

de Azeméis que, por despacho do diretor-geral do ensino superior, a publicar na 2.ª série do *Diário da República*, sejam consideradas adequadas nos termos da lei.

#### Artigo 15.º

##### Ciclos de estudos

Transitam da Escola Superior de Enfermagem da Cruz Vermelha Portuguesa de Oliveira de Azeméis para a Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa:

a) Os ciclos de estudos acreditados pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior e registados pela Direção-Geral do Ensino Superior;

b) Os Cursos Técnicos Superiores Profissionais registados pela Direção-Geral do Ensino Superior.

### CAPÍTULO V

#### Disposições finais

#### Artigo 16.º

##### Entrada em vigor e produção de efeitos

1 — O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o presente decreto-lei produz efeitos a 1 de janeiro de 2018.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 30 de novembro de 2017. — *Maria Manuel de Lemos Leitão Marques* — *Manuel Frederico Tojal de Valsassina Heitor*.

Promulgado em 13 de dezembro de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 22 de dezembro de 2017.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.  
111022117

## TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

### Decreto-Lei n.º 156/2017

de 28 de dezembro

O Programa do XXI Governo Constitucional estipula o compromisso, no ponto «aumentar o rendimento disponível das famílias para relançar economia», de definir uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, garantir a revalorização da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), garantindo aos trabalhadores uma valorização progressiva do seu trabalho, conciliando o objetivo de reforço da coesão social com o da sustentabilidade da política salarial. A valorização da RMMG é um instrumento com potencial na melhoria das condições de vida e coesão e na promoção da sustentabilidade do crescimento económico, constituindo um importante referencial do mercado de emprego, quer na perspetiva do trabalho digno e da coesão social, quer da competitividade e sustentabilidade das empresas. O montante da RMMG e a subsistência de importantes bolsas de

trabalhadores em situação de pobreza justificam o desígnio nacional de realizar um esforço extraordinário e concertado para a elevação da RMMG, durante um período limitado, para patamares que promovam uma maior modernização económica e social e uma efetiva redução das desigualdades. O Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro, fixou em € 505 o valor da RMMG, com efeitos entre 1 de outubro de 2014 e 31 de dezembro de 2015. Na prossecução de uma política de reforço e maior centralidade da concertação social, na definição de uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, na garantia da revalorização da RMMG, o Governo aprovou, em dezembro de 2015, a subida do RMMG de € 505 para € 530, com efeitos a 1 de janeiro de 2016.

Em dezembro de 2016, o Governo aprovou a subida da RMMG de € 530 para € 557, com efeitos a 1 de janeiro de 2017.

Ao longo de 2016 e 2017, o Governo apresentou e discutiu em CPCS relatórios trimestrais de acompanhamento da atualização da RMMG, cujos resultados indicam de forma consistente não ter havido impactos negativos da atualização da RMMG no emprego nem nas perspetivas de crescimento da economia portuguesa. Assim, ponderadas as condições para prosseguir a trajetória de valorização da RMMG, no cumprimento do disposto no Programa do XXI Governo Constitucional e consultados os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social, o Governo determina o aumento do valor da RMMG para € 580, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

Tendo em conta as tabelas remuneratórias dos trabalhadores que exercem funções ao abrigo de vínculo de emprego público e os montantes pecuniários dos níveis remuneratórios da Tabela Remuneratória Única que fixam a sua remuneração base, assegura-se, ainda, que nenhum trabalhador da Administração Pública auferir remuneração base inferior ao valor atualizado da RMMG.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Objeto

O presente decreto-lei fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida a partir de 1 de janeiro de 2018.

#### Artigo 2.º

##### Valor da retribuição mínima mensal garantida

O valor da retribuição mínima mensal garantida a que se refere o n.º 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é fixado em € 580.

#### Artigo 3.º

##### Remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego público

1 — O montante pecuniário do 2.º nível remuneratório da tabela remuneratória única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, corresponde ao da retribuição mínima mensal garantida.

2 — Os trabalhadores com vínculo de emprego público cujo nível remuneratório automaticamente criado se situe entre o primeiro e segundo e entre o segundo e terceiro

níveis remuneratórios da TRU a que corresponda uma remuneração base fixada em valor inferior ao da retribuição mínima mensal garantida auferem o valor estabelecido no artigo anterior.

#### Artigo 4.º

##### Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro.

#### Artigo 5.º

##### Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018.

Visto e aprovado no Conselho de Ministros de 21 de dezembro de 2017. — *António Luís Santos da Costa* — *António Manuel Veiga dos Santos Mendonça Mendes* — *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Promulgado em 22 de dezembro de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 22 de dezembro de 2017.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.  
111022766

### Portaria n.º 385/2017

de 28 de dezembro

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

As alterações em vigor do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo — SITESE (restauração e bebidas), respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2017, e n.º 43, de 22 de novembro de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras), casinos e parques de campismo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As partes requereram a extensão da última alteração da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade. Considerando que a alteração em apreço incide sobre matéria com última alteração publicada no BTE, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, e que esta não foi objeto de extensão procede-se à extensão conjunta das referidas alterações, com vista à uniformização das condições de trabalho aplicáveis às empresas abrangidas.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *ae*) do n.º 1 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento dos Quadros

de Pessoal (Anexo A do Relatório Único) de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 38 041 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 43 % homens e 57 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 13 906 TCO (37 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 24 135 TCO (63 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 39,6 % são homens e 60,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica que existe ligeiro impacto no leque salarial e nas desigualdades, entre 2016 e 2017.

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 caracterizam-se, respetivamente, pelo norte e sul do território do Continente. Neste contexto, a presente extensão, à semelhança da anteriormente emitida, 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.

A atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é excluída da presente extensão, uma vez que é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP.

De acordo com o estatuído nos n.ºs 2 e 4 da RCM, na fixação da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da última alteração à convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos ao primeiro dia do mês em causa.

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 12, de 22 de novembro de 2017, na sequência do qual a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, pretendendo a exclusão dos seus associados, porquanto tem no mesmo âmbito convenção coletiva própria celebrada com a mesma associação de empregadores.

De acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho a presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ne-