



TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 174/2023

de 23 de junho

Sumário: Portaria de extensão do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

Portaria de extensão do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras

O acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 13, de 8 de abril de 2023, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, no âmbito de atividade das áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras; gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos; gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

O Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) requereu a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os 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, 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 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3309 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57,2 % são mulheres e 42,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 770 TCO (23,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2539 TCO (76,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 66,6 % são mulheres e 33,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % 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, promoveu-se a intenção de se proceder ao alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa 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 referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

Em sequência do aviso relativo ao projeto da presente extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, separata, n.º 10, de 19 de abril de 2023, a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria de extensão. Em síntese, alega a Federação sindical oponente que a emissão de portaria de extensão não tem fundamento legal porquanto: *i)* Contraria o n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, que apenas autoriza a emissão de portaria de extensão para setor(es) de atividade(s) e, no caso, a convenção a estender refere-se a uma única empresa; *ii)* Contraria o regime de escolha de convenção aplicável previsto no artigo 497.º do Código do Trabalho; *iii)* Não se justifica a intervenção não negociada, através da emissão de portaria de extensão, uma vez que as partes garantiram o direito de os trabalhadores não sindicalizados poderem usufruir das mesmas condições de trabalho.

O argumento expendido pela Federação sindical oponente no sentido de que a emissão de portaria de extensão não tem suporte legal, nomeadamente, porque de acordo com o n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho apenas está autorizada para setor(es) de atividade(s), não tem cabimento legal. Do referido preceito legal resulta claro que a portaria de extensão pode ser emitida para empregadores e a trabalhadores integrados no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional previsto no acordo de empresa que se pretende estender. Acresce que, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão pode ser aplicada na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negociada aplicável. Por outro lado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 485.º do Código do Trabalho, a emissão da portaria de extensão promove que a convenção coletiva seja aplicável ao maior número de trabalhadores. E, no caso, os trabalhadores destinatários da mesma não deduziram oposição à extensão do acordo de empresa às suas relações de trabalho. O argumento de que a emissão da portaria de extensão contraria o princípio da liberdade sindical não colhe porquanto, o regime jurídico permite o alargamento da aplicação da convenção por portaria de extensão para os trabalhadores não abrangidos pela convenção, regendo-se imperativamente pelo disposto nos artigos 514.º e seguintes do Código do Trabalho, incluindo o direito de se oporem.

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.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procedeu-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 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 pelo 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 acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 13, de 8 de abril de 2023, são estendidas no território do continente, no âmbito das atividades previstas na convenção, às relações de trabalho entre a mesma entidade



empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — 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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*, em 20 de junho de 2023.

116591947