



TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 259/2022

de 27 de outubro

Sumário: 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.

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, publicados no *Boletim 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 n.º 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 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 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, publicados no *BTE*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, e n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, foram objeto de extensão — respetivamente, através das Portarias n.º 44/2020, de 17 de fevereiro, e n.º 156/2021, de 20 de julho, também publicadas no *BTE*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2020, e n.º 28, de 29 de julho de 2021 — no território do conti-

nente, às relações de trabalho entre as IPSS e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negociável aplicável, com exceção dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais — FNSTFPS e das IPSS filiadas na União das Misericórdias Portuguesas — UMP, por oposição destas, 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 negociável das oponentes em matéria de regulamentação coletiva, conferidos por lei e pelas Convenções n.ºs 87.º e 98.º 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, 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, conseqüentemente, não goza de autonomia negociável coletiva, promoveu-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.ºs 87.º e 98.º 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 n.º 2 do artigo 514.º do CT, promoveu-se a publicação do projeto de portaria de extensão, manifestando-se a intenção de proceder ao 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 negociável 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.

Publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *BTE*, separata, n.º 10, de 17 de março de 2022, deduziram oposição a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais — FNSTFPS, a União das Misericórdias Portuguesas (UMP) e a APM-RedeMut — Associação Portuguesa de Mutualidades.

A FNSTFPS alega ter convenção coletiva própria celebrada com a CNIS e que a convenção a estender estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do setor de atividade em causa. Nestes termos, pretende a oponente que os trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas sejam excluídos do âmbito de aplicação da extensão. Não obstante a oposição, regista-se que o projeto de extensão previa no preâmbulo e no n.º 4 do artigo 1.º a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FNSTFPS, o que se mantém na extensão.

A UMP opõe-se à emissão da portaria de extensão do contrato coletivo ou, sendo emitida, a sua aplicação à oponente e a todas as Misericórdias suas associadas. Para tanto alega, em síntese: *i*) que goza de autonomia negociável 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 negociável 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 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 negociável 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 n.º 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 — cópias de títulos de representação emitidos em 2016 por diversas entidades empregadoras (Misericórdias) que mandatam a UMP para, na qualidade de mandatária, assinar um acordo coletivo — não comprova a capacidade da UMP para, com autonomia própria, negociar e celebrar contratos coletivos 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.ºs 87.º e 98.º da OIT. 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 ao 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 n.º 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.

Por sua vez, a APM-RedeMut — Associação Portuguesa de Mutualidades opõe-se à emissão da portaria de extensão do contrato coletivo às relações de trabalho por si estabelecidas e pelas suas associadas alegando em síntese que: *i*) tem em curso um processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo; *ii*) a CNIS não é uma associação representativa do setor do mutualista; *iii*) as atividades mais significativas desenvolvidas pelas mutualidades são distintas das prosseguidas pelas associadas da CNIS.

O argumento no sentido de que a existência de processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo impede a emissão de portaria de extensão para as relações de trabalho estabelecidas pela oponente e pelas suas associadas, não tem qualquer fundamento legal nos artigos 514.º e 515.º do CT, que regulam a admissibilidade da emissão da portaria de extensão. O entendimento de que a extensão não pode ser emitida para o setor mutualista porque a CNIS não é uma associação representativa do setor, também não colhe. Nos termos dos seus estatutos a CNIS é uma confederação de IPSS sem reserva quanto aos fins e atividades ou formas das instituições e com reconhecida capacidade para celebrar contrato coletivo — no mesmo âmbito de setor de atividade social estatutário —, o que faz de forma efetiva desde 2005, enquanto confederação de IPSS. Por outro lado, esclarece-se que o regime em vigor não exige ou estabelece critérios de representatividade dos outorgantes de contrato coletivo para a emissão de portaria de extensão. Com efeito, com a revogação da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro, e subsequentes alterações e, entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, o requisito da representatividade da parte empregadora subscritora da convenção deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; Quanto ao argumento de que as atividades mais significativas das mutualidades são distintas das associadas da CNIS, regista-se que a extensão visa abranger as mesmas atividades do setor social reguladas pela convenção, no âmbito das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da forma jurídica que as IPSS revistam, uma vez que os seus fins podem ser em domínios comuns, quer sejam os elencados no artigo 1.º-A do Estatuto das IPSS aprovado Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, ou outros legalmente admissíveis. Em suma, pese embora a oposição da APM-RedeMut, verifica-se que a mesma não constitui por si mesmo fundamento bastante para a exclusão das suas associadas da extensão, porquanto a oponente não é uma associação de empregadores registada nos termos do artigo 447.º do CT, nem adquiriu capacidade idêntica às associações de empregadores nos termos do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro. Com efeito, conforme já referido a propósito da UMP, para que as uniões, federações e confederações de IPSS possam ser consideradas entidades com capacidade para celebrar contrato coletivo é necessário que manifestem essa vontade. No caso, não se vislumbra nos estatutos da APM-RedeMut tal competência nem ocorreu facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração de contrato coletivo. Sem prejuízo do que antecede, regista-se ainda que a propósito do argumento relativo à existência de negociações em curso, a oponente não logrou em fazer prova cabal das mesmas. Com efeito, em sede de pedido de prova, a oponente remeteu cópia da ata da assembleia geral ordinária, de 5 de março de 2016, na qual consta que o conselho de administração foi mandatado «[...] para formar um grupo de trabalho, composto por cinco elementos, que trabalhe a negociação de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT)». Porém, não é claro na ata que o mandato tenha sido concedido para a celebração de contrato coletivo porquanto se refere a IRCT, o que pode compreender acordo de empresa ou acordo coletivo, convenções que não são elegíveis para o reconhecimento da capacidade das estruturas de representação coletiva das IPSS. Dúvida que a cópia do protocolo da mesa negocial com as associações sindicais, celebrado em 11 de dezembro de 2017, remetida pela APM-RedeMut, não permite ilidir, uma vez que também não é claro que tivesse em vista negociações para a celebração de um contrato coletivo, porquanto no ponto 8 refere que «os acordos parciais alcançados só serão vinculativos se vir a ser alcançado acordo global relativo a todas as cláusulas e anexos do AE». Para além da ambiguidade dos documentos remetidos, não tendo sido juntas cópias das atas

de negociação, não foi comprovado o seu alcance nem se, volvidos mais de quatro e seis anos, respetivamente, sobre o protocolo e o mandato da assembleia geral, ocorreram negociações e se estão em curso. Em todo caso, regista-se que a existência de negociações não são uma evidência inequívoca de que as partes cheguem a acordo sobre a celebração de contrato coletivo. Acresce que o artigo 484.º do CT determina que a entrada em vigor de um IRCT negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de anterior IRCT não negocial, pelo que a ocorrer a eventual celebração de contrato coletivo, este afasta a aplicação da portaria de extensão em apreço.

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 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, com exceção da Região Autónoma dos Açores, 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 as anteriores extensões da convenção em apreço não são aplicáveis aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais — FNSTFPS, na sequência da oposição deduzida por aquela, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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, 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 1.º 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, 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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade — CNIS e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim 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, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre as 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 pelas associações sindicais outorgantes.

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.

3 — A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais — FNSTFPS.



Artigo 2.º

São revogadas:

a) A Portaria n.º 44/2020, de 17 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 33, de 17 de fevereiro de 2020, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2020;

b) A Portaria n.º 156/2021, de 20 de julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 139, de 20 de julho de 2021, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2021.

Artigo 3.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2021.

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

115817424