

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS

O contrato coletivo e as suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, e n.º 44, de 29 de novembro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS requereu a extensão das alterações do contrato coletivo na área da sua apli-

cação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, 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, 34 506 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 92,3 % são mulheres e 7,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 26 932 TCO (78,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 7574 TCO (21,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 8,1 % são homens e 91,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e as suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, e n.º 44, de 29 de novembro de 2021, foram objeto de extensão, respetivamente, através da Portaria n.º 99/2020, de 21 de abril, e n.º 184/2021, de 3 de setembro, também publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2020, e n.º 34, de 15 de setembro de 2021, no território do Continente, às relações de trabalho entre as IPSS e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negociada aplicável, com exceção das IPSS filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, por oposição desta, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sede de oposição à emissão de portaria de extensão, o critério da exclusão das associadas representadas pelas associações sindicais ou associações de empregadores oponentes baseia-se, nomeadamente, no direito de associação dos trabalhadores e empregadores e no direito da autonomia negociada das oponentes em matéria de regulamentação coletiva, conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal. A exclusão das IPSS filiadas na UMP do âmbito das anteriores extensões do presente contrato coletivo teve por fundamento o direito de defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva de trabalho, no pressuposto de que a oponente fazia uso da capacidade para a negociação de contrato coletivo aplicável às instituições nelas filiadas, de acordo com o disposto no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro de 2014, que aprova o estatuto das IPSS. Porém, constatando-se que a UMP alega que não tem capacidade para celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas e que, consequentemente, não goza de autonomia negociada coletiva, promove-se a presente extensão sem a referida exclusão porquanto, assim sendo, não assiste à UMP a defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva nos termos conferidos pela lei e pelas Convenções n.º 87 e 98 da OIT às

organizações de representação coletiva de empregadores e trabalhadores com capacidade para celebração de convenção coletiva de trabalho.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promoveu-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e das suas alterações em vigor a todas as relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 10, de 17 de março de 2022, ao qual deduziu oposição a UMP alegando em síntese: *i)* que goza de autonomia negociada coletiva e, como tal, tem capacidade para negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis às suas associadas, enunciando diversos acordos de empresa por ela celebrados; *ii)* a extensão só pode ser emitida na falta de IRCT negociada no setor e, ao contrário do que parece estar pressuposto no projeto de portaria de extensão, não existe um vazio de regulamentação para o setor social, especialmente no que tange às misericórdias que integram a UMP; *iii)* a nota justificativa do projeto de portaria de extensão apresenta diversas incongruências por não se conseguir dela extrair facto que fundamente a decisão de extensão, nomeadamente por não se vislumbrarem as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem.

A argumentação da UMP no sentido de que goza de autonomia negociada coletiva e, como tal, tem capacidade para negociar instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) aplicáveis às suas associadas, invocando como exemplo os acordos de empresa por esta celebrados, não tem cabimento na lei laboral nem no desiderato do legislador vertido no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro. É consabido que em matéria de celebração de convenções coletivas o CT não impede as entidades empregadoras de celebrar acordo de empresa ou acordo coletivo, ainda que através de terceiros mandatados expressamente para o efeito. Porém, no que diz respeito à celebração de contrato coletivo [*cf.* alínea *a)* do número 3 do artigo 2.º do CT], essa competência cabe às estruturas de representação coletiva dos empregadores e dos trabalhadores, ou seja, às associações de empregadores e associações sindicais registadas nos termos do artigo 447.º do CT. A UMP não é uma associação de empregadores, pelo que, por esta via, não tem capacidade para celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas. Por motivo de incompatibilidade entre o regime aplicável às associações de empregadores e o estatuto das IPSS, o desiderato do legislador vertido no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, admite que as estruturas de representação coletiva de IPSS (as uniões, federações e confederações) possam, querendo, ter capacidade idêntica à das associações de empregadores registadas no âmbito do CT para, com autonomia própria, negociar e celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas. Porém, é claro na norma legal

que só são consideradas com tal capacidade às uniões, federações e confederações de IPSS que manifestem essa vontade, de forma real, nos estatutos ou, no limite, comprovada por facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração efetiva de um contrato coletivo. Sucede que os estatutos da UMP são omissos nesta matéria e que, na ausência de norma estatutária, a UMP também não celebrou qualquer contrato coletivo. Ademais, após pedido de junção de prova que ateste inequivocamente que a UMP tem tal capacidade, uma vez que os seus estatutos são omissos quanto à capacidade ou autonomia negocial coletiva para a celebração de convenção coletiva aplicável às suas associadas, *i.e.*, de contrato coletivo, verifica-se que a documentação remetida - declaração a atestar que em 28 de maio de 2022, os secretariados regionais da UMP de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real, num total de 58 misericórdias, aprovaram uma moção com o seguinte teor: «As Santas Casas da Misericórdia aqui representadas reafirmam que a União das Misericórdias Portuguesas goza de autonomia negocial coletiva com capacidade para celebração de convenções coletivas de trabalho, bem como que a mesma garante o direito de defesa dos seus interesses em matérias de representação coletiva ...» - não comprova a capacidade da UMP para, com autonomia própria, negociar e celebrar contratos coletivos aplicáveis a todas as associadas e, conseqüentemente, o direito de defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva, idêntico ao direito conferido pela lei e pelas Convenções n.º 87 e 98 da OIT. Com efeito, é patente que tal moção não é uma deliberação da assembleia geral, vinculativa para todas as associadas; O argumento no sentido de que a emissão da portaria de extensão está ferida de ilegalidade porque só pode ser emitida na falta de IRCT negocial no setor e, no caso, existe regulamentação para o setor social, especialmente no que tange às Misericórdias que integram a UMP, também não é de acolher. Das disposições conjugadas previstas nos artigos 514.º e 515.º do CT, resulta que a portaria de extensão pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável às relações de trabalho existentes no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional previsto na convenção a estender. É o que sucede no caso, porquanto, trata-se de portaria de extensão que procede ao alargamento do âmbito de aplicação de um contrato coletivo e das suas alterações em vigor às relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negocial no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional definido na convenção. E apenas são abrangidas estas relações de trabalho porque as relações de trabalho abrangidas por regulamentação coletiva negocial obrigam as partes nos termos do artigo 496.º do CT. Assim, para além da extensão ser admissível, a lei exclui automaticamente a aplicação das portarias de extensão, *i.e.*, sem necessidade de norma expressa no respetivo instrumento, às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por IRCT negocial, por força do princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do CT e do regime de concorrência entre IRCT negocial e não negocial previsto no artigo 484.º do CT; No que concerne ao argumento de que a nota justificativa que integra o projeto de portaria de

extensão não salienta as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, tal alegação não tem cabimento. A decisão de emissão de portaria de extensão ocorre no âmbito do poder discricionário conferido por lei do membro do Governo competente, mediante ponderação das circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem. Assim, para além de efetuada a devida ponderação foram relevados e considerados os indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho. Se dúvidas existissem, as circunstâncias e os indicadores que a justificam constam expressamente da nota justificativa do projeto de extensão e da presente portaria e evidenciam, direta e indiretamente, entre outros aspetos: *i)* a identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção; *ii)* a admissibilidade da sua emissão, por existirem relações de trabalhos no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional da convenção não abrangidas por regulamentação coletiva negocial; *iii)* o impacto positivo da extensão das retribuições mínimas convencionadas na promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social; *iv)* a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS; *v)* a aproximação das condições de concorrência entre empregadores do setor social.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e das suas alterações em vigor a todas as relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

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

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

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, 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 número 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 coleti-

vo e suas alterações em vigor entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, e n.º 44, de 29 de novembro de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

São revogadas:

a) A Portaria n.º 99/2020, de 21 de abril, publicada no *Diário da República*, n.º 78, 1.ª série, de 21 de abril de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2020;

b) A Portaria n.º 184/2021, de 3 de setembro, publicada no *Diário da República*, n.º 172, 1.ª série, de 3 de setembro de 2021, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2021.

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 cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

24 de outubro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

O contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas nos

Boletins do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2019, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, e n.º 39, de 22 de outubro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A CNIS e a FEPCES requereram a extensão do contrato coletivo e suas alterações no território do Continente às IPSS não filiadas na confederação outorgante, incluindo as Santas Casas da Misericórdia e Mutualidades, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 28 388 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91,3 % são mulheres e 8,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5486 TCO (27,53 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 14 442 TCO (72,47 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,4 % são homens e 92,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e um ligeiro decréscimo entre os rácios dos percentis de desigualdade calculados.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, e n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, foram objeto de extensão - respetivamente,