

aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 3, de 15 de fevereiro de 2019, ao qual a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziram oposição.

Em síntese, a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços alega que os trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na oponente encontram-se abrangidos por regulamentação coletiva própria e que face aos princípios constitucionais da liberdade de filiação sindical, da autonomia das associações sindicais e o direito destas à negociação e contratação coletiva deve a portaria de extensão excluir do seu âmbito de aplicação os referidos trabalhadores. Por sua vez, alega, em síntese, a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal que é outorgante de convenção coletiva própria com a mesma associação de empregadores, com portaria de extensão no mesmo âmbito, e que sendo a associação sindical mais representativa dos trabalhadores no mesmo setor não se justifica o alargamento da convenção objeto da presente extensão. Caso assim não se entenda, opõe-se à aplicação da extensão aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela oponente.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às Federações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por estas representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo

as adegas cooperativas, que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro 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 as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2019.

O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*, em 20 de março de 2019.

112161018

Portaria n.º 86/2019

de 22 de março

Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra.

As alterações do acordo coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que, no território nacional, se dedicam às atividades de produção e comercialização de cervejas, águas e refrigerantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A parte empregadora da convenção requereu a extensão das referidas alterações na mesma área e âmbito de atividade a todos os trabalhadores ao serviço dos empregadores outorgantes não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, foi efetuado o 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 de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta e indiretamente, 677 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os

praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 67,4 % são homens e 32,6 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 561 TCO (82,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 116 TCO (17,1 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 56 % são homens e 44 % 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 7,3 % 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 entre o primeiro e o quinto decil (-1,5 % P90/P50).

A convenção coletiva prevê na tabela salarial «B» do anexo IV retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. Considerando que a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e do estatuído nos n.ºs 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tida em conta a data de produção de efeitos prevista no acordo coletivo, conforme pedido pelas entidades empregadoras outorgantes.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 5, de 22 de fevereiro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do acordo coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do acordo coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

3 — As restantes cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir da data de entrada em vigor do acordo coletivo, nas condições nele previstas.

O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*, em 20 de março de 2019.

112161286