios do interior.

5 — Para efeitos da presente medida, consideram-se territórios do interior os definidos pela Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho.

**Artigo 2.º**

**Destinatários**

1 — São destinatários da presente medida as pessoas nas seguintes situações:

a) Desempregados inscritos no IEFP, I. P., ou nos serviços de emprego das Regiões Autónomas;

b) Empregados à procura de novo emprego inscritos no IEFP, I. P., ou nos serviços de emprego das Regiões Autónomas;

c) Pessoas que não tenham registo de contribuições na segurança social como trabalhadores por conta de outrem ou como trabalhadores independentes no mês anterior ao da candidatura ou ao da celebração do contrato de trabalho ou da criação do próprio emprego ou empresa, quando as mesmas já tenham ocorrido;

d) Emigrantes que tenham saído de Portugal após 31 de dezembro de 2015 e que tenham residido fora do País durante pelo menos um ano;

e) Cidadãos nacionais de países da União Europeia, da Suíça e do Espaço Económico Europeu, bem como nacionais de países terceiros, desde que cumpridos os requisitos de entrada e permanência previstos na Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, na sua redação atual, ou na demais legislação aplicável, incluindo os beneficiários de proteção temporária;

f) Trabalhadores por conta de outrem;

g) Trabalhadores independentes.

2 — Para efeitos da presente portaria, são equiparados a trabalhadores por conta de outrem:

a) Os membros remunerados de órgãos estatutários das pessoas coletivas;

b) Bolseiros com contratos de bolsa celebrados ao abrigo da Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, na sua redação atual, com as especificidades constantes do n.º 7 do artigo seguinte.

3 — Os destinatários previstos nos números anteriores devem reunir, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Ter a respetiva situação tributária e contributiva regularizada perante, respetivamente, a Autoridade Tributária e Aduaneira e a segurança social;
- b) Não se encontrar em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEF, I. P.

### Artigo 3.º

#### Requisitos de concessão dos apoios no âmbito de nova atividade

1 — A atribuição dos apoios previstos na presente medida, nas situações referidas na alínea a) do n.º 2 do artigo 1.º, depende da celebração de contrato de trabalho por conta de outrem ou da criação do seu próprio emprego ou empresa, cujo local de prestação de trabalho seja situado em território do interior e que implique mudança de residência, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2 — É elegível a mudança de residência que reúna os seguintes requisitos:

- a) Seja efetuada a título permanente, nos termos definidos no regulamento previsto no n.º 2 do artigo 12.º;
- b) A residência anterior do trabalhador não pode situar-se em território nacional classificado como do interior;
- c) A nova residência do trabalhador deve situar-se em concelho ou freguesia classificado como território do interior;
- d) Seja realizada nos 180 dias consecutivos anteriores ou posteriores ao início do contrato de trabalho ou da criação do próprio emprego ou empresa, nos termos definidos no regulamento previsto no n.º 2 do artigo 12.º;
- e) O novo posto de trabalho deve situar-se em território do interior.

3 — O disposto na alínea b) do número anterior pode ser afastado, desde que a distância entre a residência anterior e a nova seja igual ou superior a 100 quilómetros.

4 — O disposto na alínea c) do n.º 2 pode ser afastado, desde que o posto de trabalho seja situado em território do interior e desde que a distância entre a residência e o local de trabalho não seja superior a 50 km, calculados nos termos definidos no regulamento previsto no n.º 2 do artigo 12.º

5 — No caso dos jovens à procura do primeiro emprego, com idade inferior ou igual a 35 anos, nos termos definidos no regulamento previsto no n.º 2 do artigo 12.º, é afastada a exigência de mudança de residência prevista no n.º 1 ou, havendo mudança de residência, os requisitos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 2, desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Quando a residência do destinatário se situava em território nacional classificado como do interior e este se tenha deslocado temporariamente para estudar, tendo obtido um nível de qualificação igual ou superior ao nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) numa instituição de ensino ou de formação profissional situada em território nacional não classificado como território do interior; ou
- b) Quando se trate de destinatário que obteve nível de qualificação igual ou superior ao nível 5 do QNQ em instituição do ensino superior ou de formação profissional situada em território do interior.

6 — A não exigência de mudança de residência referida no número anterior só é aplicável desde que a residência do destinatário se situe em concelho ou freguesia classificado como do interior ou a distância entre a residência e o local de trabalho não seja superior a 50 km, calculados no regulamento previsto no n.º 2 do artigo 12.º

7 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, sempre que os destinatários sejam ex-estagiários cujos estágios se tenham realizado em território do interior e celebrem um contrato de trabalho ou criem o próprio emprego ou empresa, no prazo máximo de 12 meses após o fim do estágio, não é aplicável o prazo previsto na alínea *d*) do n.º 2, para efeitos de mudança de residência.

8 — Quando se trate de bolseiros, são elegíveis os contratos de bolsa que tenham início a partir de 1 de janeiro de 2022, com uma duração igual ou superior a 12 meses, desde que a entidade de acolhimento ou outra entidade onde a atividade ao abrigo da bolsa seja desenvolvida, nos termos da legislação aplicável, se situe em território do interior.

9 — São elegíveis as seguintes modalidades de prestação de trabalho:

- a) Celebração de contrato de trabalho sem termo;
- b) Celebração de contrato de trabalho a termo certo com duração inicial igual ou superior a 12 meses;
- c) Celebração de contrato de trabalho a termo incerto com duração previsível igual ou superior a 12 meses;
- d) Criação de empresas de pequena dimensão, com o limite de 10 postos de trabalho;
- e) Criação do próprio emprego.

10 — Para efeitos do disposto nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do número anterior, são elegíveis os contratos de trabalho que reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Tenham início a partir de 1 de janeiro de 2020;
- b) Garantam a observância do previsto em termos de retribuição mínima mensal garantida e, quando aplicável, do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente na determinação da remuneração prevista no contrato de trabalho, bem como das restantes condições laborais exigíveis por lei;
- c) *(Revogada.)*
- d) Estabeleçam que o local de prestação de trabalho é situado em território do interior.

11 — Para efeitos do disposto nas alíneas *d*) e *e*) do n.º 9, são elegíveis:

- a) O desenvolvimento de atividade como trabalhador independente, com rendimentos empresariais ou profissionais;
- b) A constituição de entidades privadas com fins lucrativos, independentemente da respetiva forma jurídica;
- c) A constituição de cooperativas;
- d) A aquisição e cessão de estabelecimento, ou a aquisição de capital social de empresa preexistente, que decorra de aumento do capital social.

12 — Para efeitos do disposto na alínea *d*) do número anterior, a empresa transmitente ou cedente do estabelecimento e a empresa cujo capital social é adquirido não podem ser detidas em 25 % ou mais por cônjuge, unido de facto ou familiar do destinatário até ao 2.º grau da linha reta ou colateral, nem detidas em 25 % ou mais por outra empresa na qual os mesmos detenham 25 % ou mais do respetivo capital.

13 — Para efeitos do disposto no n.º 11, o destinatário deve criar, pelo menos, o respetivo posto de trabalho a tempo completo e, no caso das alíneas *b*) e *d*), possuir mais de 50 % do capital social e dos direitos de voto.

14 — Para efeitos do disposto nas alíneas *d*) e *e*) do n.º 9, a criação de empresa ou do próprio emprego deve ser realizada a partir de 1 de janeiro de 2020.

15 — Para efeitos do disposto no n.º 1, na alínea *e*) do n.º 2 e na alínea *d*) do n.º 10, quando a atividade profissional seja desenvolvida à distância, o local de prestação de trabalho deve situar-se em território do interior.

16 — Para efeitos do disposto na alínea *e*) do n.º 1 do artigo 2.º, são elegíveis contratos de trabalho celebrados com entidades que não possuam atividade registada em Portugal continental, desde que cumpram a legislação portuguesa.





### Artigo 3.º-A

#### Requisitos de concessão dos apoios no âmbito de atividade existente

1 — A atribuição dos apoios previstos na presente medida no âmbito de atividade profissional já existente depende da transferência de local de trabalho para território do interior, que implique mudança de residência.

2 — É elegível a mudança de residência que reúna os requisitos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 3.º e que seja realizada nos 180 dias consecutivos anteriores ou posteriores ao início da prestação da atividade profissional no local de trabalho em território do interior.

3 — É aplicável o disposto nos n.ºs 3, 14 e 15 do artigo 3.º

4 — São elegíveis as transferências de local de trabalho que ocorram a partir de 1 de janeiro de 2022:

a) Que sejam realizadas no âmbito das modalidades de prestação de trabalho previstas no n.º 9 do artigo 3.º;

b) Que cumpram o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 9 do artigo 3.º, quando se trate de trabalho por conta de outrem;

c) Cuja duração remanescente permita a permanência em território elegível durante o período mínimo de 12 meses, previsto na alínea a) do artigo 6.º, no caso de contratos de trabalho a termo.

### Artigo 3.º-B

#### Requisitos de concessão dos apoios para exercício de atividade profissional prestada de forma remota para fora do território nacional

1 — Nas situações referidas na alínea b) do n.º 2 do artigo 1.º, no caso de trabalhadores subordinados e profissionais independentes estrangeiros que não sejam nacionais de um Estado-Membro da União Europeia, de um Estado parte no Espaço Económico Europeu ou de um Estado terceiro com o qual a Comunidade Europeia tenha concluído um acordo de livre circulação de pessoas, a atribuição dos apoios previstos na presente medida depende do exercício de atividade como trabalhador subordinado ou trabalhador independente, prestada de forma remota, à distância, a pessoas singulares ou coletivas com domicílio ou sede fora do território nacional, ao abrigo de visto ou autorização de residência concedido para esse efeito nos termos da legislação aplicável, desde que prestada em território do interior.

2 — Para efeitos do número anterior, é elegível o exercício de atividade que resulte da fixação de residência em território do interior imediatamente subsequente à concessão do visto ou que resulte de mudança de residência para concelho ou freguesia classificado como território do interior.

3 — Para efeitos do disposto no presente artigo, são elegíveis as atividades como trabalhador subordinado que reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Tenham início a partir de 1 de janeiro de 2022;

b) Garantam uma remuneração mensal de valor igual ou superior ao da retribuição mínima mensal garantida em vigor, bem como as restantes condições laborais exigíveis por lei, nos termos da legislação aplicável;

c) Estabeleçam que o local de prestação de trabalho é situado em território do interior.

### Artigo 4.º

#### Apoio financeiro

1 — Os destinatários referidos no artigo 2.º, que reúnam comprovadamente os requisitos previstos nos artigos 3.º, 3.º-A ou no artigo 3.º-B, têm direito a um apoio financeiro no valor de:

a) Sete vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS), quando se trate de contratos de trabalho por tempo indeterminado ou quando se trate de criação de empresa ou do próprio emprego;

b) Cinco vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS), quando se trate de contratos de trabalho a termo resolutivo certo com duração igual ou superior a 12 meses ou de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto com duração previsível igual ou superior a 12 meses.

2 — Ao apoio financeiro previsto no n.º 1 acresce um apoio complementar, destinado a apoiar os custos de transporte de bens para a nova residência, no valor de 1,5 vezes o valor do IAS.

3 — *(Revogado.)*

4 — O apoio financeiro previsto no n.º 1 é majorado em 20 % por cada elemento do agregado familiar do destinatário que o acompanhe na mudança de residência para território do interior.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o conceito de agregado familiar definido no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, na sua redação atual.

6 — O apoio complementar previsto no n.º 2, bem como a majoração prevista no n.º 4, só são aplicáveis uma vez por agregado familiar.

7 — O apoio previsto no n.º 1 só pode ser concedido uma vez por cada destinatário.

8 — Para as candidaturas referentes a trabalho por conta própria, os apoios financeiros apenas são pagos caso a atividade profissional se mantenha de forma efetiva à data do pagamento das prestações.

## Artigo 5.º

### Regime de acesso

1 — Os períodos de candidatura à presente medida são definidos por deliberação do conselho diretivo do IEFP, I. P., e divulgados no sítio eletrónico [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt), sendo aprovadas candidaturas até ao limite da dotação orçamental fixada.

2 — A candidatura aos apoios previstos na presente medida deve ser efetuada no portal eletrónico do IEFP, I. P., no prazo máximo de 180 dias consecutivos após o início do contrato de trabalho, criação do próprio emprego ou empresa, ou ainda da transferência do local de trabalho, nos casos previstos nos artigos 3.º, 3.º-A ou 3.º-B, respetivamente.

3 — Com a apresentação da candidatura, o destinatário deve disponibilizar ao IEFP, I. P., nomeadamente, os seguintes documentos:

a) Cópia do contrato de trabalho ou da declaração de início de atividade ou certidão permanente ou outra documentação comprovativa da criação do próprio emprego ou empresa, que permita verificar o cumprimento dos requisitos aplicáveis nos termos do artigo 3.º, salvo o disposto no n.º 6;

b) Cópia da adenda ao contrato de trabalho, cópia do acordo de prestação de teletrabalho ou declaração da entidade empregadora, que comprovem a transferência de local de trabalho nos termos dos artigos 3.º-A ou 3.º-B, quando se trate de trabalho por conta de outrem;

c) Comprovativo de alteração da morada fiscal ou certidão do registo comercial, que comprove a transferência de local de trabalho nos termos do artigo 3.º-A, nos casos de criação do próprio emprego ou empresa, ou de exercício de atividade independente, nos termos do artigo 3.º-B;

d) Documento comprovativo da mudança de residência, que permita verificar o cumprimento dos requisitos aplicáveis nos termos dos artigos 3.º, 3.º-A ou 3.º-B;

e) Declaração de não dívida ou autorização de consulta *online* da situação contributiva perante a Autoridade Tributária e Aduaneira e a segurança social;

f) Documento comprovativo da composição do agregado familiar, nos termos do n.º 5 do artigo 4.º

4 — O IEFP, I. P., decide a candidatura no prazo de 20 dias úteis a contar da data da sua apresentação.

5 — Após a notificação da decisão de aprovação da candidatura, o destinatário deve apresentar ao IEFP, I. P., nomeadamente, os seguintes documentos:

a) Termo de aceitação da decisão de aprovação, no prazo de 10 dias úteis;

b) *(Revogada.)*



c) Documentos comprovativos da mudança de residência dos membros do agregado familiar, para efeitos de atribuição da majoração prevista no n.º 4 do artigo 4.º, nos casos aplicáveis.

6 — Nos casos em que a celebração do contrato de trabalho ou a criação do próprio emprego ou empresa ou a transferência de local de trabalho nos termos do artigo 3.º-A não tenha sido efetuada antes da submissão da candidatura, os documentos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 3 devem ser apresentados no prazo de 30 dias úteis após a data da notificação prevista no número anterior.

7 — A falta de envio do documento previsto na alínea a) do n.º 5 e no número anterior, bem como o seu envio fora de prazo, salvo apresentação de motivo justificativo que seja aceite, determina a caducidade da decisão de aprovação.

## Artigo 6.º

### Termo de aceitação

O termo de aceitação define as obrigações do destinatário perante o IEFP, I. P., nomeadamente as seguintes:

a) Manter o contrato de trabalho e o posto de trabalho localizado em território elegível durante, pelo menos, 12 meses, nas situações previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 9 do artigo 3.º, e nos artigos 3.º-A e 3.º-B, nos casos de trabalho por conta de outrem;

b) Manter a atividade, de forma efetiva, e o posto de trabalho preenchido em território elegível durante pelo menos 12 meses, nas situações previstas nas alíneas d) e e) do n.º 9 do artigo 3.º e nos artigos 3.º-A e 3.º-B, nos casos de criação do próprio emprego ou empresa ou de exercício de atividade independente;

c) Manter as condições previstas no n.º 3 do artigo 2.º durante todo o período de concessão do apoio;

d) Assegurar o cumprimento das obrigações legais, fiscais e contributivas a que está vinculado no exercício de atividade no âmbito da criação do próprio emprego ou de exercício de atividade independente, nas situações previstas na alínea e) do n.º 9 do artigo 3.º e nos artigos 3.º-A ou 3.º-B;

e) Assegurar o cumprimento das obrigações legais, fiscais e contributivas a que a empresa está vinculada, no caso de criação de novas entidades ou de participações sociais em empresas já existentes, nas situações previstas na alínea d) do n.º 9 do artigo 3.º;

f) *(Revogada.)*

g) Comunicar, por escrito, ao IEFP, I. P., a mudança superveniente de residência ou de localização da prestação de trabalho ou qualquer outra alteração à candidatura inicialmente aprovada, nomeadamente a cessação do contrato de trabalho ou a cessação de atividade e respetivas causas, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da ocorrência do facto.

## Artigo 7.º

### Pagamento

1 — O pagamento do apoio financeiro previsto no n.º 1 do artigo 4.º é efetuado nos seguintes termos:

a) 60 % do montante total aprovado, no prazo de 10 dias úteis após a entrega do termo de aceitação e da documentação referida nos n.ºs 5 e 6 do artigo 5.º, nos casos aplicáveis;

b) 40 % do montante total aprovado, no décimo terceiro mês após a data de início do contrato de trabalho ou da criação do próprio emprego ou empresa ou de produção de efeitos da transferência do trabalhador;

c) *(Revogada.)*

2 — O apoio complementar previsto no n.º 2 do artigo 4.º é pago no prazo referido na alínea a) do n.º 1.



3 — O pagamento dos apoios previstos nos números anteriores fica sujeito à verificação da manutenção das condições necessárias à sua concessão, conforme o disposto nas alíneas a) a c) do artigo 6.º, bem como das obrigações referidas nas alíneas d) e e) do mesmo artigo.

4 — A comprovação da manutenção dos requisitos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 6.º é efetuada, nomeadamente, com recurso à consulta de informação disponibilizada pela segurança social ou mediante entrega de documentação adicional, solicitada pelo IEFP, I. P.

## Artigo 8.º

### Incumprimento

1 — O incumprimento das obrigações relativas ao apoio financeiro e comparticipação de despesas concedidos no âmbito da presente portaria implica a imediata cessação dos mesmos e, eventualmente, a restituição, total ou proporcional, dos montantes já recebidos, sem prejuízo do exercício do direito de queixa por eventuais indícios da prática de crime.

2 — O destinatário deve restituir a totalidade do apoio financeiro recebido nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º quando, antes de decorrido o prazo estabelecido na alínea a) do artigo 6.º, relativo à manutenção do contrato de trabalho, se verifique, nomeadamente, alguma das seguintes situações:

- a) Denúncia do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador;
- b) Cessação do contrato de trabalho por acordo;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior, não há lugar à restituição do apoio caso o destinatário apresente ao IEFP, I. P., no prazo de 60 dias úteis a contar da data de cessação do contrato de trabalho, novo contrato de trabalho ou comprovativo de criação do próprio emprego ou de empresa, desde que reúna as condições definidas no artigo 3.º

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, quando o novo contrato de trabalho seja celebrado a termo certo ou incerto, a duração inicial ou previsível do novo contrato deve ser pelo menos igual ou superior ao período remanescente para cumprimento do dever de manutenção do contrato de trabalho, nos termos da alínea a) do artigo 6.º

5 — Nos casos previstos na alínea c) do n.º 2, sempre que o destinatário, com base nos pressupostos do despedimento, demonstre a propositura de ação judicial contra o empregador, os prazos para a restituição dos apoios são suspensos, até a ação transitar em julgado.

6 — O incumprimento do disposto na alínea b) do artigo 6.º, relativo à manutenção da atividade da empresa e do posto de trabalho criado, implica a restituição proporcional do apoio financeiro recebido nos termos do n.º 1 do artigo 4.º, salvo no caso de morte ou incapacidade permanente para o trabalho do destinatário, bem como no caso de falência ou insolvência da empresa, desde que não se trate de insolvência culposa ou dolosa ou no caso de o destinatário apresentar ao IEFP, I. P., no prazo de 60 dias úteis a contar da cessação da atividade, novo comprovativo de criação do próprio emprego ou de empresa ou contrato de trabalho por conta de outrem celebrado nos termos do n.º 9 do artigo 3.º

7 — O destinatário deve restituir proporcionalmente o apoio financeiro recebido nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º quando, antes de decorrido o prazo estabelecido nas alíneas a) ou b) do artigo 6.º, se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações:

- a) Falta de manutenção da residência ou do local de trabalho, por conta própria ou de outrem, em território do interior, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 3.º;
- b) Incumprimento do previsto na alínea c) do artigo 6.º;
- c) Cessação do contrato de trabalho no período experimental por iniciativa do empregador, sem prejuízo da aplicação do disposto no n.º 3.

8 — O destinatário deve restituir a totalidade dos apoios financeiros previstos no artigo 4.º quando se verifique qualquer forma de simulação para acesso ao disposto na presente medida, sem prejuízo do exercício do direito de queixa por eventuais indícios da prática de crime.

**Artigo 9.º****Cumulação de apoios**

1 — A atribuição dos apoios previstos na presente medida não prejudica a atribuição de outros apoios à contratação para o mesmo posto de trabalho, nomeadamente os apoios previstos na medida Incentivo ATIVAR.PT, regulada pela Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, na sua redação atual, bem como os incentivos previstos no Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho, ou outros da mesma natureza.

2 — A atribuição dos apoios previstos na presente medida não prejudica a atribuição de outros apoios à criação de empresas ou do próprio emprego, nomeadamente os apoios previstos no Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE), regulado pela Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro, na sua redação atual, e na medida Empreende XXI, regulada pela Portaria n.º 26/2022, de 10 de janeiro, ou outra que a venha substituir.

3 — A presente medida não é cumulável, para o mesmo destinatário, com a medida de Apoio ao Regresso de Emigrantes, prevista na Portaria n.º 214/2019, de 5 de julho, na sua redação atual.

**Artigo 10.º****Apoios em sede de políticas ativas**

1 — Aos elementos do agregado familiar dos destinatários da presente medida, mediante inscrição no IEFP, I. P., é garantido o acesso às respostas de política ativa de emprego e formação profissional, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os elementos do agregado familiar referidos no número anterior, mediante inscrição como desempregados no IEFP, I. P., são elegíveis no âmbito das medidas Estágios ATIVAR.PT e Incentivo ATIVAR.PT, nos termos do disposto na alínea *n*) do n.º 1 do artigo 3.º e no n.º 5 do artigo 6.º, respetivamente, da Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto, na sua redação atual, e da Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, na sua redação atual, bem como na medida Compromisso Emprego Sustentável, criada pela Portaria n.º 38/2022, de 17 de janeiro, na sua atual redação.

**Artigo 11.º****Acompanhamento, verificação ou auditoria**

Podem ser realizadas ações de acompanhamento, de verificação, de auditoria ou de inspeção por parte dos serviços do IEFP, I. P., ou de outras entidades com competências para o efeito, tendo em vista garantir e acautelar o cumprimento do previsto na presente portaria e demais regulamentação aplicável.

**Artigo 12.º****Execução, regulamentação e avaliação**

1 — O IEFP, I. P., é responsável pela execução da medida no âmbito da verificação das condições de concessão do apoio e da manutenção das obrigações decorrentes da sua atribuição.

2 — O IEFP, I. P., elabora a regulamentação técnica necessária à execução da presente medida no prazo de 20 dias úteis a contar da data de entrada em vigor da presente portaria, sujeita a homologação do membro do Governo responsável pela área governativa do trabalho.

3 — A presente medida será objeto de avaliação em sede da Comissão Permanente de Concertação Social, no prazo de dois anos a contar da data da sua entrada em vigor.

**Artigo 13.º****Entrada em vigor**

A presente medida entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.



*I SÉRIE*



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