



TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 146/2022

de 16 de maio

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

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

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

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 14 368 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,5 % são mulheres e 45,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 7791 TCO (54,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 6577 TCO (45,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 64,5 % são mulheres e 35,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

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

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

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

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

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo — SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, são estendidas, no território do Continente:

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



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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

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

115315289