

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE DIREITO



EFICÁCIA SUBJETIVA DA PORTARIA DE EXTENSÃO

Ricardo Gomes Vicente

Dissertação do Curso de Mestrado em Direito e Ciência Jurídica, com especialidade em
Direito Laboral

Sob orientação do Exmo. Senhor Professor Doutor Luis Gonçalves da Silva

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE DIREITO



EFICÁCIA SUBJETIVA DA PORTARIA DE EXTENSÃO

Ricardo Gomes Vicente

Dissertação do Curso de Mestrado em Direito e Ciência Jurídica, com especialidade em Direito Laboral, sob orientação do Exmo. Senhor Professor Doutor Luis Gonçalves da Silva

2024

"Substituí os medos pelos sonhos, não sejas administradores de medos, mas empreendedores de sonhos!"

Papa Francisco

AGRADECIMENTOS

A 11 de março de 2024, escrevi a primeira frase destes agradecimentos: “Hoje pensei em desistir, mas, graças à minha mãe, à minha irmã e à Inês, vou terminar esta dissertação”. Esta foi a bússola que me fez chegar aqui e a tantos outros lugares, com a luz do meu pai e avós. Quaisquer palavras serão sempre insuficientes para agradecer por este amor, que não se explica.

Aos demais familiares e amigos, agradeço todo o apoio e amizade.

Agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Luis Gonçalves da Silva, pela disponibilidade, partilha de conhecimento e o incentivo para escrever sobre este tema.

À Dra. Rita Granado Antunes, a minha primeira e maior referência profissional, a quem devo o gosto por esta área. Conjuntamente com os demais colegas e ex-colegas de trabalho, que em muito contribuíram para aquilo que escrevi, o meu muito obrigado.

A todos aqueles com quem tive oportunidade de debater o tema e a sua pertinência, muito obrigado.

RESUMO

A portaria de extensão é um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ímpar no ordenamento jurídico português e tem vindo a desempenhar um importante papel na dinâmica das relações coletivas de trabalho, contribuindo, por exemplo, para que as taxas de cobertura por regulamentação coletiva em Portugal se mantenham elevadas, num contexto marcado pela vigência do princípio da filiação como regra basilar em matéria de eficácia das convenções coletivas de trabalho e pela existência de reduzidas taxas de sindicalização.

No entanto, e ainda que desempenhe hoje este papel corretivo de algumas das vicissitudes que a aplicação pura de alguns princípios-base do sistema português de regulamentação coletiva originaria, nem sempre assim sucedeu, sendo a sua atual configuração o resultado de um processo de aprofundamento e adequação ao sistema.

É precisamente tomando como ponto de partida este processo evolutivo, assim como algumas das ideias fundamentais e dos princípios em que assenta a sua estrutura, que procuraremos caracterizar a figura da portaria de extensão que vigora atualmente no ordenamento jurídico português. Essa caracterização permitir-nos-á problematizar um conjunto de questões que a aplicação deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho convoca, em particular no que respeita à sua aplicação subjetiva, e encontrar as soluções que melhor compatibilizam todos valores e princípios em causa.

Sem prejuízo da abrangência de outros aspetos, procuraremos com a presente dissertação responder à questão central “A quem se aplica a portaria de extensão?”, assim como à questão – que, em alguns casos, daquela decorre – “A quem se aplica uma determinada portaria de extensão na dinâmica das relações laborais?”.

Palavras-Chave: Portaria de extensão; Eficácia subjetiva; Filiação; Associação; Concorrência.

ABSTRACT

The extension order is a unique collective labour regulation instrument within the Portuguese legal framework and has played an important role in shaping the dynamics of collective labor relations. It has contributed, for example, to maintaining high coverage rates of collective bargaining regulation in Portugal, in a context characterized by the principle of relative applicability as a fundamental rule governing the effectiveness of collective bargaining agreements and the existence of low unionization rates.

However, despite its current corrective role in addressing some of the challenges that would arise from the pure application of certain fundamental principles of the Portuguese collective regulation system, this was not always the case. Its present configuration is the result of a process of development and adaptation to the system.

It is precisely by taking this evolutionary process, as well as some of the fundamental ideas and principles underpinning its structure, as a starting point that we will seek to characterize the extension order as it currently operates within our legal framework. This characterization will allow us to examine a set of issues raised by the application of this regulatory instrument, particularly concerning its subjective application.

Without disregarding the range of other aspects, this master's thesis seeks to answer the central question: “To whom does the extension order apply?”, as well as to a related question, in some cases: “To whom does a particular extension order apply within the dynamics of labour relations?”

Key words: Extension order; Subjective scope; Union membership; Association; Conflict of extension orders.

ÍNDICE

LISTA DE ABREVIATURAS.....	8
INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO I - A PORTARIA DE EXTENSÃO NO UNIVERSO DOS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	13
1. NOTAS PRELIMINARES	13
2. PORTARIA DE EXTENSÃO – UM IRCT EM CONSTRUÇÃO	27
2.1. NOTAS PRELIMINARES.....	27
2.2. PERÍODO DE 1943 A 1976	29
2.3. PERÍODO DE 1976 A 2003	37
2.4. PERÍODO DE 2003 A 2009	43
2.5. PERÍODO DE 2009 À ATUALIDADE.....	45
CAPÍTULO II – ASPETOS ESTRUTURANTES	57
1. DIREITO À LIBERDADE SINDICAL	58
2. DIREITO À CONTRATAÇÃO COLETIVA.....	69
3. DIREITO DE ASSOCIAÇÃO.....	81
4. DIREITO À LIVRE INICIATIVA ECONÓMICA PRIVADA	84
5. PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	87
6. PRINCÍPIO DA FILIAÇÃO MITIGADO.....	94
7. FINS DA EXTENSÃO	104
8. PRIMADO DAS FONTES CONVENCIONAIS E SUBSIDIARIEDADE DA PORTARIA DE EXTENSÃO	111
9. ANÁLISE INTEGRADA.....	114
CAPÍTULO III – EM TORNO DA EFICÁCIA SUBJETIVA DA PORTARIA DE EXTENSÃO.....	118
1. NOTAS PRELIMINARES	118
2. PERSPETIVA ESTÁTICA.....	120
2.1. NÃO ASSOCIAÇÃO E PRÉ-ASSOCIAÇÃO: LIMITES À EXTENSÃO?.....	121
2.2. PÓS-ASSOCIAÇÃO: O FIM DA EXTENSÃO?.....	143
2.3. APLICAÇÃO DA PORTARIA DE EXTENSÃO A EX-TRABALHADORES?.....	144
3. PERSPETIVA DINÂMICA – A CONCORRÊNCIA ENTRE PORTARIAS DE EXTENSÃO .	150
CONCLUSÃO	160

LISTA DE ABREVIATURAS

AAFDL	Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
Ac.	Acórdão
Al.	Alínea
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
BTE	Boletim do Trabalho e Emprego
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CCT's	Convenções Coletivas de Trabalho
CCDSFT	Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores
CC	Código Civil
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CEDH	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
CEJUR	Centro de Estudos Jurídicos do Minho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSE	Carta Social Europeia
CT	Código do Trabalho
DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DL	Decreto-Lei
DRE	Diário da República Eletrónico
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ELT	<i>Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</i>
ETN	Estatuto do Trabalho Nacional

I.e.	Isto é
Infra	Ver abaixo
INTP	Instituto Nacional do Trabalho e Previdência
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
IRCT's	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LOLS	<i>Ley Orgânica de liberdade Sindical, de 2 de agosto de 1985</i>
LRCT	Lei de Regulamentação Coletiva (Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro)
MFA	Movimento das Forças Armadas
MP	Ministério Público
MTSSS	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
N.º	Número
N.ºs	Números
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
P.	Página
PIDCP	Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais
PME	Pequenas e Médias Empresas
Pp.	Páginas
Proc.	Processo
RCM	Resolução do Conselho de Ministros
ROA	Revista da Ordem dos Advogados
Ss.	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
Supra	Ver acima

TC	Tribunal Constitucional
TCAS	Tribunal Central Administrativo Sul
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
TUE	Tratado da União Europeia
EU	União Europeia
Vol.	Volume

INTRODUÇÃO

A regulamentação coletiva das condições de trabalho consubstancia uma das mais relevantes características do Direito do Trabalho, representando um elemento de extrema importância na dinâmica das relações laborais e um traço diferenciador do ordenamento.

Em Portugal, a criação de condições para o surgimento dos primeiros processos formais de negociação coletiva remonta a 1910, fruto da instauração da República e da vigência da Constituição de 1911, que permitiram o reconhecimento dos fenómenos laborais coletivos¹ - circunstância que, posteriormente e ainda que de uma forma tímida, deu origem aos primeiros processos negociais coletivos². Desde então, a regulamentação coletiva das condições de trabalho tem sido uma realidade na ordem jurídica portuguesa, sendo essencial para garantir, entre outros, o equilíbrio de uma relação naturalmente desequilibrada - a relação laboral – e, com isso, assegurar a (possível) paz laboral e social.

Conforme veremos ao longo da presente dissertação, a estrutura-base da regulamentação coletiva das condições de trabalho em Portugal não tem sido uniforme, apresentando variações temporais significativas – circunstância que têm tido, naturalmente, impacto nos instrumentos e mecanismos reconhecidos pelo sistema como aptos a regular as condições coletivas de trabalho. Assim sucedeu com a portaria de extensão³⁻⁴, cuja figura primitiva remonta a 1943 (à data designada como *despacho de alargamento de âmbito*) e que, desde então, e em função das alterações promovidas no sistema de regulamentação coletiva das condições de trabalho português, tem apresentado uma configuração e relevância variáveis nas relações laborais, oscilando a respetiva relevância, sobretudo, em função dos níveis de cobertura (originária) de regulamentação coletiva. Estas alterações estruturais têm provocado, por um lado, uma reformulação das características do instrumento e, por outro, uma eficácia variável no âmbito das relações laborais que se destina a regular (em particular, no que respeita à eficácia subjetiva).

¹ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, Imprensa FDUL, 2022, pp. 651 e ss..

² Para mais desenvolvimentos, vide LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 659 e ss..

³ Utilizamos, neste âmbito, a designação genérica “portaria de extensão”, não obstante a circunstância de nem sempre ter tido esta designação, conforme melhor veremos *infra*

⁴ A portaria de extensão pode ser genericamente definida como um IRCT, de origem governamental, por meio do qual se aplica um instrumento celebrado ou aplicável a intervenientes determinados, com legitimidade determinada e para uma área determinada, a uma realidade originariamente não abrangida por aquele instrumento.

Assim, procuraremos ao longo da presente dissertação promover um breve excuro histórico da figura da portaria de extensão, desde a previsão normativa daquela que consideramos ser a sua figura embrionária – o *despacho de alargamento de âmbito* – até à atualidade, com o intuito de identificar, em cada momento, i) as suas características fundamentais, ii) as realidades que visa abranger, e iii) o modo como se articula com outros IRCT's.

Posteriormente, e considerando sobretudo o contexto vigente, em que, ao contrário do que sucede noutros ordenamentos, as CCT's não têm eficácia *erga omnes*, será nosso propósito enquadrar dogmaticamente a figura da portaria de extensão, atentando no conjunto de princípios e valores cuja aplicação faz confluir e (em alguns casos) colidir, assim como nos princípios-base e finalidades que sustentam a sua vigência.

Por fim, centrar-nos-emos na eficácia subjetiva da portaria de extensão, analisada numa perspetiva ampla e à luz de uma vertente estática e dinâmica das relações laborais. I.e., procuraremos perceber a que sujeitos laborais se aplica a figura da portaria de extensão e, sendo aplicáveis várias portarias de extensão, qual delas deve ser aplicável a cada um destes sujeitos.

Apesar de já longamente debatida na nossa Doutrina e jurisprudência, esta é uma temática que convoca importantes e complexas questões técnicas e práticas, cujo caráter controvertido se mantém, e que têm a maior relevância no âmbito das relações laborais – aspeto que é reforçado pelo impacto que este IRCT tem nas taxas de cobertura por regulamentação coletiva em Portugal, mesmo (ou, melhor dizendo, sobretudo) perante a existência de reduzidas taxas de sindicalização⁵.

Saliente-se também que as temáticas aqui em análise respeitam a relações laborais privadas e continentais⁶, razão pela qual não serão aqui objeto de estudo as particularidades das relações laborais de natureza pública e das relações laborais privadas com conexão insular.

⁵ Vide *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023*, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Divisão de Estudos e Estatísticas, 2024, disponível em www.dgert.gov.pt (consultado pela última vez a 10.09.2024), p. 16.

⁶ Note-se que, relativamente à portaria de extensão no contexto das Regiões Autónomas, deve atender-se ao disposto no Decretos Legislativos Regionais n.ºs 19/2006/A, de 19 de maio e 21/2009/M, de 4 de agosto.

CAPÍTULO I - A PORTARIA DE EXTENSÃO NO UNIVERSO DOS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

1. NOTAS PRELIMINARES

O Direito do Trabalho, enquanto ramo do Direito com autonomia dogmática⁷, contém um conjunto de regras e princípios próprios, que decorrem, entre outros aspetos, das particularidades da relação laboral e dos seus intervenientes. Esta é uma circunstância que se reflete também ao nível das fontes, as quais assumem singularidades face ao regime comum do Direito Civil, sendo de destacar a existência de um importante fenómeno de autorregulação de interesses⁸ (i.e. a par das fontes “típicas”, o ordenamento jus laboral e constitucional conferem a determinados sujeitos laborais a capacidade e legitimidade para produzirem enunciados normativos destinados a regulamentar as relações de trabalho). Assim, entre as demais, figuram desde cedo⁹ como fontes de Direito do Trabalho os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (cf. arts. 1.º e 2.º do atual CT), os quais se assumem como instrumentos jurídicos que permitem uma efetiva adequação entre as particularidades dos vários setores de atividade e a regulamentação do trabalho a que estes mesmos setores estão sujeitos¹⁰.

⁷ Vide, por todos, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, 2001; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Almedina, 2023, pp. 21 e ss.; JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Estudos de Direito do Trabalho*, 3.ª edição, AAFDL Editora, 2018, pp. 115 e ss.; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª Edição, Almedina, 2023, pp. 50 e 51.

⁸ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 5.ª edição, Almedina, 2020, p. 190.

⁹ Ainda que a propósito das convenções coletivas de trabalho, sustenta MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas*, 4.ª edição, Almedina, 2023, p. 218, que “As convenções colectivas de trabalho impuseram-se ao ordenamento jurídico como um costume *praeter legem*, porque corresponderam a uma prática amplamente difundida, reiterada e aceite décadas antes da sua recepção formal pelo sistema normativo”.

Nas palavras de GINO CIUGNI in *Autonomia e autotutela colectiva no Direito do Trabalho*, AAFDL Editora, 1983, pp. 6 e 7, “O que é singular na história do contrato colectivo como instituto jurídico é que ele nasce antes da experiência do que da mente dos legisladores. Nenhuma lei criou o contrato colectivo de trabalho: ele proveio, ao invés, da experiência da organização e luta operárias”.

¹⁰ O nosso sistema confia cada vez mais na capacidade dos IRCT's para regular as condições de trabalho, pois garantem uma adaptação da regulamentação aos setores económicos e às conjunturas a que estes estão, em cada momento, sujeitos. Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER in “Eficácia geral ou eficácia restrita nas convenções colectivas de trabalho: poderá ainda falar-se do “princípio da filiação”? os “usos laborais” e a “escolha” do trabalhador na aplicação geral das convenções colectivas”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1 - 4, Almedina, 2017, p. 37,

Nos termos do art. 2.º do nosso CT, os IRCT's são categorizados em negociais e não negociais¹¹, consoante a sua constituição seja produto da vontade das partes (ainda que, em alguns casos, com intervenção de terceiros, como sucede com a decisão arbitral em processos de arbitragem voluntária) ou provenha de uma determinação externa e alheia às mesmas, respetivamente.

Os IRCT's negociais¹² são:

- (i) A convenção coletiva de trabalho, que inclui as seguintes subtipos:
 - a) Contrato coletivo de trabalho;
 - b) Acordo coletivo de trabalho;
 - c) Acordo de empresa¹³⁻¹⁴.
- (ii) Acordo de adesão;
- (iii) Decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.

Já os IRCT's não negociais¹⁵ comportam os seguintes tipos:

- (i) Portaria de extensão;
- (ii) Portaria de condições de trabalho;
- (iii) Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

¹¹ É também frequente a distinção entre IRCT's autónomos e heterónomos. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I...*, *idem*, pp. 190 e ss.; e PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, Almedina, 2020, pp. 49 e 50.

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES in *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 66, acrescenta às categorias referidas *supra* a categoria IRCT's semiautónomos, com referência às decisões arbitrais.

¹² Cfr. n.º 2 do art. 2.º do CT.

¹³ Note-se que, de acordo com o *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023*, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Divisão de Estudos e Estatísticas, 2024, disponível em www.dgert.gov.pt (consultado pela última vez a 10.09.2024), p.4, “ao longo do período em análise (2011-2023) a repartição de convenções coletivas por tipo de convenção permite concluir que a negociação coletiva se vem traduzindo numa tendência de relativa descentralização, com o número de convenções negociadas ao nível da empresa a ultrapassar o número de convenções de nível setorial, embora o peso da cobertura potencial continue a estar associada, predominantemente, às convenções setoriais”. Este é um aspeto que evidencia a importância dos mecanismos de extensão vigentes no nosso ordenamento, conforme melhor veremos adiante.

Tal realidade é reforçada no Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho, MTSSS, 2021, p. 123

¹⁴ JÚLIO GOMES in “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei 23/2012” in *ROA*, ano 72, Vol. II/III, 2012, pp. 609 e 610, diz-nos, com referência a um plano de Direito comparado, que se observa uma preferência crescente pelo acordo de empresa em detrimento do contrato coletivo. Esta preferência é justificada, entre outras, por razões de eficiência, maior proximidade das normas às situações específicas e pela possibilidade de oferecer soluções mais flexíveis e ajustadas às realidades a regular.

¹⁵ Cfr. n.º 4 do art. 2.º do CT.

A regulamentação de cada um dos IRCT's, assim como o estabelecimento dos princípios gerais e das regras relativas à sua publicação, entrada em vigor e aplicação são atualmente regulados pelo subtítulo II do CT, entre o art. 476.º e o art. 521.º do CT.

Em razão da influência de princípios-chave no nosso Direito Coletivo do Trabalho, como o princípio da autonomia coletiva, da liberdade sindical e de associação, do primado das fontes convencionais e outros a que aludiremos *infra*, é atribuído um papel central à figura da CCT no nosso ordenamento, sendo a figura que, por excelência, coloca em evidência todos estes princípios, compatibilizando-os, assim como aquela que permite uma melhor adequação entre a concreta realidade das relações laborais e a normatividade a que estão sujeitas.

Não obstante a centralidade da figura da CCT na regulamentação das condições de trabalho no nosso ordenamento jurídico, circunstâncias como a vigência, na sua forma pura, do princípio da filiação, associadas à existência de reduzidas taxas de sindicalização¹⁶, conduziram necessariamente a situações de reduzida aplicação prática dos instrumentos convencionais, perdendo a regulamentação coletiva das condições de trabalho parte significativa da sua efetividade. Assim, por forma a garantir, não só um equilíbrio, mas fundamentalmente a completude e a efetividade do sistema de regulamentação coletiva de trabalho, o legislador laboral fez surgir, ao longo do tempo, outros mecanismos legais e outros tipos de IRCT's, cujo âmbito e propósito assentam, em cada caso, em fazer face às vicissitudes a que conduziria a vigência do princípio da filiação, na forma pura, em associação à dinâmica da figura da CCT¹⁷⁻¹⁸. Ou seja, apesar de a CCT ser o elemento central da regulamentação coletiva das condições de trabalho, o nosso ordenamento prevê um conjunto de outras figuras, cujo propósito assenta em fazer face às vicissitudes da aplicação prática da CCT no nosso ordenamento.

Ora, um destes instrumentos é a portaria de extensão, que é categorizada como um IRCT de cariz não negocial ou heterónimo, sendo genericamente uma figura que habilita uma entidade externa à relação laboral e aos seus representantes a regular essa mesma

¹⁶ Relativamente à evolução das taxas de sindicalização, no contexto nacional e internacional, *vide OECD, Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, 2019*, disponível em <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en> (consultado pela última vez a 10.09.2024), pp. 34 e ss..

¹⁷ A respeito da portaria de extensão, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *in Portaria de extensão: contributo para o seu estudo*, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2021, p. 153., nota, numa expressão bem conseguida, que “(...) a portaria, ao utilizar o conteúdo de instrumentos autónomos, é um mecanismo correctivo dos próprios limites do sistema”.

¹⁸ Apesar de estes mecanismos operarem conjuntamente tendo em vista a completude do sistema, as relações que estabelecem entre si não são lineares.

relação, não o fazendo *ex novum*, mas sim com recurso a uma regulamentação pré-existente no ordenamento jurídico – no caso, convenções coletivas ou decisões arbitrais em vigor, ainda que aplicáveis a diferentes sujeitos.

Apesar da estreita e evidente conexão entre a figura da portaria de extensão e a vigência do princípio da filiação¹⁹⁻²⁰, as bases deste IRCT são já antigas no nosso ordenamento jurídico e o seu surgimento é, inclusive, dissociado da vigência daquele princípio-base. Isto não significa, no entanto, que o cerne da figura atual da portaria de extensão não esteja ligado a este princípio – porque, manifestamente, está –, mas sim que a figura da portaria de extensão pode assumir configurações e servir finalidades diferentes, consoante as regras fundamentais do nosso ordenamento.

Na configuração que lhe é dada pelo atual CT, a portaria de extensão pode ser definida como “o instrumento de regulamentação colectiva emanado do Governo, que alarga o âmbito de incidência subjectiva de uma convenção colectiva de trabalho ou de uma deliberação arbitral em vigor a um universo de trabalhadores e/ou empregadores originalmente não coberto por essa convenção colectiva ou decisão arbitral (art. 514.º n.º 1)”²¹, representando uma figura de exceção (ou corretiva²²) ao princípio da filiação que, apesar de não ter finalidades unânimes no seio da Doutrina nacional, conforme melhor veremos no ponto 7 do capítulo II, é um IRCT que, do nosso ponto de vista, desempenha um papel particularmente importante na regulamentação das relações de trabalho, sobretudo pela circunstância de promover a (possível) uniformização das condições de trabalho e por conferir (a também possível) estabilidade às relações laborais.

A portaria de extensão estabelece uma relação umbilical com a convenção coletiva ou decisão arbitral objeto de extensão, estando, no entanto, limitada ao respetivo conteúdo normativo/regulamentar, não abrangendo o seu carácter obrigacional ou contratual²³.

¹⁹ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 24 e 25.

²⁰ A portaria de extensão tem, naturalmente, maior relevância num cenário em que as convenções coletivas de trabalho não são aplicáveis à universalidade das relações de trabalho.

²¹ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 433 e 434.

²² LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 153.

²³ Na senda daquilo que refere JOÃO CAUPERS, “(...) já está há muito sedimentada no sistema português de relações de trabalho a ideia de que a convenção colectiva contém dois tipos de disposições: (...) Um, destinado aos próprios outorgantes, é constituído pelas cláusulas de natureza obrigacional, que reflectem claramente a origem contratual da convenção (...); Outro, destinado a regulamentar as relações individuais de trabalho que vinculam os trabalhadores e as entidades patronais representadas pelos outorgantes da convenção (...).” Cfr. JOÃO CAUPERS, “Direitos dos trabalhadores em geral e direito de contratação

Assim, sendo publicada a portaria de extensão, as disposições regulamentares da CCT ou decisão arbitral objeto de extensão aplicam-se imediatamente às relações contratuais abrangidas pela portaria, não estando dependente de qualquer “transposição” pelas partes, designadamente por via dos contratos individuais de trabalho²⁴.

No mais, e não obstante os diversos aspetos em comum com outros IRCT’s (como o acordo de adesão, a portaria de condições de trabalho e a própria decisão arbitral) a portaria de extensão é uma figura singular no nosso ordenamento, quer a nível prático, quer a nível dogmático. Vejamos as principais diferenças perante os IRCT’s mencionados *supra*.²⁵

Relativamente ao acordo de adesão²⁶, este é qualificado como um IRCT negocial ou autónomo²⁷ (cfr. n.º 2 do art. 2.º do CT) e está regulado no art. 504.º do CT. É um instrumento que permite o alargamento de uma CCT ou decisão arbitral em vigor, por meio de acordo estabelecido entre uma entidade outorgante e uma outra que, não sendo outorgante, contraporia a essa parte caso tivesse participado na negociação “primitiva”.

Apesar de, na pureza das suas finalidades, ter um propósito similar à figura da portaria de extensão²⁸, no sentido de visar o alargamento de um instrumento convencional a sujeitos por ele não abrangidos originalmente, existem diferenças bastante relevantes entre estas figuras.

Desde logo, o acordo de adesão é um instrumento baseado na autonomia coletiva e na vontade das partes, sem dependência de um ato externo. Ao invés, a portaria apoia-se no poder da Administração, que pode ampliar a eficácia originária de uma convenção ou decisão arbitral. Portanto, o acordo de adesão possui natureza autónoma e carácter

colectiva em especial”, in JORGE MIRANDA (org.), *Nos dez anos da Constituição*, Imprensa Nacional Casa da Moeda, 1986, p. 49.

Vide também, entre outros, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, Imprensa FDUL, 2022, pp. 1294 e ss.; GINO CIUGNI, *Autonomia e autotutela...*, *idem*, pp. 9 e 10; ANTÓNIO DA MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Universidade Lusfada, 2000, pp. 232 e ss..

²⁴ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 262.

²⁵ Veja-se a este respeito LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 24 e ss..

²⁶ Quanto à evolução histórica da figura do acordo de adesão, *vide*, entre outros, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 418.

²⁷ “Tendo como escopo alargar o âmbito de incidência de uma convenção colectiva de trabalho, o acordo de adesão é ainda um instrumento de regulamentação colectiva do trabalho autónomo porque tem origem num acto de vontade dos entes laborais”. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 209.

²⁸ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 418.

contratual, enquanto a portaria de extensão é heterónoma, impondo regras laborais independentemente da vontade dos seus destinatários²⁹.

Ao nível do conteúdo, a relação estabelecida entre o acordo de adesão e a portaria de extensão com o instrumento ao qual se adere ou que é objeto de extensão é uma relação espelho, existindo necessariamente uma correspondência entre ambos. Esta correspondência pode, no entanto, ser apenas parcial. Veja-se que, no caso da portaria de extensão, a própria letra da lei acautela essa possibilidade, por via do disposto no n.º 1 do art. 514.º do CT, ainda que, salvo melhor opinião, a escolha das matérias que integram ou não a extensão³⁰ deva ser objeto de uma cuidada ponderação. Vejamos.

Relativamente à extensão parcial da CCT por meio da portaria de extensão, diz-nos LUIS GONÇALVES DA SILVA que “(...) Apesar de não resultar expressamente do preceito qualquer limite nesta questão, entendemos que a Administração está condicionada na sua atuação. De facto, para nós, a Administração, nos casos em que utilizar o mecanismo da extensão parcial, está obrigada a respeitar a unidade relacional das normas. (...) Por conseguinte, a faculdade de estender parcialmente (uma convenção ou uma decisão arbitral) não confere à Administração o poder de fazer incidir a extensão apenas sobre as vantagens de um dos sujeitos, sem as correspondentes contrapartidas, pois tal atuação colidiria, desde logo, com os fins da portaria de extensão. Deste modo, o que o preceito em análise admite é a extensão parcial de conjuntos homogêneos, mantendo-se, assim, a relação custo/benefício. Ressalta, então, do exposto, que a Administração quando utilizar a extensão parcial tem de ter presente a existência de grupos de normas incindíveis, que estão numa especial conexão interna”. Refere ainda, em abono do acolhimento da possibilidade da extensão parcial, que “a existência da extensão parcial tem, além de possibilitar uma maior adequação da utilização da portaria, uma vez que a Administração pode selecionar "cirurgicamente" as normas necessárias à prossecução dos fins pretendidos, a vantagem de permitir que a Administração expurgue as normas que considere ilegais (...)”³¹.

²⁹ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 25 e 26.

³⁰ Veja-se, relativamente a esta temática, o Ac. do TRL, de 15.02.2021, com o n.º de processo 3250/09.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

³¹ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1117 e 1118. Vide também LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos, requisitos e eficácia da portaria de extensão”, in PEDRO ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2001, pp. 715 e ss..

Também relativamente a esta temática, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO sublinha que “Sendo a portaria de extensão um acto do Governo, compete ao Ministro responsável pela área laboral a escolha da parcela do conteúdo da convenção colectiva a estender, o que parece poder fazer com algum grau de discricionariedade. Contudo, sempre se dirá que, na escolha das matérias a estender, o Governo deve respeitar a natureza compromissória e transaccional da convenção colectiva e a incindibilidade das cláusulas relativas a cada matéria (...)”³².

Após referir que as portarias de extensão têm carácter eventualmente fragmentário, com referência à possibilidade de representarem uma extensão meramente parcial de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER suscita dúvidas relativamente à constitucionalidade da extensão parcial, uma vez que esta “(...) fornecia à Administração a possibilidade de manipulação do regime da CCT a estender, pelo que a portaria perderia a credenciação dada pela autonomia colectiva)”³³.

Também JÚLIO GOMES se pronuncia quanto à temática, sustentando que tal possibilidade é mais prejudicial que vantajosa, uma vez que representa a quebra de uma unidade negocial e que, com a possibilidade de se estenderem apenas conteúdos específicos, se pode afetar seriamente o equilíbrio dos processos negociais³⁴.

Entre nós, entendemos que a possibilidade de extensão parcial, no caso da portaria de extensão, apesar de admitida de forma expressa pela letra do n.º 1 do art. 514.º do CT, deve ser analisada com particulares cautelas e ser objeto de uma interpretação restritiva.

Na sequência do referido por LUIS GONÇALVES DA SILVA e por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, acompanhamos o entendimento de que a extensão parcial, a existir, deve necessariamente respeitar a unidade relacional das normas e o carácter compromissório ou transaccional das convenções coletivas de trabalho. No entanto, salvo melhor opinião, apesar de a unidade relacional das normas ser, com maior ou menor dificuldade, um aspeto sindicável, o mesmo não se poderá afirmar relativamente ao carácter compromissório ou transaccional da CCT, atenta a assimetria de informação entre as partes negociais e a Administração relativamente às especificidades das relações

³² Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 446 e 447.

³³ Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p. 56; BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Rei dos Livros, 2020, pp. 277 e 278.

³⁴ Cfr. JÚLIO GOMES, “O Código do Trabalho de 2009 e o desincentivo à filiação sindical”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 83, Maio – Agosto, Coimbra Editora, 2009, p.103.

laborais a regular. Ou seja, dispondo as partes, na negociação de qualquer CCT, de um conjunto de dados que lhes permite definir as respetivas posições negociais e apurar a medida conjunta do concreto esforço negocial que empreendem, os compromissos que assumem terão de ser enquadrados à luz destas informações. Ora, alguns destes dados não estão, naturalmente, à disposição da Administração, residindo sim na autonomia contratual das partes, o que significa que o carácter transaccional de uma determinada CCT apenas é sindicável pelas próprias partes, de forma individual – o mesmo é dizer que apenas as partes sabem se estabeleceram ou não um “bom acordo” (globalmente) e em que medida o podem considerar, o que inviabiliza a possibilidade de a Administração promover uma extensão parcial sem que se afaste necessariamente do carácter transaccional da convenção.

Considere-se o seguinte exemplo: os associados da associação de empregadores “A”, que integram um setor que, habitualmente, regista elevados níveis de trabalho noturno, passam, por questões organizacionais, a ter necessidades de prestação de trabalho noturno muito pouco significativas. Como tal, no âmbito de um processo de revisão de um contrato coletivo de trabalho em curso, esta associação de empregadores aceita a revisão do complemento remuneratório associado ao trabalho noturno, com um aumento na ordem dos 400% - aumento que terá um impacto financeiro pouco significativo nos associados da associação de empregadores “A” pela razão *supra* mencionadas. Numa situação deste tipo, a extensão parcial da convenção, que procure atender ao seu carácter compromissório ou transaccional partirá, com elevada probabilidade, de pressupostos factuais incorretos sobre o esforço negocial das partes envolvidas. É certo que sempre se poderá apurar o esforço negocial de cada uma das partes em termos objetivos, nomeadamente por comparação ao regime legal supletivo, ao anterior regime convencional aplicável ou ainda a outros regimes convencionais similares. No entanto, salvo melhor opinião, tal não permite apurar o esforço negocial real das partes, podendo ainda criar graves problemas ao nível da uniformização das condições de trabalho e da concorrência no âmbito do setor objeto de regulamentação por via da portaria de extensão.

Existem assim, sob o nosso ponto de vista, boas razões para interpretar restritivamente a letra no n.º 1 do art. 514.º do CT, no sentido de que deve ser admitida a extensão parcial apenas nas situações de ilegalidade das normas do IRCT a estender.

No caso do acordo de adesão, apesar de a letra da lei não o prever expressamente, a Doutrina tem vindo a admitir essa possibilidade, ainda que com algumas reservas³⁵. Nesta situação, não se verificam os riscos a que aludimos quanto à extensão parcial por via da portaria de extensão. Ou, melhor dizendo, os riscos existem, mas são as partes que decidem, ao abrigo da sua liberdade negocial, se os aceitam ou não.

Ao nível do procedimento, as diferenças entre as figuras são absolutamente evidentes, seguindo cada IRCT o respetivo procedimento previsto no CT, sendo as mesmas justificáveis, desde logo, pela diferente natureza da intervenção externa que ocorre numa e na outra figura – no caso do acordo de adesão, a relação entre os intervenientes é horizontal, residindo a possibilidade de alargamento do instrumento na autonomia coletiva das partes. Inversamente, no caso da figura da portaria de extensão, a relação estabelecida é vertical, sendo a decisão de alargamento reconduzível a uma entidade externa.

Importa também fazer referência à figura da portaria de condições de trabalho, que integra, conjuntamente com a portaria de extensão, os IRCT's que têm origem numa decisão governamental, apesar das suas diferenças significativas³⁶.

Não obstante o facto de ter atualmente uma aplicação prática muito pouco expressiva, a figura da portaria de condições de trabalho tem uma tradição relativamente longa no nosso ordenamento jurídico³⁷.

A portaria de condições de trabalho pode atualmente ser definida como o “(...) conjunto de normas, criadas pela Administração, para regulamentação heterónoma e *ex novo* das situações jurídicas laborais”³⁸, cuja criação é motivada pela verificação de três circunstâncias cumulativas: (i) a existência de circunstâncias sociais e económicas que justifiquem o recurso a este instrumento; (ii) a inexistência de associações de

³⁵ Vide a este respeito PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1101 e 1102; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 419.

³⁶ Conforme esclarece LUIS GONÇALVES DA SILVA in *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 26 e 27, ainda que relativamente à antiga “Portaria de Regulamentação do Trabalho”, “(...) é um instrumento elaborado e aprovado pela Administração laboral. Apesar da natureza público-normativa, a portaria de regulamentação distingue-se da portaria de extensão pela causa, conteúdo e procedimento”.

³⁷ Vide a este respeito LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 93 e ss.; e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 457 e ss..

³⁸ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 211 e 457.

trabalhadores e/ou empregadores no âmbito daquele setor; e (iii) a impossibilidade de recurso à figura da portaria de extensão³⁹. Daqui resultam três aspetos cruciais na distinção entre a figura da portaria de extensão e a portaria de condições de trabalho:

- (i) Desde logo, enquanto a portaria de extensão é, conforme referido *supra*, um IRCT cujo conteúdo assenta numa relação espelho com o instrumento objeto de extensão, existindo entre ambos uma correspondência direta, a portaria de condições de trabalho tem um carácter inovatório, sendo o respetivo conteúdo uma criação do próprio Governo, e não o resultado de um “aproveitamento” do conteúdo de um instrumento previamente negociado pelos representantes dos trabalhadores e empregadores ou que lhes é já previamente aplicável (relativamente a alguns deles, naturalmente)⁴⁰.
- (ii) O propósito da regulamentação por via da portaria de condições de trabalho assenta no facto de existirem realidades, com singularidades face ao quadro comum, nas quais não existem entidades representativas dos interesses dos trabalhadores e/ou empregadores, o que habilita o Governo a criar uma regulamentação específica para aquelas realidades – propósitos esses que não coincidem com os fins da figura da portaria de extensão, conforme melhor veremos no ponto 7 do capítulo II.
- (iii) A portaria de condições de trabalho tem um duplo carácter subsidiário, na medida em que, por um lado, apenas pode ser emitida na falta de IRCT negocial (cfr. n.º 2 do art. 517.º do CT) e, por outro, apenas pode ser emitida caso não seja possível o recurso à portaria de extensão (cfr. n.º 1 do art. 517.º do CT), considerando assim o legislador esta figura como um instrumento de “último recurso” para regulamentar as relações laborais – opção legislativa que reflete um entendimento conforme às opções sistemáticas do CT de 2009 neste matéria, assim como ao princípio da autonomia coletiva, uma vez que dá prevalência à regulamentação coletiva substancialmente criada ou previamente aplicável aos sujeitos coletivos laborais.

³⁹ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1128 e 1129.

⁴⁰ Será de ter em consideração, relativamente ao conteúdo da portaria de condições de trabalho, os limites estabelecidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 3.º do CT.

Também ao nível do procedimento, estas figuras têm diferenças consideráveis, o que se compreende pelos diferentes propósitos que servem, assim como pela diferente celeridade que deve acompanhar o processo de um e de outro IRCT⁴¹.

Sem prejuízo de as distinções feitas *supra* serem aquelas que, do ponto de vista dogmático, assumem maior relevância e interesse para o presente estudo, designadamente pelo facto de estarem em causa IRCT's com um leque significativo de características partilhadas com a portaria de extensão, é também relevante estabelecer um paralelismo entre a portaria de extensão e a decisão arbitral (em particular, a proferida em processos de arbitragem obrigatória ou necessária).

Conforme referido, a deliberação arbitral, consoante seja proferida no âmbito de um processo de arbitragem voluntário, obrigatório ou necessário, é qualificada pelo CT como um IRCT negocial ou não negocial, respetivamente.

Apesar de, quer no caso de arbitragem voluntária, quer nos casos de arbitragem obrigatória e necessária estarmos perante um processo que resulta na emanação, por parte de uma entidade externa à relação laboral coletiva, de um IRCT destinado a regular aquelas particulares relações laborais, a sua natureza é bastante diferente, considerando, desde logo, a vontade das partes em se submeterem àquela decisão externa.

No caso da arbitragem voluntária, prevista pelo nosso CT nos arts. 506.º e 507.º, esta é admitida a todo o tempo, por iniciativa das partes, com o propósito de, entre outros, arbitrar a celebração ou revisão de uma CCT. Ou seja, apesar de o IRCT em causa não ser diretamente negociado pelas partes, essa é uma circunstância que decorre do exercício da respetiva autonomia coletiva, na medida em que estas, tendo capacidade para celebrar uma CCT, decidem submeter a negociação à decisão de uma entidade externa à relação negocial, a qual se comprometem a aceitar. Na nossa perspetiva, estamos perante uma realidade que em muito se assemelha à negociação entre as partes, com a particularidade de estar associada a um maior grau de solenidade e à intervenção no processo negocial de uma entidade terceira por vontade destas.

⁴¹ Considerando os diferentes propósitos de cada uma destas figuras, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO *in Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 461 e 462, nota, relativamente à portaria de condições de trabalho, que "(...) não se verificam as exigências de celeridade que justificam uma regra mais facilitadora da emissão das portarias de extensão, uma vez que não há necessidade de aproximar os momentos da entrada em vigor de dois instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, como sucede com as portarias de extensão".

Caso manifestamente diferente é o da decisão arbitral tomada no âmbito de um processo de arbitragem obrigatória ou necessária, uma vez que, nestes casos, a decisão de submissão da celebração, revisão ou sucessão de uma CCT à arbitragem não é produto da autonomia coletiva das partes, mas antes de uma obrigação legal (cfr. arts 508.º e ss. do CT), que visa, essencialmente, alcançar situações de paz laboral, atenta a frustração das formas típicas de negociação coletiva.

Neste caso, a similitude à figura da portaria de extensão assenta essencialmente na tipologia, uma vez que são ambos IRCT's de carácter não negocial. Ou seja, em ambas as situações, será aplicável às partes um IRCT cujo conteúdo não resulta diretamente daquela que é a vontade expressa em negociação das partes, mas antes de uma decisão alheia às mesmas⁴².

No mais, estes IRCT's são verdadeiramente distintos, designadamente ao nível dos fundamentos e do procedimento. Conforme conclui LUIS GONÇALVES DA SILVA, de forma muito objetiva, "(...) A portaria de extensão é fruto da actividade da Administração e aplica-se aos seus destinatários independentemente de qualquer litígio ou de estes estarem de acordo quanto ao seu conteúdo; por outro lado, a decisão arbitral, note-se, é o objecto da portaria, razão pela qual parece ser clara a diferença"⁴³.

Será assim de concluir que a portaria de extensão se trata de um IRCT com um procedimento, características e finalidades absolutamente singulares e que, salvo melhor entendimento, opera como um verdadeiro mecanismo corretivo⁴⁴ das vicissitudes a que conduziria a vigência do princípio da filiação, na sua forma pura, no nosso ordenamento jurídico.

Feita estas distinções, importa ainda referir que, conforme melhor será analisado *infra*, a figura da portaria de extensão tem tido um papel que, apesar de muito relevante,

⁴² No caso da arbitragem obrigatória, existe um importante aspeto a salientar: conforme resulta do art. 509.º do CT, nestes casos existe uma intervenção do Ministro da área laboral, à semelhança daquilo que sucede com a portaria de extensão. No entanto, a natureza da intervenção numa e na outra situações são radicalmente diferentes.

Relativamente à portaria de extensão, estamos perante uma situação de negociação coletiva ativa, em que as partes alcançam acordos entre si, razão pela qual a intervenção do Ministro visa essencialmente o alargamento dos resultados negociais atingidos pelas partes.

Já no caso da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória, a intervenção do Ministro é motivada, entre outros aspetos, pela frustração das formas típicas de negociação, i.e., pela inexistência de acordos entre as partes.

⁴³ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 28.

⁴⁴ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 153

não é uniforme no nosso ordenamento⁴⁵. Assim sucede, num período recente, sobretudo em razão das alterações políticas e legislativas promovidas após a celebração do Memorando de Entendimento entre o Estado Português e a TROIKA⁴⁶, que resultaram na aprovação da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro (alterada pela RCM n.º 43/2014, de 27 de junho), posteriormente, revogada pela RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, que atualmente vigora.

De facto, conforme nota MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, antes da assinatura do Memorando de Entendimento com a Troika, “a portaria de extensão era, no nosso ordenamento jurídico, um mecanismo absolutamente generalizado – à emissão de uma convenção colectiva de trabalho seguia-se, por via de regra, a respectiva extensão (...)”⁴⁷. No entanto, de acordo com os dados do Relatório Anual Sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015⁴⁸ e do Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023⁴⁹, e apesar de os vários IRCT’s terem seguido também uma tendência decrescente desde 2008, os anos entre 2011 e 2014 ficaram marcados por uma diminuição abrupta do número de portarias de extensão publicadas.

Já a partir do ano de 2015, o número de portarias de extensão publicadas teve um crescimento global significativo (apesar de não ser constante, sobretudo em razão do impacto negativo da pandemia da doença COVID-19 na negociação coletiva),

⁴⁵ Como bem nota ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “(...) entre esses vários instrumentos podem estabelecer-se relações lógicas e funcionais modeladas, em cada momento, por opções de política contratual das organizações sindicais e patronais, e de política laboral dos Governos. Essas escolhas podem, nomeadamente, apontar para níveis mais ou menos elevados de intervenção administrativa na regulamentação do trabalho”. Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 101.

⁴⁶ Nos termos previstos no ponto 4.7., i) do Memorando de Entendimento, o Governo português comprometeu-se a estabelecer critérios claros e objetivos que deveriam ser observados no âmbito da tomada de decisão relativamente à extensão de convenções coletivas de trabalho ou decisões arbitrais, estando a representatividade das associações sindicais previamente incluída naqueles critérios.

⁴⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 435. *Vide* também, entre outros, ISABEL VIEIRA BORGES, “Níveis de negociação colectiva e eficácia *erga omnes* da convenção colectiva de trabalho: abordagem tradicional e novas tendências. Notas” *in* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3*, AAFDL Editora, 2017, p. 188.

⁴⁸ *Relatório Anual Sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015*, Centro de Relações Laborais (MTSSS), 2016, disponível em <https://www.crlaborais.pt> (consultado pela última vez a 10.09.2024), p. 51.

⁴⁹ *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023*, *idem*, pp. 5 e 28.

culminando, no ano de 2023, num crescimento de mais de 100 pontos percentuais face ao ano anterior⁵⁰.

No cômputo geral, e de acordo com o Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023, “(...) em Portugal, apesar das oscilações na dinâmica de publicação de convenções coletivas, a taxa de cobertura da contratação coletiva tem-se mantido elevada, variando entre 91,4%, em 2011 e 83,3%, em 2023”⁵¹, o que, apesar de também decorrer do aumento do número de IRCT’s de cariz negocial publicados, tem como grandes razões explicativas a publicação de portarias de extensão e a vigência do mecanismo de escolha previsto no art. 497.º, n.º 1 do CT, instrumentos esses que permitem um alargamento da eficácia originária das CCT’s⁵². A este respeito, sustenta BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER⁵³ que “o chamado "princípio da filiação" tem, na prática, uma força muito restrita: felizmente as CCTs aplicam-se a cerca de 80% dos trabalhadores e não a 10% se se exigissem as filiações associativas. (...) Em termos de números está longe de ser o principal fundamento de aplicabilidade, e o próprio funcionamento do CT exige que se vá para além e assim não é sequer um princípio ou é tão-somente um "princípio minoritário" (...)”.

Não obstante as considerações que teremos oportunidade de tecer ao longo da presente dissertação, é caso para dizer, de facto, que os números não enganam. A figura da portaria de extensão tem um impacto muito significativo no que respeita à taxa de cobertura da contratação coletiva em Portugal⁵⁴ e prevê-se que este seu papel se mantenha relevante⁵⁵.

⁵⁰ De acordo com *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023*, *idem*, p. 8, “Os IRCT não negociais tinham diminuído (-1,8%), entre 2021 e 2022, e os negociais aumentado 15%, enquanto em 2023, se regista o maior número de IRCT publicados, desde 2011, um aumento significativo dos IRCT não negociais (116%) e um aumento dos IRCT negociais de 38%”.

⁵¹ *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023*, *idem*, p. 16.

⁵² Cfr. ANA TERESA RIBEIRO, “Portarias de Extensão – Um Breve Olhar”, in *Revista de Ciência Empresariais e Jurídicas*, n.º 25, Instituto de Contabilidade e Administração do Porto, 2014, pp. 16 e ss..

⁵³ Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p.102.

⁵⁴ Relativamente à taxa de cobertura de contratação coletiva em Portugal, veja-se o conteúdo dos compromissos estabelecidos, até ao ano de 2026, entre o Governo e os parceiros sociais subscritores do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, de 9 de outubro de 2022, reforçado pelo Acordo de 7 de outubro de 2023.

⁵⁵ Veja-se que os mais recentes estímulos ao recurso à contratação coletiva apontam precisamente no sentido de se incentivar a contratação coletiva como um todo (negocial e não negocial, e não necessariamente aquela que depende do impulso dos sujeitos coletivos laborais). A título meramente exemplificativo, consideremos o aditamento do artigo 19.º-B do Estatuto dos Benefícios Fiscais (Incentivo fiscal à valorização salarial motivada por regulamentação coletiva dinâmica): de acordo com o ponto 7. do Ofício Circulado n.º 20260/2023 da Autoridade Tributária e Aduaneira, a Portaria de extensão “(...) é suscetível de integrar o conceito de IRCT dinâmica (...)”.

2. PORTARIA DE EXTENSÃO – UM IRCT EM CONSTRUÇÃO⁵⁶

2.1. NOTAS PRELIMINARES

A temática da negociação coletiva é indissociável, em geral, do surgimento das associações de trabalhadores e de empregadores, do seu desenvolvimento, da evolução da forma como o Estado encarou e se relacionou, ao longo dos anos, com estas estruturas, assim como dos resultados da interação entre a normatividade laboral e a realidade social em cada momento histórico.

Assim, o estudo e análise individual de qualquer dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, numa perspetiva histórica, pode implicar uma opção metodológica de tratamento do tema a partir de um momento temporal anterior ao surgimento, *per se*, do IRCT em causa. Veja-se, por exemplo, que LUIS GONÇALVES DA SILVA⁵⁷, na análise que faz da evolução histórica da figura da portaria de extensão, toma como ponto de partida o período anterior ao Estado Novo português, estabelecendo uma divisão assente em três principais períodos históricos:

- (i) Período anterior ao Estado Novo;
- (ii) Do Estado Novo a 1974;
- (iii) O período pós-revolução;

Esta é uma divisão que permite compreender os antecedentes da figura da portaria de extensão, o contexto em que a mesma surge e evolui no ordenamento jurídico português, assim como a forma como o contexto político e a realidade social influem, em cada momento, na regulamentação coletiva das condições de trabalho.

Sem prejuízo das vantagens desta esquematização, decidimos adotar uma opção metodológica de análise histórica da figura da portaria de extensão que assenta, por um

⁵⁶ Para mais desenvolvimentos relativamente à evolução histórica da negociação da negociação coletiva em Portugal, *vide*, entre outros, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 63 e ss.; LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 57 e ss.; LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Notas sobre a eficácia normativa das convenções colectivas”, in PEDRO ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, 2001, pp. 612 e ss.; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.^a edição..., *idem*, pp. 751 e ss.; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 217 e ss.; MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho*, Universidade Católica Editora, 1996, pp. 48 e ss.; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho – I*, Almedina, 2019, pp. 613 e ss..

⁵⁷ LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 63 e ss.. *Vide* igualmente LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 570 e ss..

lado, em tomar como ponto de partida o momento em que surgiram as primeiras referências normativas nacionais à figura que hoje conhecemos como “portaria de extensão” (ainda que, à data, tivesse uma terminologia e contornos bastante diferentes⁵⁸) e, por outro lado, em procurar estabelecer uma divisão cujo critério assente nas características fundamentais da figura da portaria de extensão, tal como configurada na nossa legislação em cada momento temporal, ainda que a prática jurídica imponha outras considerações.

Assim, a análise que faremos *infra* será estruturada do seguinte modo:

- (i) De 1943 a 1976⁵⁹, intervalo temporal em que a figura embrionária da atual portaria de extensão (despacho de alargamento de âmbito) era perspectivada como um instrumento destinado a fazer aplicar uma CCT a atividades profissionais idênticas daquelas às quais a convenção era originariamente aplicável.
- (ii) De 1976 a 2003, momento em que a portaria de extensão passa a apresentar uma estrutura dual: permite a extensão a atividades profissionais diversas, do setor regulado, e, em simultâneo, a entidades da mesma atividade profissional às quais a CCT ou a decisão arbitral não seria originariamente aplicável.
- (iii) De 2003 a 2009, período em que é permitida a extensão apenas a sujeitos do mesmo setor de atividade, ainda que passem a ser previstos dois tipos de portaria de extensão, em função da respetiva abrangência geográfica.
- (iv) De 2009 até à atualidade, em que, fruto das alterações promovidas pelo novo CT, a portaria de extensão passa a ser perspectivada de um único modo: como um instrumento que permite a extensão de uma CCT ou decisão arbitral a entidades do mesmo setor profissional por aqueles instrumentos não abrangidas, sem que sejam estabelecidas diferenciações em função da área geográfica.

Apesar de, com o início da vigência do CT de 2009, o regime legal estrutural da portaria de extensão estar estabilizado e de não ter sofrido alterações disruptivas promovidas pela Assembleia da República, o Governo, por meio da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro (alterada pela RCM n.º 43/2014, de 27 de junho) e, posteriormente, por

⁵⁸ Conforme previamente aludido, sem prejuízo das diferentes designações que vem tendo, referir-nos-emos na presente dissertação genericamente ao conceito portaria de extensão, com as devidas exceções sempre que se releve necessário para efeitos de enquadramento temporal do instrumento.

⁵⁹ Este período caracteriza-se pela aplicação universal das convenções coletivas de trabalho (e não pelo princípio da filiação), o que, naturalmente, condiciona significativamente a conformação da figura da portaria de extensão.

meio da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, empreendeu importantes modificações procedimentais nestas matérias⁶⁰. Em resultado destas modificações, assistimos, do ponto de vista técnico e prático, a diferenças muito significativas na figura da portaria de extensão desde 2009 até à atualidade, as quais, não obstante o facto de estarem integradas no mesmo período histórico e no mesmo regime do CT, justificam uma análise específica à luz das respetivas particularidades.

2.2.PERÍODO DE 1943 A 1976

Conforme referido, foi neste período temporal que, ainda que com contornos e propósitos significativamente distintos daqueles que apresenta hoje, surgiram as primeiras referências nacionais a uma figura próxima da portaria de extensão.

Estava em curso a governação do Estado Novo português, sendo assim aplicável, no ano de 1943, um quadro jurídico cujas bases assentavam na CRP de 1933 e no DL n.º 23 048, de 23 de setembro, que aprovou o Estatuto do Trabalho Nacional⁶¹.

A CRP de 1933, enquanto instrumento jurídico produto do Estado Novo, refletia, de forma cristalina, as opções políticas tomadas desde a Ditadura Militar de 1926 relativamente ao papel das corporações no país, não apenas a nível social e económico, mas também a nível político. Veja-se, a este respeito, que resulta, desde logo, do art. 5.º da CRP de 1933 que *o Estado português é uma República unitária e corporativa*, sendo dedicados os seus títulos IV e IV, respetivamente, às corporações morais e económicas e às corporações como elemento político. Esta Constituição evidenciava também o papel central das corporações na área laboral e, em particular, no domínio da negociação e celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, prevendo, no seu art.

⁶⁰ Relativamente à conformidade constitucional das Resoluções de 2012 e 2014, vide ANA TERESA RIBEIRO, “Portarias de extensão – As novas regras e a sua repercussão nas relações jurídico-laborais”, in *Questões Laborais*, n.º 46, Coimbra Editora, 2015, pp. 35 e ss..

⁶¹ Com base na regulamentação promovida por estes diplomas (mas não só), sustenta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, que “A estruturação do ordenamento laboral corporativo fez-se sob o impulso de duas ideias-força, uma explícita no Estatuto – a da *solidariedade* entre a propriedade, o capital e o trabalho – e outra apenas implícita nele, mas largamente evidenciada na produção legislativa e na prática administrativa subsequentes: a do primado da protecção legal da situação *individual* do trabalhador, em contraponto com o condicionamento e a contenção das formas de acção colectiva laboral (controlo administrativo das convenções colectivas, proibição da greve e do *lock-out*”. Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 52.

37.º, que as corporações económicas reconhecidas pelo Estado podiam celebrar contratos coletivos de trabalho, sendo nulos os que fossem celebrados sem a respetiva intervenção.

Na mesma linha política orientadora, o ETN consagrava um conjunto de disposições fundamentais em matéria de regulamentação coletiva e de organização corporativa⁶², os quais vieram a conformar o quadro jurídico dentro do qual se haveriam de movimentar os vários intervenientes laborais. Assim, em articulação com o DL n.º 23050, de 23 de setembro, que reorganizou os sindicatos, e sob o desígnio de promover, relativamente aos indivíduos e aos organismos corporativos, o exercício da atividade *com espírito de paz social e subordinando-se ao princípio de que a função da justiça pertence exclusivamente ao Estado*⁶³, estava previsto um conjunto de regras e conceitos fundamentais em matéria de regulamentação coletiva de trabalho, entre os quais merecem especial destaque os seguintes:

- (i) De acordo com o art. 32.º do ETN, o contrato coletivo de trabalho perspectivava-se como um instrumento que *consubstancia a solidariedade dos vários factores de cada ramo das actividades económicas, subordinando os interesses parciais às conveniências superiores da economia nacional*, competindo aos sindicatos e aos grémios ajustar entre si os contratos coletivos de trabalho com vista a regular as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores;
- (ii) O Estado apenas reconhecia *como entidade de direito público um único sindicato nacional por categoria profissional*⁶⁴;
- (iii) A aplicabilidade dos contratos coletivos de trabalho era universal e não dependia da filiação nas estruturas outorgantes, conforme resultava expressamente do art. 33.º do ETN, que determinava que *os contratos colectivos de trabalho, uma vez sancionados pelos organismos corporativos superiores e aprovados pelo Governo, obrigam os patrões e trabalhadores da mesma indústria, comércio ou profissão, quer estejam ou não inscritos nos grémios e sindicatos nacionais respectivos*.

⁶² Relativamente à organização corporativa, *vide*, por todos, LUIZ PINTO COELHO, *Curso de Direito Corporativo*, AAFDL Editora, 1953; PEDRO SOARES MARTINEZ, *Direito Corporativo*, AAFDL Editora, 1957; MARCELLO CAETANO, *Lições de Direito corporativo*, 1935; LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Das normas corporativas no Direito Civil e no Direito do Trabalho” *in Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 1, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2021.

⁶³ Cfr. art. 5.º do ETN.

⁶⁴ Cfr. art. 3.º do Decreto-Lei n.º 23050, de 23 de Setembro.

A este respeito, também o art. 22.º do DL n.º 23050, de 23 de setembro, previa expressamente que *é livre a inscrição nos sindicatos nacionais, mas os contratos de trabalho e regulamentos por eles elaborados, depois de sancionados pelos órgãos corporativos superiores e aprovados pelo Sub-Secretariado das Corporações e Previdência Social, obrigam igualmente os inscritos e os não inscritos.*

Em estreita articulação com estes preceitos, assegurava o art. 42.º ETN que *os sindicatos nacionais e os grêmios (...) representam legalmente toda a categoria dos patrões, empregados ou assalariados do mesmo comércio, indústria ou profissão, estejam ou não nêles inscritos; (...) ajustam contratos colectivos de trabalho, obrigatórios para todos os que pertencem à mesma categoria.*

Ora, estávamos assim perante um quadro jurídico com um forte pendor regulatório e que era marcado por uma ideia fundamental: a aplicação universal dos contratos coletivos de trabalho - circunstância incompatível com a existência de uma figura da portaria de extensão nos mesmos moldes que aquela que vigora hoje no ordenamento jurídico português.

Para além deste aspeto, a negociação e celebração de IRCT's não estava à disposição do órgão executivo, mantendo-se o mesmo à margem de uma intervenção direta neste âmbito⁶⁵, circunstância essa que (também) não fomentava a existência de uma figura jurídica com os traços fundamentais da atual figura.

Ainda assim, foi precisamente neste quadro jurídico que surgiram as primeiras referências a uma figura que qualificamos como a configuração embrionária da atual portaria de extensão: o instrumento jurídico previsto no art. 7.º do DL n.º 32749, de 15 de abril de 1943, que ficou conhecido como Despacho de Alargamento de Âmbito⁶⁶.

Em momento anterior à vigência do DL n.º 32749, de 15 de abril de 1943, o Governo já havia dado sinais de aposta numa política de maior intervencionismo neste âmbito, designadamente com a publicação do DL n.º 25701, de 1 de agosto de 1935,

⁶⁵ Veja-se que o preâmbulo do Decreto-Lei n.º 25701, de 1 de agosto nos dizia precisamente (...) *Tem o Governo procurado até ao presente momento exercer acção indirecta junto das entidades patronais tendente a provocar a resolução dos problemas do trabalho pelos próprios interessados, de harmonia com os princípios de direito corporativo. Assim o permitem, com efeito, as disposições legais em vigor e assim o impõe a política de reintegração da iniciativa privada através de organismos corporativos, competentes e responsáveis.*

⁶⁶ Vide a este respeito LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 93 e ss..

diploma por meio do qual passou o Sub-Secretário de Estado das Corporações a ter competência para estabelecer salários mínimos *sempre que se verifique a baixa sistemática dos salários como consequência de concorrência desregrada em qualquer ramo de comércio ou indústria, e aqueles desçam abaixo de uma taxa razoável*, o que poderia fazer por meio de Despacho publicado no Diário de Governo⁶⁷. No entanto, foi precisamente no ano de 1943, através do DL n.º 32749, de 15 de abril de 1943, que o intervencionismo governamental conheceu uma nova realidade, a qual seria apta a alterar verdadeiramente o universo da regulamentação coletiva das condições de trabalho: a possibilidade de o Sub-Secretário de Estado das Corporações:

- (i) *Regular por despacho ou portaria as condições de prestação do trabalho e a sua remuneração, fixando limites aos ordenados e salários, sempre que o exijam os interesses superiores da economia e da justiça social* (cfr. art. 1.º do DL n.º 32749, de 15 de abril de 1943).
- (ii) *determinar por despacho a aplicação de todas ou parte das cláusulas das convenções colectivas de trabalho em vigor a actividades ou profissões idênticas não abrangidas por aquelas convenções* (cfr. art. 7.º do referido DL)⁶⁸.

Nos termos previstos no seu art. 9.º, estes despachos e portarias deveriam ser publicados no Diário do Governo e no Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ainda que a respetiva entrada em vigor não dependesse da data da sua publicação, mas antes daquilo que o próprio despacho ou portaria determinava em matéria de vigência⁶⁹.

O Despacho de Alargamento de Âmbito, instituído pelo art. 7.º do DL n.º 32749, de 15 de abril de 1943, veio assim possibilitar a extensão, por via administrativa, de convenções coletivas de trabalho vigentes, ainda que a extensão a que aqui nos referimos não se insira no âmbito da área profissional à qual seria aplicável a CCT. Considerando que, conforme referido, a legislação vigente consagrava, de forma cristalina, a aplicação universal dos contratos coletivos de trabalho aos trabalhadores *da mesma indústria, comércio ou profissão*⁷⁰, o alargamento de âmbito que este diploma permitia assentava necessariamente na possibilidade de aplicação de um contrato coletivo de trabalho a uma

⁶⁷ Cfr. arts. 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 25 701, de 1 de Agosto.

⁶⁸ Para mais desenvolvimentos, *vide* LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 674 e ss.; e LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 93 e ss..

⁶⁹ LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 96.

⁷⁰ Cfr. art. 33.º do ETN.

área ou profissão idêntica, mas não abrangida, *ab initio*, pelo contrato coletivo de trabalho em questão ou por qualquer outro.

Ora, ainda que estejamos longe da realidade que hoje conhecemos, esta é uma primeira manifestação da aplicação de um contrato coletivo de trabalho, celebrado por intervenientes determinados, com legitimidade determinada e para uma área determinada, a uma outra realidade, por meio de uma decisão governamental – o que constituiu uma novidade no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho e que lançou as bases para a figura da portaria de extensão que hoje figura no ordenamento jurídico português como um IRCT individualizado.

Será também de salientar, já mais tarde, as alterações promovidas pelo DL n.º 36173, de 6 de março de 1947, que surgiu no ordenamento jurídico português como um instrumento legislativo que procurou regular e uniformizar a estrutura das convenções coletivas de trabalho, a forma da sua elaboração e publicação, bem como estabelecer os princípios fundamentais nestas matérias. Apesar de este diploma não conter regras diretamente referentes ao então designado como despacho de alargamento de âmbito, tratou-se de um diploma central no âmbito da regulamentação dos IRCT's, pelo que deverá ser tido em conta.

Este diploma veio a ser revogado pelo DL n.º 49212, de 28 de agosto de 1969⁷¹, o qual instituiu e reforçou um conjunto de matérias estruturais no âmbito dos IRCT's, inclusive quanto aos instrumentos administrativos de regulamentação coletiva de trabalho. De notar, relativamente às portarias de regulamentação do trabalho, que:

- (i) A intervenção administrativa por essa via era perspetivada como excecional, estando prevista para *casos excepcionais, sempre que o exijam os superiores interesses da economia nacional e da justiça social, bem como na ausência de organismos corporativos que representem determinado sector de actividade económica ou profissional* (cfr. art. 1.º, n.º 2);
- (ii) Da portaria passaram a ter de constar *as razões por que se não utilizou a via convencional, devendo igualmente ser fundamentadas* (cfr. arts. 26.º, n.º 1 e 27.º);

⁷¹ Vide relativamente a este diploma LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 805 e ss.; LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 106 e ss..

- (iii) *Serão sempre precedidas de estudos adequados realizados por comissões técnicas nomeadas pelo Ministro, das quais poderão fazer parte representantes dos organismos corporativos interessados* (cfr. art. 26.º, n.º 2);
- (iv) Foram estabelecidas regras específicas para as situações em que as portarias respeitem a empresas públicas, a empresas concessionárias e a atividades sujeitas a fiscalização governamental.

Este diploma passa a consagrar expressamente, no seu art. 27.º, a possibilidade de extensão de convenções coletivas e de decisões arbitrais, no todo ou em parte, por parte do Governo e por meio de portaria. Acrescenta, no entanto, que tal decisão deve ser fundamentada nos mesmos termos em que o devem ser as portarias de regulamentação do trabalho⁷². No mais, ambos os instrumentos teriam de ser publicados no Diário do Governo ou no Boletim do INTP.

Mais tarde, este diploma veio a ser alterado pelo DL n.º 492/20, de 22 de outubro de 1970, que introduziu algumas modificações importantes, entre as quais destacamos as seguintes:

- (i) A emissão de portarias de regulamentação das condições de trabalho passaria a ter de ser precedida da audição das corporações interessadas⁷³;
- (ii) As convenções, os pedidos de adesão, as revisões, as atas de conciliação e as decisões arbitrais passam a ser objeto de estudo por parte do INTP, que, considerando que estes, no todo ou em parte, se mostrem desconformes com a lei ou com a equidade, deveria devolvê-las às entidades interessadas (cfr. alteração ao art. 24.º, n.º 3);
- (iii) *Passou a ser considerada como razão impeditiva da regulamentação por via convencional das relações coletivas de trabalho a impossibilidade de homologação dos textos submetidos a despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social, nos termos do n.º 3 do artigo 24.º* (cfr. alteração ao art. 26.º, n.º 2).

A regulamentação das relações coletivas de trabalho estabilizou-se até ao despoletar da Revolução do 25 de abril de 1974, data a partir da qual se iniciou um período de grande instabilidade nesta matéria, apesar de, do ponto de vista da construção jurídica da figura do despacho de alargamento de âmbito, não terem existido alterações estruturais de

⁷² LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 115 e ss..

⁷³ Apesar de não ter carácter vinculativo.

regime e de caracterização da figura, uma vez que, até 1976, continuou a vigorar, formalmente e sem prejuízo de períodos de suspensão, o DL n.º 49212, de 28 de agosto de 1969, um diploma produto do Estado Novo português.

De facto, apesar de em abril de 1974 o quadro jurídico e a produção legislativa refletirem o conjunto de opções políticas, sociais e económicas do Estado Novo, isso não significou que toda a estrutura-base em que estava construído o modelo jus laboral e a regulação das relações coletivas de trabalho fossem totalmente incompatíveis com os princípios revolucionários. Essa foi uma das razões pelas quais, imediatamente após a Revolução do 25 de abril de 1974, as preocupações revolucionárias assentaram essencialmente na compatibilização da legislação vigente com o Programa do MFA, e não numa alteração abrupta da realidade legislativa em vigor - o que aconteceu com a própria CRP de 1933 e que se estendeu a parte significativa da legislação vigente⁷⁴.

Não obstante, à data já se perspectivava um conjunto de alterações legislativas relevantes, incluindo a nível laboral. Veja-se que, no seu programa, publicado em anexo à Lei n.º 3/74, de 14 de maio de 1974, o MFA apresentava um conjunto de medidas fundamentais e a curto prazo com relevância laboral, entre as quais destacamos as seguintes:

- (i) Consagração da liberdade sindical, de reunião e de associação;
- (ii) Estabelecimento de *uma nova política social que, em todos os domínios, terá essencialmente como objectivo a defesa dos interesses das classes trabalhadoras e o aumento progressivo, mas acelerado, da qualidade da vida de todos os Portugueses*⁷⁵.

Do mesmo modo, o DL n.º 203/74, de 15 de maio de 1974, que definiu o programa do Governo Provisório e estabeleceu a respetiva orgânica, consagrava medidas como a extinção progressiva do sistema corporativo, a revogação do ETN, a regulamentação *em ordem a garantir a liberdade sindical dos trabalhadores e do patronato* e o estabelecimento de novos mecanismos de conciliação nos conflitos do trabalho.

⁷⁴ Veja-se a este respeito, entre outros, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 122 e ss.; LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 839 e ss.; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, pp. 54 e ss..

⁷⁵ Cfr. n.º 6, al. b) do Programa do MFA.

Em matéria de disciplina dos IRCT's, continuava, conforme referido *supra*, a vigorar o disposto no DL n.º 49212, de 28 de agosto de 1969, sem prejuízo de, com o processo revolucionário, terem surgido, de forma frequente, fenómenos de negociação coletiva atípica e informal, que contrariavam o estabelecido por aquele diploma⁷⁶ e que motivaram o surgimento de diversos diplomas com natureza transitória e conjuntural para regular estas matérias.

Assim, volvido mais de um ano após a revolução, veio o DL n.º 292/75, de 16 de junho de 1975, reconhecendo a necessidade de *repensar e reestruturar a dinâmica das relações de trabalho*, estabelecer um conjunto de medidas laborais de cariz interventivo, as quais se estenderam ao universo da regulamentação coletiva das condições de trabalho. Passou assim a ser aplicável este diploma ao nível da regulação das relações coletivas de trabalho (cfr. art. 10.º, n.º 1), ainda que a título transitório, uma vez que se perspetivava a publicação de um novo diploma regulador das relações coletivas até ao final do ano de 1975. No entanto, apesar de conformar um conjunto de novas regras aplicáveis em matéria de regulamentação coletiva das relações de trabalho, essencialmente com vista a combater o fenómeno de negociação coletiva informal que vinha surgindo, este diploma teve uma eficácia bastante residual, o que, associado a outros fatores, designadamente de ordem económico-financeira, levou à suspensão dos processos de negociação coletiva até 29 de fevereiro de 1976⁷⁷, data em que entrou em vigor um novo diploma regulador das relações coletivas de trabalho.

Em suma, apesar de a legislação vigente no período antecedente a 1943 e no período compreendido entre 1943 e 1976 ser caracterizada pela aplicação universal das CCT's, assim como, num primeiro momento, pela reduzida intervenção direta no Estado neste domínio – fatores pouco favoráveis ao surgimento de um instrumento jurídico com características da portaria de extensão – foi no ano de 1943, com a introdução do despacho de alargamento de âmbito, instituído pelo art. 7.º do DL n.º 32749, de 15 de abril de 1943, que surgiu a configuração embrionária da figura que hoje conhecemos como portaria de extensão.

⁷⁶ Veja-se a este respeito LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 124 e ss., assim como ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, pp. 749 e 750.

⁷⁷ Inicialmente, por meio da Resolução do Conselho da Revolução, de 27 de dezembro de 1975 e, posteriormente, através do DL n.º 783/75, de 31 de dezembro.

Conforme referido *supra*, com a introdução da figura do despacho de alargamento de âmbito, estarmos perante uma primeira manifestação da aplicação de um contrato coletivo de trabalho, celebrado por intervenientes determinados, com legitimidade determinada e para uma área determinada, a uma outra realidade, por meio de uma decisão governamental. De facto, existe uma significativa similitude de características entre o despacho de alargamento de âmbito e a atual portaria de extensão, com exceção do que respeita ao âmbito de aplicação, circunstância que é motivada, essencialmente, pelo facto de, à data, vigorar um princípio de aplicação universal das CCT's, enquanto, atualmente, vigora o princípio da filiação (ainda que de forma mitigada, conforme melhor veremos).

Sem prejuízo do período de forte instabilidade política e legislativa que se seguiu à Revolução do 25 de abril de 1974, a figura do despacho de alargamento de âmbito não sofreu, até ao ano de 1976, alterações legislativas estruturais aptas a reconfigurar a sua noção e características.

2.3. PERÍODO DE 1976 A 2003

Conforme referido *supra*, apesar de não ter existido uma imediata alteração formal dos diplomas estruturantes das relações coletivas de trabalho, esta realidade conheceu, após a Revolução do 25 de abril de 1974⁷⁸, um período de grande instabilidade social, financeira e legislativa, que culminou na suspensão dos processos de negociação coletiva até 29 de fevereiro de 1976.

Na data em que cessou a suspensão dos processos de negociação coletiva, entrou em vigor um novo diploma regulador das relações coletivas de trabalho – o DL n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro⁷⁹, que veio revogar o, à data, inoperante DL n.º 49212, de 28 de agosto de 1969, na versão alterada pelo DL n.º 492/70, de 22 de outubro.

⁷⁸ Relativamente à portaria de extensão no período pós 25 de Abril de 1974, *vide*, entre outros, LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 678 e ss.; LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 122. e ss.; LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Notas sobre a eficácia (...)”, *idem*, pp. 628 e ss.

⁷⁹ *Vide* LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 871 e ss.; e LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 126 e ss..

Este diploma veio alterar significativamente, do ponto de vista jurídico, a regulamentação das relações coletivas de trabalho, introduzindo alguns elementos e modificações importantes na ordem jurídica portuguesa⁸⁰.

Desde logo, conforme resulta do seu art. 2.º, este diploma tipifica os instrumentos de regulamentação coletiva vigentes em Portugal, prevendo que *a regulamentação das relações coletivas de trabalho é feita por convenção coletiva ou (...) por decisão arbitral*, assim como por via administrativa, através da figura da portaria de extensão ou da portaria de regulamentação.

Apesar de a tipologia dos instrumentos de regulamentação coletiva ser importada da anterior legislação (com as necessárias adaptações), este diploma promove, material e globalmente, uma alteração jurídica muito relevante ao nível do Direito Coletivo do Trabalho, a qual impacta nos diversos IRCT's: a introdução do princípio da filiação.

Ora, assistimos com este diploma a uma alteração substancial no que concerne à eficácia subjetiva das convenções coletivas de trabalho. Enquanto que, ao abrigo da legislação anterior, uma CCT seria subjetivamente aplicável imediatamente ao universo dos trabalhadores de uma determinada categoria profissional⁸¹, com a introdução deste princípio, a aplicação subjetiva de uma CCT passa, conforme resulta do seu art. 9.º, a depender necessariamente da verificação de dois outros requisitos (cumulativos):

- (i) A inscrição da entidade empregadora na associação patronal outorgante da CCT; e
- (ii) A filiação do trabalhador na associação sindical outorgante.

Esta nova estrutura-base da regulamentação jurídica dos IRCT's tem, como sabemos pela atual experiência legislativa, um impacto muito significativo não só nas CCT's, mas também noutros IRCT's, com particular destaque para a portaria de extensão. Em particular, considerem-se os dois efeitos fundamentais no âmbito da temática que aqui nos propomos a tratar:

- (i) Primeiramente, “retirando espaço” à CCT, esta alteração permite reconfigurar a figura da portaria de extensão, a qual, conforme melhor veremos *infra*, passa a compreender uma tipologia dual: a portaria de extensão interna e externa;

⁸⁰ Explica LUIS GONÇALVES DA SILVA *in Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *ibidem*, que, ainda assim, “(...) o novo diploma não protagonizou uma modificação que permita falar numa ruptura que do modelo de contratação colectiva”.

⁸¹ Ainda que com limitações e exclusões geográficas, nomeadamente.

- (ii) Num segundo plano, a vigência do princípio da filiação e a modificação da figura da portaria de extensão fazem coexistir, no âmbito de uma mesma realidade, vários IRCT's de igual ou de diferente tipologia, gerando potenciais situações de concorrência entre estes.

Relativamente à tipologia de portarias de extensão, há a considerar os seguintes tipos:

- (i) A portaria de extensão externa, prevista no n.º 2 do art. 20.º do DL n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro, por meio da qual o Ministro do Trabalho determinava a aplicação de uma CCT ou de uma decisão arbitral, no todo ou em parte, *a entidades patronais e a trabalhadores do sector económico e profissional regulado que exerçam a sua actividade em área diversa da do instrumento que se pretende alargar, quando não existam associações sindicais ou patronais e se verifique identidade ou semelhança económicas e sociais.*

Esta tipologia assegura uma transição da figura do despacho de alargamento de âmbito, com adaptações, para o novo quadro jurídico.

- (ii) A portaria de extensão interna, que constituiu uma novidade na ordem jurídica portuguesa e que foi objeto de regulamentação no n.º 1 do art. 20.º do DL n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro. Por meio desta Portaria, o Ministro do Trabalho podia, ouvido o Ministro da Tutela, determinar a aplicação de uma CCT ou de uma decisão arbitral, no todo ou em parte, *a entidades patronais do mesmo sector económico e a trabalhadores da mesma profissão ou de profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área e âmbito naquelas fixado.*

A nível procedimental, nos termos previstos neste diploma, a publicação da portaria de extensão seria precedida da publicação de um aviso no Boletim do Ministério do Trabalho, *definindo o âmbito e a área da portaria a emitir* (cfr. art. 20.º, n.º 3), sendo previsto um período de 15 dias para os interessados no processo de extensão deduzirem oposição fundamentada (cfr. art. 20.º, n.º 4). Note-se ainda que, ao contrário do regime anterior, este diploma não previa a excecionalidade dos instrumentos administrativos⁸².

⁸² Conforme nota LUIS GONÇALVES DA SILVA *in Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, p. 872, nota 2534, apesar de a excecionalidade dos instrumentos administrativos não ter sido consagrada, a portaria de regulamentação tinha um conjunto de pressupostos que continuavam a evidenciar essa característica.

Não obstante as significativas alterações promovidas por este diploma, a sua aplicação prática enfrentou dificuldades, nomeadamente motivadas pela incapacidade negocial dos sindicatos e das associações patronais e pela circunstância de os processos negociais serem tendencialmente morosos e infrutíferos⁸³⁻⁸⁴, tendo, num momento em que vigorava já na nossa ordem jurídica a CRP de 1976⁸⁵, o DL n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro sofrido a sua primeira alteração, por via do DL n.º 887/76, de 29 de dezembro.

Pretendendo criar *condições indispensáveis à eficácia e ao equilíbrio dos processos de contratação colectiva*, este diploma empreendeu importantes alterações ao DL n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro, com especial enfoque no decurso do processo negocial entre as partes. Com referência à portaria de extensão, foram introduzidas as seguintes principais alterações⁸⁶:

- (i) A decisão de emissão de uma portaria de extensão (interna ou externa) passaria a ter de ser precedida da audição dos sindicatos e das associações patronais ou empresas interessadas, ainda que não existisse neste procedimento qualquer carácter vinculativo⁸⁷.
- (ii) Passou a ser estabelecido, no n.º 3 do art. 20.º, que *as portarias de extensão, salvo referência expressa em contrário, não são aplicáveis às empresas relativamente às quais exista regulamentação colectiva específica*, o que veio limitar, em parte, o alcance destas. Ou seja, consagrou-se aqui, quanto a nós, uma ideia de subsidiariedade da regulamentação por via de portaria de extensão, dando o legislador preferência à autorregulação por parte dos sujeitos laborais⁸⁸.

⁸³ LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 130.

⁸⁴ Tais dificuldades resultam de forma cristalina do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de dezembro de 1976, onde se pode ler que *o regime contido no Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, apareceu claramente orientado pelo propósito de assegurar o máximo de garantias à livre expressão da vontade negocial dos sujeitos colectivos e constituiu por isso um marco significativo na evolução do nosso sistema jurídico (...). A sua revisão parcial acha-se prevista no Programa do Governo, por razões bem definidas que a experiência da contratação colectiva tem vindo a salientar - nomeadamente a necessidade imperiosa de se estabelecerem mecanismos preventivos da dilação das negociações, bem como da precoce radicalização dos conflitos, circunstâncias que têm contribuído fortemente para a distorção da própria ideia de negociação colectiva, acarretando o frequente recurso - quase sempre indesejável, na mesma lógica do sistema - à regulamentação das condições de trabalho por via administrativa.*

⁸⁵ Relativamente ao impacto da CRP de 1976 na negociação coletiva, *vide*, entre outros, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 879 e ss..

⁸⁶ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 132.

⁸⁷ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *ibidem*.

⁸⁸ LUIS GONÇALVES DA SILVA *in Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, p. 929, refere que “A norma parecia permitir, no entanto, que a fonte administrativa afastasse a aplicação de uma convenção colectiva, solução que era de difícil compatibilidade constitucional”.

Também relevante ao nível dos IRCT's e, em particular, da intervenção administrativa na regulamentação coletiva das condições de trabalho, foi o facto de, no ano de 1977, com vista a combater a difícil situação económico-financeira em que o país se encontrava e a harmonizar e aumentar salários, o Governo ter decidido recorrer diretamente à contratação coletiva como meio para atingir aqueles objetivos, o que fez através do DL n.º 49-A/77, de 12 de fevereiro⁸⁹. Com este diploma, foi estipulado que o Ministério do Trabalho deveria promover *as diligências necessárias a que todos os trabalhadores por conta de outrem fiquem abrangidos por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho* (cfr. art. 8.º, n.º 1), sendo também determinado que, em caso de falta de abrangência por IRCT's, poderiam ser *emitidas pelo Ministro do Trabalho portarias de extensão ou de regulamentação de trabalho, nos termos da legislação aplicável*⁹⁰. Ou seja, assistimos assim à utilização da figura da portaria de extensão como um mecanismo dissuasor de posturas passivas no âmbito da negociação coletiva e como motor de prossecução de determinadas políticas públicas.

No final do ano de 1979, foi publicado o DL 519-C1/79, de 29 de dezembro⁹¹⁻⁹², revogando o DL n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro, o qual passou a estabelecer o regime jurídico das relações coletivas de trabalho aplicável em Portugal.

Relativamente à portaria de extensão, regulada no art. 29.º deste diploma, será de considerar a manutenção, no essencial, do respetivo regime, ainda que tenham sido promovidas alterações como:

⁸⁹ Diploma alterado, posteriormente, pelo Decreto-Lei n.º 288-A/77, de 16 de julho e pelo Decreto-Lei n.º 565/77, de 31 de dezembro.

⁹⁰ Também no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de junho, que revogou o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de fevereiro, foi prosseguida uma estratégia política similar.

⁹¹ Veja-se, relativamente a este diploma, entre outros, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 138, 139 e 141 e ss.; ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “Regulamentação por Portarias de Extensão” in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1, Almedina, 1988, pp. 439 e ss.; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2002, pp. 1013 e ss.; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Coimbra, Almedina, 1998, pp. 722 e ss..

⁹² ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES in “A convenção colectiva segundo o Código do Trabalho”, in ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES (coord.), *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, 2004, p. 79, sustenta que “(...) o exercício da autonomia colectiva estagnou justamente ao longo do período de vigência de um diploma - o DL 519-C1/79, de 29/12 (LRCT) – que podia considerar-se factor de animação da contratualidade. Alguns elementos da prática administrativa anterior a esse diploma, como a frequente emissão de portarias de regulamentação do trabalho e um pesado controlo tutelar da negociação no setor empresarial público, que podiam considerar-se desencorajantes da dinâmica negocial, foram-se desvanecendo ao longo desse período de vigência.”

- (i) Passou a estar prevista uma regra especial para situações em que as portarias de extensão abrangessem empresas públicas ou de capitais públicos (cfr. art. 29.º, n.º 3);
- (ii) Em matéria de publicação e entrada em vigor das portarias de extensão, era definido por este diploma legal que seriam aplicáveis as regras referentes às convenções coletivas de trabalho (cfr. art. 29.º, n.º 7).

Este regime vigorou até ao ano de 2003, ano em que a matéria respeitante aos IRCT's foi incorporada no CT de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Em suma, o período compreendido entre 1976 e 2003 é marcado por profundas alterações na forma como são perspetivadas e reguladas as relações coletivas de trabalho, o que, relativamente à figura da portaria de extensão, teve efeitos muito significativos.

Será destacar, desde logo, que, com as alterações promovidas pelo DL n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro, que consagrou no seu art. 9.º o princípio da filiação, todo o sistema de regulamentação coletiva de trabalho mudou profundamente (ao nível do Direito positivo). A mudança de paradigma nesta matéria deu origem a uma situação em que a CCT não é, *per se*, passível de regular a generalidade das relações laborais, o que faz surgir um conjunto de IRCT's instrumentais à CCT, que atuam numa lógica complementar ou corretiva – é o caso da portaria de extensão, que surge neste âmbito como um IRCT verdadeiramente renovado.

Assim, com a publicação do DL n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro, a figura da portaria de extensão deixa de ter apenas o propósito de permitir a aplicação de uma CCT ou de uma decisão arbitral a empregadores e trabalhadores de uma área profissional diversa daquela para a qual o instrumento estava previsto. Passamos assim a ter uma figura da portaria de extensão com uma tipologia dual, cujos propósitos podem ser os seguintes:

- (i) A aplicação de uma CCT ou decisão arbitral a entidades patronais do mesmo setor económico e a trabalhadores da mesma profissão ou de profissão análoga, desde que exercessem a respetiva atividade na área e âmbito naquelas fixado;
- (ii) A aplicação de uma CCT ou decisão arbitral a entidades patronais e a trabalhadores do setor económico e profissional regulado que exercessem a sua atividade em área diversa da do instrumento que se pretendia alargar, quando não existissem

associações sindicais ou patronais e se verificasse identidade ou semelhança económica e social.

2.4. PERÍODO DE 2003 A 2009

Conforme referido, no ano de 2003 a matéria respeitante aos IRCT's foi incorporada no CT de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto⁹³, a qual revogou a antiga LRCT. O regulamento de extensão, como aí era terminologicamente definido, passou a estar regulado nos arts. 573.º e ss., tendo sido objeto de significativas alterações de regime, com particular destaque para os seguintes aspetos:

- (i) Em regra, a competência para a sua emissão passou a ser exclusivamente do MTSSS, à exceção das situações nas quais tivesse sido deduzida oposição fundamentada por motivos de ordem económica, nas quais a competência passaria a ser partilhada entre o MTSSS e o Ministério da área respetiva;
- (ii) A portaria de extensão externa, tal como vinha a ser definida pela legislação anterior, deixou de ter acolhimento na lei. I.e., deixou de ser admissível a extensão de uma convenção coletiva a outros setores de atividade;
- (iii) Nos termos previstos no art. 575.º, n.º 1 do CT 2003, seria admissível a emissão de regulamentos de extensão *de convenções colectivas ou decisões arbitrais a empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área geográfica e no âmbito sectorial e profissional fixados naqueles instrumentos*;
- (iv) Tratando-se de área geográfica diversa, previa o art. 575.º, n.º 2 do CT 2003, que o regulamento de extensão era admitido apenas nas situações em que não existissem associações sindicais ou de empregadores e em que existisse *identidade ou semelhança económica e social*;
- (v) A lei passou também a exigir a verificação de circunstâncias sociais e económicas aptas a justificar a emissão do regulamento de extensão (cfr. art. 575.º, n.º 3 do CT 2003).

⁹³ Relativamente ao objetivos da codificação laboral de 2003, salientam-se os objetivos de sistematização laboral e de flexibilização das relações de trabalho. *Vide*, para mais desenvolvimentos, JOSÉ JOÃO ABRANTES, “Parecer sobre o anteprojecto de Código do Trabalho”, *in Themis*, n.º 6, Almedina, 2003, pp. 227 e ss..

Ora, o CT de 2003 veio assim reconfigurar, de modo significativo, a forma como vinha sendo estruturada a figura da portaria de extensão. Para além da alteração terminológica, a diferenciação das tipologias estabelecidas ao abrigo da legislação anterior, cujo critério assentava essencialmente na identidade do setor profissional, dá agora lugar a uma estrutura dual em que o regulamento de extensão pode ser interno ou externo, em função da área geográfica dos sujeitos a abranger pelo mesmo.

Assim, se a extensão fosse referente a sujeitos do mesmo setor de atividade e com a mesma profissão (ou análoga), que exercessem a sua atividade na área geográfica e no âmbito setorial e profissional fixados no instrumento objeto de extensão, estaríamos perante um regulamento de extensão interno, tendo o Ministro do Trabalho a possibilidade de determinar a extensão.

Já se estivéssemos perante uma situação de extensão a sujeitos do mesmo setor de atividade e profissional, que exercessem a sua atividade em área geográfica diversa daquela em que os instrumentos se aplicavam, estaríamos perante um regulamento de extensão externo, tendo o Ministro do Trabalho a possibilidade de determinar a extensão apenas nas situações em que não existissem associações sindicais ou de empregadores e se verificasse identidade ou semelhança económica e social entre a realidade abrangida e a realidade a abranger por via do regulamento.

Ao nível do procedimento, previa o art. 576.º do CT de 2003 que, primeiramente, o Ministro do Trabalho determinaria a publicação de um projeto de regulamento de extensão no BTE, seguindo-se à publicação um período de 15 dias destinado à audiência dos interessados, tendo as pessoas singulares ou coletivas potencialmente afetadas (direta ou indiretamente) pela emissão do regulamento de extensão a possibilidade de deduzir oposição fundamentada à sua publicação.

Assim esteve estruturada a figura do regulamento de extensão até à publicação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009, que aprovou o CT de 2009.

Neste período histórico assistimos assim a uma reconfiguração da figura da portaria de extensão, não apenas a nível terminológico – passando a designar-se como regulamento de extensão, mas, sobretudo, ao nível da respetiva abrangência. Este IRCT manteve a tipologia dual, mas o respetivo alcance passou a estar limitado a setores de atividade e profissões iguais ou análogas às abrangidas pelo instrumento objeto de extensão, o que altera significativamente o alcance deste IRCT.

2.5. PERÍODO DE 2009 À ATUALIDADE

Com o CT de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o legislador retomou, desde logo, a opção terminológica instituída pela LRCT, tendo voltado a designar a figura como portaria de extensão.

A regulamentação desta figura passou a constar dos arts. 514.º a 516.º do CT de 2009, tendo o legislador optado por não estabelecer uma divisão na letra da lei entre tipologias de portarias de extensão. Ao invés, é expressamente determinado pelo art. 514.º do CT que *a convenção colectiva ou decisão arbitral em vigor pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naquele instrumento*, abandonando assim a distinção, na letra da lei, entre a extensão interna e externa.

Para além dos referidos arts. 514.º a 516.º do CT, há a considerar o regime comum estabelecido para os IRCT's em matéria de vigência, concorrência, publicação, aplicação e entrada em vigor, que melhor desenvolveremos ao longo da presente dissertação.

Sem prejuízo das alterações promovidas pela RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro (alterada pela RCM n.º 43/2014, de 27 de junho), assim como pela Resolução n.º 82/2017, de 9 de junho, que abordaremos igualmente *infra*, a regulamentação da figura promovida pelo CT de 2009 tem-se mantido globalmente estável desde 2009, do ponto de vista estrutural, tendo sofrido alterações apenas nos anos de 2019 e de 2023, por meio da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro e da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, respetivamente. Assim, por questões de clareza de exposição, será tomado em consideração o regime da portaria de extensão, numa perspetiva consolidada, incluindo as alterações promovidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro e pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

De um prisma global, o legislador laboral de 2009 deu seguimento à tendência de sujeição da figura da portaria de extensão a um conjunto de princípios fundamentais, pressupostos de facto ou condições estruturais de admissibilidade para que seja emitida⁹⁴.

Desde logo, é patente a influência do princípio da subsidiariedade, no sentido de que apenas é admissível o recurso à portaria de extensão na ausência de IRCT's negociais aplicáveis à realidade abranger (cfr. art. 515.º, n.º 1 do CT), sendo esta uma opção

⁹⁴ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO *in Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 439 e ss..

conforme à matriz sistemática e valorativa do CT de 2009 e a outras disposições do CT (por exemplo, ao art. 484.º do CT). Ora, nos termos previstos na lei, é, assim, por via de regra, possível o recurso à portaria de extensão para regular relações jurídicas não reguladas por IRCT's negociais ou por decisões arbitrais em processos de arbitragem obrigatória ou necessária (assim como tendo em vista a regulação das relações jurídicas reguladas por IRCT's que estejam condicionadas pelo prazo estabelecido no n.º 3 do art. 497.º do CT, aspeto que abordaremos oportunamente).

No mais, sendo este um IRCT cuja singularidade reside, entre outros aspetos, no facto de ser emanado por uma entidade que, apesar de não ser um sujeito coletivo, utiliza uma regulamentação previamente criada ou aplicável a sujeitos laborais coletivos, está bem patente na nossa legislação a “relação umbilical” estabelecida entre a portaria de extensão e a CCT ou decisão arbitral objeto de extensão. Esta é uma circunstância que é concretizável, essencialmente, em dois aspetos fundamentais: (i) na “relação espelho” estabelecida entre a portaria de extensão e o instrumento objeto de extensão, ao nível do seu conteúdo e com as particularidades a que aludimos *supra*; e (ii) na relação de subordinação ou dependência da primeira face ao segundo. Vejamos.

Desde logo, o CT determina no seu art. 514.º, n.º 1 que a portaria de extensão deve corresponder a parte ou à totalidade de uma CCT ou decisão arbitral, existindo aqui uma relação entre os instrumentos que designamos como relação espelho/de coincidência, não podendo a portaria ter um carácter inovatório face ao instrumento objeto de extensão. Conforme referido *supra*, apesar de a lei prever, de forma expressa, a possibilidade de extensão parcial (cfr. n.º 1 do art. 514.º do CT), a Doutrina tem vindo a suscitar questões em torno da escolha das matérias que integram ou não a extensão⁹⁵ - o que assume particular relevância, pois, conforme tivemos oportunidade de sustentar *supra*, uma interpretação meramente literal deste preceito legal seria apta a desvirtuar por completo não só os fins da portaria de extensão, mas também a coerência entre os diversos IRCT's, designadamente atento o carácter compromissório e global que caracteriza os IRCT's de cariz negocial. É assim necessário interpretar cautelosamente esta disposição legal, por forma acautelar a integridade do sistema e a evitar que a emissão da portaria de extensão represente ela própria um instrumento potencialmente lesivo do princípio da autonomia coletiva.

⁹⁵ Veja-se ponto 1 do capítulo I.

No mais, a portaria de extensão estabelece também com o instrumento objeto de extensão uma relação de dependência, na medida em que a vigência e produção de efeitos da portaria de extensão estão condicionadas à vigência daquele⁹⁶⁻⁹⁷. Tal relação, em consequência do disposto no art. 515.º-A do CT, aditado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, mantém-se mesmo após a caducidade do instrumento objeto de extensão, passando a ser aplicados aos trabalhadores anteriormente abrangidos pela portaria *os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho*⁹⁸.

Não significa isto que a portaria de extensão não tenha autonomia face ao IRCT objeto de extensão, mas sim que estes “caminham de mãos dadas” e que a vigência da portaria depende da vigência daquele instrumento. I.e., apesar de existir uma relação de subordinação entre os IRCT’s em causa, os efeitos que estes produzem na esfera jurídica

⁹⁶ Relativamente à possibilidade de extensão de uma CCT que se encontre em fase de sobrevigência, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO responde afirmativamente, uma vez que a sobrevigência é ainda uma fase da vigência da convenção. Ressalva, no entanto, e em conformidade com o estatuído pelo art. 515.º-A do CT (aditado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro), que a vigência da portaria de extensão está, naturalmente, dependente da vigência da convenção ou da decisão arbitral que lhe serve de base. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 440.

⁹⁷ DAVID CARVALHO MARTINS, não se referindo expressamente à possibilidade de extensão de uma convenção coletiva que se encontre em fase de sobrevigência, diz-nos que “(...) a portaria de extensão mantém a sua vinculatividade, visto que a CCT se mantém em vigor durante um período legal adicional; (...)”. Cfr. DAVID CARVALHO MARTINS, “Sobrevigência e ultra-atividade: a convenção coletiva de trabalho entre a paragem cardíaca e a (quase) morte”, *in* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3*, AAFDL Editora, 2017, pp. 284 e 285.

⁹⁸ A respeito do aditamento do art. 515.º-A ao nosso CT, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, esclarece MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO que “(...) o objectivo desta norma não é tanto clarificar a comunicabilidade da cessação da convenção colectiva de trabalho à portaria que procede à respectiva extensão, mas sim determinar a extensão aos trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva através da portaria de extensão da ressalva de alguns efeitos da convenção colectiva após a cessação da mesma – nestes casos, conforme indica o art. 515.º-A, estes trabalhadores continuam a beneficiar dos direitos referidos no art. 501.º n.º 8.

É a solução adequada para manter a uniformidade do regime dos trabalhadores cobertos pela convenção colectiva caducada. Ainda assim, chama-se a atenção para a redacção pouco rigorosa do art. 515º-A, que parece estender esta solução a todas as formas de cessação da convenção colectiva. Ora, como já vimos no lugar próprio, a ressalva dos direitos previstos no art. 501º nº 8 apenas ocorre no caso de a convenção colectiva cessar por caducidade (e não, portanto, quando cesse por revogação ou sucessão)”. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 440 e 441. Posição que acompanhamos, designadamente atenta a finalidade de uniformização das condições de trabalho da portaria de extensão.

dos particulares, ainda que idênticos, têm fontes distintas, sendo esta uma questão que não é isenta de efeitos práticos, conforme melhor veremos de seguida.

Conforme resulta igualmente do art. 514.º, n.º 1 CT, no que respeita ao âmbito de aplicação, a extensão deve incidir expressamente em *empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido* no instrumento objeto de extensão⁹⁹.

Também ao nível da competência e do procedimento, encontramos não só um conjunto de pressupostos à emissão da portaria de extensão, mas também um leque de elementos aptos a modelar a influência deste instrumento na ordem jurídica portuguesa. Vejamos.

Relativamente à competência, o art. 516.º do CT de 2009 herda a regra do art. 574.º do CT de 2003, prevendo expressamente que compete ao Ministro responsável pela área laboral a emissão de portarias de extensão, com a particularidade de, nos casos em que exista oposição à extensão por motivos de ordem económica, a competência ser conjunta com o Ministro responsável pelo setor de atividade em causa (cfr. art. 516.º, n.º 1 do CT). Relativamente a esta matéria, note-se que, apesar de a competência poder ser reconduzível a um poder discricionário¹⁰⁰ do Ministro/Ministros responsáveis¹⁰¹, a mesma deve implicar *uma 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 do instrumento a que se refere* – ou seja, existe neste âmbito discricionariedade (e não arbitrariamente)¹⁰².

⁹⁹ Quanto à concretização do conceito “setor de atividade”, vide MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 441 e 442, que nos diz que este conceito tem sido interpretado à luz das atividades económicas efetivamente prosseguidas pela empresas destinatárias do instrumento objeto de extensão.

Ainda que relativamente à CCT, veja-se igualmente LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1909 e ss..

Este é um aspeto a que retomaremos adiante (*vide* ponto 3. do capítulo III), ainda que numa perspetiva diversa.

¹⁰⁰ Veja-se relativamente ao conceito de poder discricionário AFONSO RODRIGUES QUEIRÓ, “Os Limites do Poder Discricionário das Autoridades Administrativas”, in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. XLI, 1965, Coimbra Editora.

¹⁰¹ Veja-se, a este respeito, entre outros, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 165 e 166; JOÃO CAUPERS, “Direitos dos trabalhadores em geral ...”, *idem*, p. 53.

¹⁰² JÚLIO GOMES in “O Código do Trabalho de 2009 e o desincentivo...”, *idem*, p.118, suscita uma interessante questão relativamente à discricionariedade da extensão: “Poderá o Ministério do Trabalho estender uma convenção colectiva daquelas que prevejam um pagamento pela opção dos não filiados?”,

Com particular articulação com o procedimento destinado à emissão da figura da portaria de extensão, assim como com a fundamentação das circunstâncias que justificam a extensão, importa referir a RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro (alterada pela RCM n.º 43/2014, de 27 de junho) e a Resolução n.º 82/2017, de 9 de junho, instrumentos que, fruto dos diferentes efeitos que produziram na ordem jurídica portuguesa, permitem distinguir várias fases de vigência da figura da portaria de extensão no nosso ordenamento jurídico (no âmbito da aplicação do CT de 2009), nomeadamente:

- (i) De 2009 a 2012;
- (ii) De 2012 a 2017;
- (iii) De 2017 à atualidade.

Conforme referido *supra*, num primeiro período, a portaria de extensão consubstanciava um instrumento cuja utilização se havia banalizado no ordenamento jus laboral português, sendo uma prática recorrente a extensão dos efeitos das convenções coletivas de trabalho, sem que existisse uma relevante preocupação em acautelar a verificação de alguns requisitos prévio à extensão¹⁰³. De facto, até 2010, inclusive, as taxas de cobertura dos IRCT's eram muito elevadas, o que se justificava, em grande medida, não pelas elevadas taxas de sindicalização, mas sim pela emissão de um número muito significativo de portarias de extensão – veja-se, a título de exemplo, que no ano de 2008 foram objeto de extensão 178 convenções coletivas de trabalho¹⁰⁴. Assim sucedia “(...) a coberto da ideia de que tal portaria corresponde ainda a uma forma de fazer funcionar a autonomia colectiva, já que se limita a aproveitar um regime colectivo que é, ele próprio, o produto daquela autonomia”¹⁰⁵, devendo-se também ao facto de, até à data, se qualificar “(...) o poder de emitir portarias de extensão como um poder discricionário da Administração Pública, data a singeleza da regulamentação de que a figura goza no Código do Trabalho (arts. 514.º a 516.º) e que permitia ponderar a conveniência e a oportunidade das portarias com ampla margem de manobra”¹⁰⁶.

referindo-se ao n.º 4 do art. 492.º do CT. Apesar de responder afirmativamente, questiona se “(...) ao fazê-lo, não estará o Ministério a provocar um dano económico ao sindicato (sob a forma de perda de chance ou até de lucro cessante?”.

¹⁰³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 435.

¹⁰⁴ Cfr. *Relatório Anual Sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015*, *idem*, p. 39.

¹⁰⁵ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 435 e 436.

¹⁰⁶ ANA TERESA RIBEIRO, “Portarias de extensão – As novas regras...”, *idem*, p. 31.

Na sequência da crise financeira de 2008, o recurso praticamente indiscriminado à figura da portaria de extensão e a elevada taxa de abrangência pela contratação coletiva – aspetos que revelavam algumas aparentes inconsistências do sistema de regulamentação coletiva português – foram objeto de discussão entre o Estado Português e a Troika¹⁰⁷, o que veio a determinar que o Memorando de Entendimento¹⁰⁸ estabelecido entre estes previsse, de forma expressa, a meta de *definir critérios claros a serem seguidos para a extensão das convenções colectivas e comprometer-se com o seu cumprimento*, sendo indicados como critérios (i) a representatividade das partes¹⁰⁹ e (ii) as implicações da extensão das convenções para a posição competitiva das empresas não filiadas¹¹⁰. Foi precisamente neste âmbito que o Governo procedeu à aprovação da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro¹¹¹, que surgiu como um instrumento verdadeiro novo na regulamentação por via de portaria de extensão.

¹⁰⁷ JÚLIO GOMES, com uma visão crítica ao modelo de contratação coletiva português, sustenta que o Memorando de entendimento trouxe uma vantagem inequívoca: o facto de “(...) nos confrontar diretamente com os vícios e as contradições de um sistema de relações coletivas como o nosso, que tutela de maneira mínima a liberdade sindical negativa (e a liberdade de associação negativa dos empregadores), não conhece critérios de representatividade, alça certos parceiros (os que participam na concertação social) a órgãos paraestaduais e atores políticos, e tem muito pouco de genuína autonomia negocial coletiva e muito de autoritarismo estatal, o qual se manifesta quer através da discricionariedade na emissão de portarias de extensão, quer de múltiplas intervenções do legislador para “corrigir” os resultados da negociação coletiva...”. Cfr. JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões sobre...”, *idem*, p. 605, nota. 57.

¹⁰⁸ Quanto às alterações no Direito Coletivo do Trabalho empreendidas pelo referido Memorando, veja-se JOÃO REIS, “Troika e alterações no direito laboral coletivo” in *O Memorando da «Troika» e as empresas*, Almedina, 2012, assim como JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade dos seus Outorgantes”, in MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha*, Estudos APODIT 3, AAFDL Editora, 2017, pp. 134 e ss..

¹⁰⁹ Em matéria de representatividade, e ainda que retomemos esta questão adiante, *vide* JOÃO REIS, “Troika e alterações ...”, *idem*, pp. 139 e ss.. Enuncia expressamente este Autor que “O direito português, exceptuando o que se passa no emprego público (art. 347.º do RCTFP), não estabelece critérios de representatividade. É possível estender uma CCT celebrada por sujeitos colectivos que têm pouca representatividade ou não têm representatividade nenhuma. Isto descredibiliza o regime português”.

Vide também JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*.

A respeito da anterior legislação, JORGE LEITE, in “O sistema português de negociação colectiva”, in PAULA FORJAZ/J.A. FERREIRA DA SILVA/AUTA MADEIRA/NILTON MOREIRA (coord.), *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Coimbra Editora/JUTRA, 2007, p. 143, referia que “O ordenamento jurídico português também não exige qualquer limiar mínimo de representatividade da associação. (...) A sua representatividade pode, pois, padecer de «anorexia ou nem sequer contar, na unidade negocial em causa, com qualquer membro»”.

¹¹⁰ Cfr. ponto 4.7., i) do Memorando de Entendimento entre o Governo português e a Troika.

¹¹¹ A respeito das alterações legislativas promovidas pelo legislador português na sequência do Memorando de Entendimento com a Troika, designadamente por meio da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, são apresentadas várias críticas por JÚLIO GOMES, que refere sumariamente que “(...) as alterações em matéria de relações coletivas não apenas são muito modestas, mas contrastam com as modificações que foram introduzidas na matéria por outras legislações recentes e ficam muito aquém do diagnóstico que foi realizado, a este respeito, no Memorando de Entendimento sobre as Condicionais de política Económica.”. Nota ainda, em síntese, que “(...) pode, pois, afirmar-se, na nossa opinião, que se legislou um

A referida Resolução foi responsável pela introdução de profundas alterações no procedimento, admissibilidade e dinâmica da figura da portaria de extensão na ordem jurídica portuguesa, uma vez que representou a transição de um sistema que conferia ao(s) Ministro(s) uma ampla margem de discricionariedade (quase arbitrariedade) na emissão destes instrumentos – a qual dependia, essencialmente, da vontade política - para um sistema que passou a sujeitar a emissão da portaria a um conjunto de regras específicas. Nos termos aí previstos, e sob o propósito de *assegurar uma maior previsibilidade das situações em que será admissível a extensão de convenção coletiva e na linha do compromisso assumido no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*, o Governo definiu novos critérios necessários à emissão de portarias de extensão. A saber:

- (i) A extensão deveria ser requerida por, pelo menos, uma associação sindical e uma associação de empregadores outorgantes¹¹²⁻¹¹³;
- (ii) Com exceção das situações em que (a) o pedido de extensão visasse apenas o alargamento do instrumento às relações de trabalho existentes entre empregadores outorgantes ou empregadores filiados na parte empregadora subscritora da convenção e trabalhadores ao seu serviço não filiados em associação sindical¹¹⁴⁻¹¹⁵ e daquelas em que (b) o pedido de extensão não incluísse as micro e as PME¹¹⁶⁻¹¹⁷, a parte empregadora subscritora da CCT deveria ter ao seu serviço, pelo menos,

pouco “para inglês ver” ou, melhor e de modo porventura mais atual, “para a troika ver”, criando-se uma mera aparência de cumprimento.” Cfr. JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões sobre...”, *idem*, pp. 597 e 609. Em sentido idêntico, ANA TERESA RIBEIRO, “Portarias de Extensão – Um Breve Olhar”, *idem*, pp. 25 e ss..

JOÃO REIS in “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*, pp. 135 e ss. critica a escolha de instrumentos de natureza administrativa (Resoluções do Conselho de Ministros) para dar cumprimento ao acordado no Memorando de Entendimento, ao invés de terem sido promovidas alterações ao regime legal.

¹¹² Veja-se, a respeito da interpretação da expressão *associação de empregadores outorgantes* da al. a) do ponto 1 da Resolução, ANA TERESA RIBEIRO, “Portarias de extensão – As novas regras...”, *idem*, p. 33, que refere “Embora o primeiro requisito sugerisse que doravante convenções diretamente subscritas por empregadores não mais poderiam ser objeto de extensão (é o que resulta do sentido literal da norma), a Administração Pública parece ter enveredado por um entendimento mais flexível”.

¹¹³ ANA TERESA RIBEIRO sustenta a este respeito que as portarias de extensão passam assim a estar sujeitas a um princípio do pedido. Cfr. ANA TERESA RIBEIRO, “Portarias de extensão – As novas regras...”, *idem*, p. 32.

¹¹⁴ Cfr. ponto 1, al. c) da Resolução.

¹¹⁵ Atendia-se aqui ao papel que a figura da portaria de extensão desempenha no âmbito da uniformização das condições de trabalho de trabalhadores de uma concreta realidade.

¹¹⁶ Cfr. ponto 1, al. d) da Resolução.

¹¹⁷ Veja-se, a este respeito, CATARINA CARVALHO, *Da dimensão da empresa no direito do trabalho. Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações individuais e colectivas*, Coimbra Editora, 2011, pp. 461 e 632.

50% dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido¹¹⁸; e

- (iii) O pedido de extensão deveria indicar o âmbito geográfico e profissional, o setor ou subsectores de atividade abrangidos, assim como o tipo de empresas a abranger.

Relativamente ao procedimento, a referida Resolução veio determinar, no seu ponto 2, que, entre a data de apresentação do requerimento e a data de publicação do projeto de portaria de extensão no BTE, não deveriam decorrer mais de 30 dias, introduzindo uma clara preocupação em conferir maior celeridade ao procedimento e aproximar a data de produção de efeitos do IRCT objeto de extensão e da portaria de extensão.

No mais, e sem prejuízo de a al. c) do n.º 1 do art. 478.º do CT atribuir aos IRCT's a possibilidade de estes conferirem eficácia retroativa a cláusulas de natureza pecuniária (sem um limite temporal expreso), esta Resolução veio determinar que a eficácia retroativa da portaria de extensão não poderia *exceder o 1.º dia do mês da publicação da portaria de extensão no Diário da República*¹¹⁹.

As consequências práticas da adoção de uma nova política relativamente às portarias de extensão foram inegáveis, passando este instrumento de uma situação de utilização constante e generalizada para uma situação de reduzida utilização¹²⁰⁻¹²¹.

Na sequência destes efeitos, assim como da reação política dos parceiros sociais¹²², com os quais o Governo havia estabelecido compromissos no sentido de dinamizar a contratação coletiva¹²³, foi promovida uma alteração a esta Resolução no ano de 2014, por meio da RCM n.º 43/2014, de 27 de junho. Através desta alteração, introduziu-se um critério alternativo ao já estabelecido em matéria de representatividade, passando a exigir a al. c) do ponto 1 que, com as exceções já resultantes da primeira versão da Resolução,

¹¹⁸ Apesar de o Memorando de Entendimento se referir à representatividade dos parceiros sindicais num sentido lato, a Resolução impõe critérios de representatividade apenas para os empregadores. Veja-se, a este respeito, as críticas à solução apresentadas por ANA TERESA RIBEIRO in “Portarias de extensão – As novas regras...”, *idem*, pp. 33 e 34, assim como por ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, pp. 896 e 897.

¹¹⁹ Cfr. ponto 3 da Resolução.

¹²⁰ Cfr. dados do *Relatório Anual Sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015*, *idem*, e do *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023*, *idem*.

¹²¹ Veja-se BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER in “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p. 9, que nos diz “(...) ainda que nos últimos anos as dessincronias na emissão destas portarias e o seu eclipse pós-troika tenham tornado notória a insuficiência do mecanismo clássico de generalização de efeitos das CCT's que a intervenção governamental costuma representar”.

¹²² Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p. 21.

¹²³ Cfr. Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 22 de março de 2011 e Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012.

a parte empregadora tivesse *ao serviço da estrutura representada direta ou indiretamente, pelo menos, 50% dos trabalhadores do sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido* ou, em alternativa, *o número dos seus associados, diretamente ou através da estrutura representada, fosse constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas.*

Apesar de, na sequência desta alteração da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro, o número de portarias ter duplicado imediatamente no ano de 2015 face ao ano de 2014¹²⁴, o impacto e abrangência da figura da portaria de extensão continuavam muito abaixo dos níveis que viriam a atingir mais tarde – circunstância essa que, em coordenação com os objetivos estabelecidos no âmbito do Compromisso para um Acordo de Médio Prazo, celebrado em dezembro de 2016, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais, motivou a publicação da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, a qual representou um ponto de viragem relativamente ao papel da figura da portaria de extensão na ordem jurídica portuguesa e no universo da regulamentação coletiva das relações de trabalho.

Conforme resulta claro do texto da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, o Governo decidiu abandonar a anterior opção política, assente na imposição de critérios condicionadores à emissão de portarias de extensão, passando pois a adotar um diploma cujo funcionamento procura garantir que *o decisor político tenha acesso a dados que lhe permitam levar a cabo uma «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 do instrumento a que se refere, na qual deverá fundamentar a sua decisão.*

Esta Resolução rompe, de forma inequívoca, com as anteriores opções políticas, sendo com base na mesma, assim como nas referidas disposições do CT, que se rege, atualmente, o procedimento destinado à emissão de portarias de extensão. A esse respeito, será, quanto a nós, de considerar as seguintes ideias fundamentais:

- (i) O procedimento de emissão de uma portaria de extensão deixa agora de estar condicionado pelo princípio do pedido, podendo a decisão de emissão ser tomada por decisão do próprio Ministro ou na sequência de um requerimento dirigido pelos interessados;

¹²⁴ Cfr. *Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023, idem*, p. 9.

- (ii) A esse requerimento, segue-se uma fase de análise e ponderação de circunstâncias sociais e económicas que podem justificar a extensão¹²⁵, a qual, na sequência da publicação da nova RCM, deve incluir uma ponderação relativa (i) ao impacto sobre a massa salarial dos trabalhadores abrangidos e a abranger, (ii) ao aumento salarial dos trabalhadores a abranger, (iii) ao impacto no leque salarial e na redução das desigualdades no âmbito do IRCT a estender, (iv) à percentagem de trabalhadores a abranger (no total e por género), assim como (v) à proporção de mulheres a abranger¹²⁶;
- (iii) Após a ponderação das circunstâncias que podem justificar a extensão do IRCT, e resultando da ponderação uma decisão favorável à emissão da portaria de extensão por parte do Ministro¹²⁷, é ordenada a publicação do projeto de portaria de extensão no BTE¹²⁸, seguindo-se um prazo de 10 dias¹²⁹ destinado à oposição escrita e

¹²⁵ Cfr. artigo 514.º, n.º 2 do CT e ponto 1 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho.

¹²⁶ Com referência aos indicadores descritos no ponto 1 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho e a situações em que o procedimento seja iniciado a requerimento de alguma das partes outorgantes, refira-se a inexistência, quanto a nós, de qualquer dever das partes em fazer acompanhar o respetivo requerimento de um levantamento dos dados e informações expressamente referidos neste ponto da Portaria.

¹²⁷ LUIS GONÇALVES DA SILVA responde afirmativamente à questão “(...) tem o Ministro (ou Secretário de Estado, ao abrigo da delegação de poderes) um poder discricionário no que respeita à oportunidade de emissão da portaria?”, uma vez que a lei assim o determina, por prever o vocábulo “pode”. Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, p. 1123.

Em matéria de discricionariedade na emissão de portarias de extensão, JOÃO CAUPERS, apesar de sustentar, entre outras, a existência de uma faculdade (integrante do conteúdo do direito à negociação coletiva) de exigir uma intervenção do Estado em matéria coletiva, designadamente dispondo de mecanismos eficazes para fazer face à frustração das formas típicas de negociação, conclui que esta não inclui o poder de exigir a regulamentação administrativa do trabalho à Administração, mesmo quando se verifiquem os respetivos pressupostos – o que sustenta com referência ao facto de estas decisões estarem sujeitas a critérios de conveniência e oportunidade. Cfr. JOÃO CAUPERS, “Direitos dos trabalhadores em geral ...”, *idem*, pp. 50 e ss..

¹²⁸ Salienta LUIS GONÇALVES DA SILVA que o fundamento deste preceito legal radica no art. 268.º, n.º 1 da CRP, o qual assegura o direito dos particulares a serem informados, sempre que o requeiram, pela Administração, relativamente aos processos nos quais têm interesse direto. Diz-nos ainda que, no caso da portaria de extensão, este direito de informação não depende da apresentação de um pedido por parte dos particulares, uma vez que a disponibilização de informação nestas situações condiciona, de forma efetiva, o exercício do direito de participação. Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1123 e 1124.

¹²⁹ Até à entrada em vigor das alterações promovidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, o prazo destinado à oposição era de 15 dias.

fundamentada dos interessados junto da DGERT (cfr. art. 516.º, n.º 2 e 3 do CT e ponto 3 da referida Resolução)^{130_131};

- (iv) Prosseguindo a decisão de emitir a portaria de extensão, segue-se a respetiva publicação no BTE e no DRE¹³²;
- (v) Relativamente à possibilidade de a portaria de extensão produzir efeitos retroativos (naturalmente, apenas em matérias com carácter pecuniário, considerando os limites previstos pelo art. 478.º, n.º 1, al. c) do CT) a RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, no seu ponto 4), adota uma opção significativamente distinta da anterior Resolução. Enquanto que, no âmbito da anterior Resolução, é limitada significativamente esta possibilidade, a atual Resolução determina que, na fixação de retroatividade àquelas cláusulas, devem ser tidos em conta os seguintes critérios: i) data em que extensão é requerida, ii) data de produção de feitos conferida pelas partes às cláusulas de expressão pecuniária do IRCT a estender; iii) tempo efetivamente despendido pelos serviços da administração do trabalho na análise, consulta pública e proposta de emissão da portaria de extensão; e
- (vi) Uma última nota para o prazo estabelecido como limite máximo para a análise, consulta pública e emissão da portaria de extensão, que é de 35 dias úteis, contabilizado desde a data do pedido de extensão ou da data da aceitação do pedido de depósito da respetiva CCT, consoante aplicável.

Relativamente a este último aspeto, e não obstante a ausência de qualquer cominação expressa para o incumprimento do prazo previsto no ponto 2) da Resolução,

¹³⁰ De acordo com o disposto no artigo 516.º, n.º 3, 1.ª parte do CT, são considerados “interessados” todos aqueles que possam ser afetados pela extensão, direta ou indiretamente. Para mais desenvolvimentos a este respeito, *vide* PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1124 e ss..

¹³¹ Nos termos previstos no ponto 3 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, a oposição deve ser efetuada, preferencialmente, em forma eletrónica.

¹³² Resulta do art. 519.º, n.ºs 1 e 2 uma obrigação de (dupla) publicação relativamente às portarias, as quais devem ser publicadas, como todos os IRCT’s, no BTE e, ainda, no DRE. Como bem sintetiza LUIS GONÇALVES DA SILVA, esta “(...) é uma consequência natural face à qualificação da portaria de extensão e de condições de trabalho como regulamentos. (...) os regulamentos devem ser, sob pena de ineficácia, publicados no *Diário da República* (...)”. O mesmo Autor, numa abordagem à mais imediata questão que decorre desta obrigação de (dupla) publicação – em caso de discrepância, releva a data do BTE ou do DRE? – responde que devemos considerar a data de publicação no DRE. Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1133.

Vide igualmente a este respeito MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 365 e 366, que entende que esta obrigação de dupla publicação padece de “(...) excesso de rigor, uma vez que o Boletim do Trabalho e Emprego também é uma publicação com carácter oficial”.

entendemos que o mesmo não é isento de efeitos práticos. Assim o impõe, no nosso entendimento, uma interpretação conjugada do disposto no ponto 2) com o estatuído no ponto 4) da Resolução, que prevê que, na determinação de efeitos retroativos à portaria de extensão, se deve ter em conta o tempo efetivamente despendido pelos serviços da administração do trabalho na análise, consulta pública e proposta de emissão de portaria.

Ora, é certo que o fator tempo deve, em qualquer situação, ser objeto de ponderação na decisão do(s) Ministro(s). No entanto, é nosso entendimento que nestes casos se impõe a ponderação do fator tempo em associação ao incumprimento de um prazo máximo de 35 dias úteis para a análise, consulta pública e emissão de portaria de extensão – o que significa que, perante uma situação de incumprimento do prazo fixado no ponto 2) da Resolução, a eficácia retroativa da portaria de extensão não deve ir além do número de dias de fixado pelo instrumento objeto de extensão acrescido do número de dias decorridos até ao termo daquele prazo¹³³. De facto, considerando a vigência de um princípio geral de não retroatividade¹³⁴ no nosso ordenamento jurídico (ainda que comportando exceções, como aqui sucede) e a existência de um prazo para a Administração emitir a portaria de extensão, entendemos ser esta a solução que melhor articula os valores em causa, acautelando a (possível) segurança jurídica.

¹³³ Por forma a evidenciar os efeitos práticos desta questão, consideremos uma situação em que a 01.04.2024 é depositada uma CCT – que prevê a produção de efeitos retroativos a 01.01.2024 -, sendo requerida, na mesma data, a emissão de portaria de extensão. Consideremos também que a 15.04.2024 é deferido o pedido de depósito, passando a correr a partir desta data o prazo de 35 dias úteis para decisão relativa à emissão da portaria de extensão, o qual terminaria a 08.05.2024. Ora, entre a data de produção de efeitos do instrumento objeto de extensão e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, teria decorrido um total de 129 dias.

Suponhamos agora que a decisão de emissão da portaria de surge apenas a 01.10.2024. Neste situação, impõe-se, a nosso ver, um limite à eficácia retroativa da portaria de extensão, não podendo esta fazer retroagir os seus efeitos, à semelhança do instrumento objeto de extensão, a 01.01.2024. Nesta situação, a eficácia retroativa que poderia ser atribuída à portaria de extensão teria como limite os referidos 129 dias de retroatividade.

¹³⁴ Vide PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Introdução ao Estudo do Direito*, Imprensa FDUL, 2021, pp. 369 e ss..

CAPÍTULO II – ASPETOS ESTRUTURANTES

Aqui chegados, e após percorrermos sumariamente o caminho da construção jurídica da figura da portaria de extensão até à sua configuração atual, importa agora aludirmos a alguns dos aspetos estruturantes e princípios fundamentais cujo tratamento da eficácia subjetiva da portaria de extensão impõe. Considerando as problemáticas a que aludiremos na presente dissertação, afigura-se fundamental uma reflexão ponderada e conforme ao sistema, o que apenas será possível analisando estes aspetos fundamentais que resultam do nosso ordenamento e, particularmente, da CRP, das fontes internacionais de Direito do Trabalho e do CT.

Note-se, no que respeita à CRP, a existência de uma verdadeira constitucionalização do Direito do Trabalho¹³⁵⁻¹³⁶⁻¹³⁷, sendo de reconhecer, na senda daquilo que salienta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, que “(...) o grande peso *regulamentar* da CRP se faz sentir sobretudo na área do chamado Direito Colectivo. A lei fundamental não se limita aí a definir grandes princípios enquadrantes ou estruturantes: assume, antes, um papel directamente conformador quanto a alguns temas (...)”¹³⁸. De facto, a CRP dispõe de uma grande regulamentação das relações coletivas de trabalho, estabelecendo quer orientações estruturantes quer alguns comandos mais específicos nesta matéria, os quais

¹³⁵ Quanto à constitucionalização do Direito do Trabalho, *vide*, entre outros, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Estudos...*, *idem*, pp. 99 e ss.; JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direito do Trabalho - Ensaios*, Edições Cosmos, 1995, pp. 35 e ss.; JOSÉ JOÃO ABRANTES, “O Código do Trabalho e a Constituição”, in *Questões Laborais*, n.º 22, Ano X, Coimbra Editora, 2003; JOSÉ JOÃO ABRANTES, “Parecer sobre o anteprojecto de Código do Trabalho”, in *Themis*, n.º 6, Almedina, 2003, pp. 227 e ss.; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I...*, *idem*, pp. 195 e ss..

¹³⁶ Relativamente ao acolhimento ou previsão normativa de aspetos laborais na CRP, diz-nos ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES que “Há, no entanto, que traçar uma divisória entre dois tipos de posturas constitucionais a esse respeito: o primeiro exprime sobretudo a projecção, no texto da lei fundamental, das tensões ideológicas e sociais que caracterizam a atmosfera da sua elaboração (...); o segundo verdadeiramente constitucional e estruturante, representa, nos seus diferentes traços, a fisionomia do “Estado Social” querido pelo legislador constituinte, desenvolvendo um feixe de direitos fundamentais e dos trabalhadores “enquanto tais” e projectando-se, necessariamente, no desenho de muitos institutos do Direito do Trabalho”, acrescentando que existem ainda “(...) direitos fundamentais de carácter “inespecífico”, que podem ser postos em jogo da relação laboral (...)”. Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 67.

¹³⁷ Explica JOÃO CAUPERS in “Direitos dos trabalhadores em geral...”, *idem*, p. 42, que “Subjacente à consagração constitucional dos direitos fundamentais dos trabalhadores está o reconhecimento de que a posição destes no todo social encobre constrangimentos suscetíveis de pôr em causa o gozo das liberdades por parte dos trabalhadores por conta de outrem.”

No mesmo sentido, esclarece JOSÉ JOÃO ABRANTES in “Parecer sobre o anteprojecto ...”, *idem*, p. 205., que esta especial tutela se deve “(...) ao reconhecimento da situação de inferioridade substancial em que estes se encontram e à verificação de que essa situação os coloca em condições muito deficientes no que respeita “à plena expansão da personalidade humana”, isto é, em condições em que o pleno exercício dos seus direitos fundamentais se encontra sob ameaça (...)”.

¹³⁸ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 68.

devem ser acutelados nos processos de regulamentação das relações coletivas de trabalho a cargo do legislador ordinário e nos mais diversos domínios das relações laborais.

Considerando as questões originadas no seio da eficácia subjetiva da portaria de extensão e o confronto que são aptas a gerar entre diversos princípios com relevância constitucional, é aqui da maior importância procurar as soluções interpretativas mais conformes ao quadro constitucional vigente.

Também ao nível da definição destes aspetos estruturantes e na respetiva configuração, têm uma grande influência as fontes internacionais¹³⁹, com particular destaque para o Direito primário da UE e para as Convenções e Recomendações da OIT – às quais procuraremos atender nesta matéria.

Relativamente ao CT, apesar de naturalmente condicionado pelas opções tomadas nestas matérias pela CRP e pelas fontes internacionais aplicáveis, este comporta em si mesmo uma significativa margem de regulamentação do sistema de contratação coletiva, pelo que também a este nível é possível identificar (ainda que, não tão poucas as circunstâncias, de forma pouco clara) princípios fundamentais a atender perante as questões suscitadas em torno da regulamentação por IRCT.

Uma palavra ainda relativamente aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé, que, sendo uma fonte específica de Direito do Trabalho (cfr. art. 1.º do CT), podem sustentar algumas soluções neste âmbito, conforme tem vindo a ser sustentado por parte da Doutrina¹⁴⁰⁻¹⁴¹.

1. DIREITO À LIBERDADE SINDICAL

Aludindo-se, em primeira linha, às fontes internacionais de Direito do Trabalho, há que notar que o direito à liberdade sindical (em particular, o direito à liberdade de filiação e à livre constituição e organização sindical) tem amplo acolhimento a este nível, estando assim previsto em diplomas como o PIDCP (cfr. art. 22.º), o PIDESC (cfr. art. 8.º), a

¹³⁹ Cfr. JOÃO CAUPERS, “Direitos dos trabalhadores em geral...”, *idem*, p. 42.

¹⁴⁰ Vide a este respeito BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Convenções Colectivas, Usos e o Sistema das Fontes de Direito do Trabalho (art. 1.º e 4.º do CT)” in ANTÓNIO MOREIRA (coord.), *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Almedina, 2004, assim como BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*.

¹⁴¹ Veja-se também relativamente aos usos, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1985 e ss..

CDFUE (cfr. art. 12.º, n.º1), a CEDH (cfr. art. 11.º)¹⁴², a DUDH (cfr. art. 23.º, n.º 4), a CSE (cfr. art. 5.º), a CCDSFT (cfr. ponto 11 do título I), assim como em diversas convenções da OIT¹⁴³.

A nível nacional, refira-se, desde já, que o direito à liberdade sindical se insere no catálogo dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores constantes da CRP, que o consagra no art. 55.º, como um “direito, liberdade e garantia”, por via do disposto no seu art. 17.º. Isto significa que beneficia, assim, da força jurídica conferida pelo art. 18.º da CRP, só podendo sofrer restrições nos casos expressamente previstos na CRP, devendo estas *limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos* (cfr. art. 18.º, n.º 2 da CRP), e estando salvaguardada a extensão e o alcance do conteúdo essencial deste direito (cfr. art. 18.º, n.º 3 da CRP)¹⁴⁴.

A consagração do direito fundamental à liberdade sindical no texto constitucional e na ordem jurídica portuguesa foi uma das grandes preocupações das forças revolucionárias no pós 25 de abril de 1974, sendo disso manifestação o facto de, nos termos previstos no Programa do MFA, constar desde logo, como medida de curto prazo, a promoção imediata da liberdade sindical. Igualmente, no DL n.º 203/74, de 15 de maio, da Junta de Salvação Nacional, que definiu o programa do Governo Provisório, constava como grande linha de orientação política a *regulamentação em ordem a garantir a liberdade sindical dos trabalhadores e do patronato*. Estas preocupações culminaram na respetiva consagração constitucional e na legislação laboral, que hoje vigora.

Conforme sublinham JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA¹⁴⁵, o direito à liberdade sindical consubstancia uma forma particular do direito de associação (cfr. art. 46.º da CRP), considerando que os sindicatos consistem numa associação específica de representação dos interesses e posições dos trabalhadores, sendo a sua previsão autónoma no texto da CRP uma manifestação do princípio do *favor laboratoris* e do fenómeno da constitucionalização do Direito do Trabalho a que aludimos.

¹⁴² Vide JOÃO REIS, “Liberdade sindical”, in PAULO PINTO DE ALBUQUERQUE (Org.), *Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Fundamentais e dos Protocolos Adicionais*, Vol. II, Universidade Católica Editora, 2019 pp. 1865 e ss..

¹⁴³ Vide, em particular, a Convenção n.º 87, de 9 de julho de 1948; a Convenção n.º 48, de 1 de julho de 1949; e a Convenção n.º 135, de 2 de Junho de 1971.

¹⁴⁴ Conforme explica MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a liberdade sindical decorre igualmente, ainda que genericamente, do princípio da autonomia privada, ínsito no artigo 405.º do CC. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 45.

¹⁴⁵ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2007, pp. 730 e 731.

No entanto, e apesar de consubstanciar, de facto, uma forma particular do direito de associação, o direito à liberdade sindical, conforme reconhecido pelas diversas fontes internacionais e pelo art. 55.º da CRP, consagra um todo complexo: este inclui, não só um conjunto de direitos individuais dos trabalhadores e das organizações sindicais¹⁴⁶, mas também um acervo de princípios delimitadores do direito fundamental à liberdade sindical, que, de forma conjunta, conformam e delimitam o conteúdo deste direito¹⁴⁷. Sem prejuízo da relevância de todos estes aspetos concretos na delimitação do conteúdo fundamental do direito à liberdade sindical, é nossa opção metodológica tomar aqui como ponto de partida os princípios gerais conformadores do direito à liberdade sindical e analisar, de modo particular, o direito à livre constituição de associações sindicais e o direito à liberdade de filiação, considerando a relevância destes direitos no âmbito das matérias objeto de estudo na presente dissertação.

Ora, no âmbito dos princípios delimitadores do direito à liberdade sindical, começemos, desde logo, por fazer uma delimitação negativa: uma interpretação meramente literal do art. 55.º, n.º 1, *in fine* da CRP poderia conduzir a uma hipervalorização do elemento *unidade dos trabalhadores* (ou até mesmo a uma eventual confusão com o conceito de unicidade sindical) no âmbito da conformação do princípio da liberdade sindical. O que não deve suceder.

Dizem-nos a este respeito JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA que a *unidade dos trabalhadores* “(...) apesar de um tanto historicamente situada, não deixa de ter significado (...)”, evidenciando “(...) claramente o desfavor constitucional relativamente à pulverização sindical (...)”¹⁴⁸. De facto, apesar de a introdução desta expressão puder ter subjacente o desfavor relativamente à existência de um grande e disperso número de sindicatos e até de procurar estabelecer uma relação entre a força sindical dos trabalhadores e a respetiva unidade, o seu significado não deve confundir-se com a ideia de unicidade sindical, pois o princípio geral a considerar nesta matéria é, precisamente, o inverso: o princípio do pluralismo sindical e da livre possibilidade de

¹⁴⁶ O preceito constitucional tutela, simultaneamente, uma liberdade individual e uma liberdade coletiva, contemplando um “feixe de direitos e liberdades” neste âmbito. Vide ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, pp. 783 e ss..

¹⁴⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, numa expressão bem conseguida, nota “(...) o princípio da liberdade sindical é considerado formalmente como uma condição e uma garantia da defesa dos interesses dos trabalhadores (art. 55º 1)”. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 44.

¹⁴⁸ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 731

constituição de estruturas sindicais, ainda que numa estrutura concorrencial entre as mesmas - aspeto que melhor desenvolveremos *infra*¹⁴⁹. Assim, conforme sustenta (bem, quanto a nós) JOÃO REIS, deve ser tido em conta que a CRP apresenta assim uma “perspetiva conciliadora” entre a liberdade sindical e o reconhecimento das vantagens que decorrem da comunhão de posições negociais e interesses entre os trabalhadores¹⁵⁰.

Feita esta delimitação negativa – a qual nos leva a concluir pela vigência de um verdadeiro princípio do pluralismo sindical, ainda que exista um claro desfavor do legislador constitucional relativamente à pulverização de estruturas sindicais – consideremos agora um outro aspeto fundamental do direito à liberdade sindical: este deve ser norteado e conformado, em concreto, à luz do princípio democrático (cfr. art. 55.º, n.º 3 da CRP), tendo a liberdade e independência reconhecidas neste âmbito aos trabalhadores e sindicatos como pressuposto a sua atuação à luz de valores democráticos. Ou seja, não obstante as preocupações do legislador em evitar as situações de ingerência de sujeitos externos à realidade sindical na mesma e de conferir um espaço de ampla liberdade aos sindicatos e trabalhadores, não pretendeu o mesmo legislador que este espaço se reconduzisse a um “espaço à margem da lei”, razão pela qual define e reafirma um conjunto de pressupostos e limites considerados fundamentais num Estado de Direito, os quais têm impacto na organização, estrutura e gestão da atividade sindical e das associações sindicais.

De igual modo, também o princípio da igualdade e não discriminação desempenha um papel de pressuposto e limite no âmbito do direito à liberdade sindical, conforme resulta do n.º 2 do art. 55.º da CRP. Nesta senda, referem JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA que “(...) trata-se de não deixar dúvidas – se dúvidas pudesse haver – de que *todos os trabalhadores*, qualquer que seja a entidade para quem trabalham (...), e qualquer que seja o sector (...), gozam de direitos e liberdades sindicais, não sendo

¹⁴⁹ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 731.

¹⁵⁰ JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*, p. 122.

lícita qualquer interdição legal (...)”^{151_152_153}. O princípio da igualdade e da não discriminação dos trabalhadores em função da circunstância de serem ou não filiados é, conforme sustenta MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, um corolário da liberdade de filiação. Diz-nos, a este respeito, que a respetiva concretização vai além da relação contratual estabelecida entre o trabalhador e empregador, sendo proibidos quaisquer atos que condicionem ou prejudiquem as circunstâncias concretas de determinados trabalhadores em razão da respetiva filiação sindical¹⁵⁴.

Uma palavra ainda para o estabelecimento, por parte do legislador constitucional, em rotura com o antigo regime corporativo, de um princípio geral de independência das associações sindicais relativamente a outras estruturas¹⁵⁵.

Como direitos específicos reconhecidos no âmbito do art. 55.º da CRP, refira-se o seguinte acervo¹⁵⁶:

¹⁵¹ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 732.

¹⁵² Questão com particular relevância na sequência das alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (designadamente, a introdução do artigo 10.º-A do CT) assenta na admissibilidade do direito de representação sindical dos trabalhadores independentes economicamente dependentes e na possibilidade de estes constituírem associações sindicais. A este respeito, diz-nos MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO *in Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 48 e ss., que “(...) pela natureza das coisas, apenas os trabalhadores subordinados poderão constituir associações sindicais e eventuais associações de trabalhadores autónomos para a defesa dos seus interesses profissionais (é o caso das ordens profissionais, por exemplo) – que podem ser constituídas ao abrigo das regras civis gerais das associações – não correspondem a associações sindicais”.

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES *in Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 788, refere que “(...) A lei não é, de modo algum, clara quanto ao verdadeiro alcance prático dessas hipóteses. A leitura dos textos sugere que não se trata, propriamente, da consagração da liberdade de constituição de sindicatos próprios por esses trabalhadores autónomos, mas de funcionalidades novas atribuídas aos existentes sindicatos de subordinados. De qualquer modo, o nº2 do artigo citado previne que os moldes de representação colectiva dos autónomos economicamente dependentes será objeto de “legislação específica”.

¹⁵³ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 99 e ss..

¹⁵⁴ Ressalva, no entanto, e conforme melhor veremos *infra*, que este princípio não deve ser aplicado de modo excessivo, sendo compatível com o tratamento diferenciado dos trabalhadores em razão da filiação sindical. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 100.

¹⁵⁵ Para mais desenvolvimentos relativamente ao princípio da independência e autonomia dos sindicatos, *vide*, por todos, JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 736.

¹⁵⁶ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO procede a uma divisão destes direitos em dois grupos, consoante os direitos representem valências coletivas ou individuais. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 45 e ss..

- (i) Direito à livre constituição de associações sindicais (art. 55.º, n.º 2, al. a) da CRP)¹⁵⁷;
- (ii) Direito à livre filiação/inscrição sindical (art. 55.º, n.º 2, al. b) da CRP);
- (iii) Direito de auto-organização interna e liberdade estatutária (art. 55.º, n.º 2, al. c) da CRP);
- (iv) Direito de atividade sindical na empresa (art. 55.º, n.º 2, al. d) da CRP);
- (v) Direito de tendência (art. 55.º, n.º 2, al. e) da CRP);
- (vi) Direito à filiação em organizações sindicais internacionais (art. 55.º, n.º 5 da CRP);
- (vii) Direito à proteção dos representantes dos trabalhadores (art. 55.º, n.º 6 da CRP); e
- (viii) Direito à informação e consulta dos representantes dos trabalhadores (art. 55.º, n.º 6 da CRP).

Conforme referido *supra*, e sem prejuízo da relevância dos restantes, centrar-nos-emos na análise dos direitos referidos nos pontos (i) e (ii), dada a relevância que assumem na temática aqui em análise.

O direito à livre constituição de associações sindicais – estatuído no art. 55.º, n.º 2, al. a) da CRP e, abundantemente, nas fontes internacionais acima mencionadas - é, mais do que um direito das associações sindicais e dos trabalhadores, um aspeto que modela e define os contornos do atual regime de contratação coletiva, uma vez que a simples circunstância de coexistirem diversas associações sindicais num mesmo setor de atividade, geográfico e temporal, é uma questão passível de influenciar as várias opções a tomar no universo da regulamentação coletiva, designadamente ao nível dos procedimentos existentes, dos instrumentos de regulamentação coletiva previstos e das relações estabelecidas entre eles. Veja-se, numa perspetiva histórica, que há diferenças muito significativas no ordenamento jus laboral português quando comparamos o período histórico assente no modelo de unicidade sindical com o atual, marcado pelo pluralismo sindical – a própria figura da portaria de extensão, enquanto IRCT, tem configurações e serve propósitos significativamente diferentes.

A liberdade de constituição de associações sindicais deve ser perspetivada não apenas à luz do direito formal a constituir estas estruturas, sem dependência de uma autorização administrativa discricionária, mas também numa lógica proibicionista

¹⁵⁷ Direito igualmente consagrado no art. 22.º, n.º 1 do PIDCP, no art. 8.º, n.º 1 do PIDESC, no art. 12.º, n.º 1 da CDFUE, no art. 11.º da CEDH, no art. 23.º, n.º 4 da DUDH, no art.5.º da CSE e no ponto 11 do título I da CCDSFT.

relativamente à existência de entraves injustificados à constituição das mesmas¹⁵⁸. E assim sucede numa vertente transversal, conforme notam JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, que nos dizem que “a liberdade de constituição abrange a liberdade de escolha do respectivo âmbito (pessoal, indústria, etc.) e geográfico, do sector ou ramo da actividade respectivo, bem como a liberdade de organização sindical derivada, não podendo a lei estabelecer qualquer restrição”¹⁵⁹.

No mais, como vimos, não obstante a referência à já aludida *unidade sindical*, no art. 55.º, n.º 1, *in fine* da CRP, a opção do legislador constitucional em nada obsta à existência de sindicatos paralelos¹⁶⁰, com a possibilidade de atuarem numa lógica concorrencial entre si¹⁶¹. É precisamente esse o propósito fundamental da norma¹⁶².

Já relativamente à liberdade de filiação/de inscrição, consagrada na al. b) do n.º 2 do art. 55.º da CRP, diz-nos a larga maioria da Doutrina¹⁶³ que o respetivo conteúdo comporta um dimensão dual, sendo uma positiva e outra negativa. Em concreto, e como bem sumariza MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “na sua valência individual, o princípio constitucional da liberdade sindical tem a ver com o direito do trabalhador a inscrever-se (ou não) num dos sindicatos que representem a sua área de actividade, a sua profissão ou a sua categoria profissional (art. 55 n.º 2 b) da CRP”¹⁶⁴.

Comecemos então pela dimensão positiva do direito à liberdade sindical, que consiste no direito de cada trabalhador a inscrever-se, filiar-se ou constituir um

¹⁵⁸ Sem prejuízo de acompanharmos aqui a posição de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES *in Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 788, que nos diz que “não se trata aqui, segundo cremos, da inadmissibilidade do condicionamento por autorização ou aprovação administrativa (...)”, entendemos que estes condicionamentos devem limitar-se ao mínimo necessário para acautelar a tutela de outros valores com tutela constitucional, estando estas limitações necessariamente sujeitas ao regime do n.º 3 do artigo 18.º da CRP.

¹⁵⁹ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 732.

¹⁶⁰ Na expressão de JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *ibidem*.

¹⁶¹ Cfr. bem sustenta JOÃO REIS *in* “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*, p. 122, “O pluralismo sindical não implica necessariamente concorrência sindical, embora implique a existência de condições legais para a sua ocorrência.”

¹⁶² *Vide* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 788,

¹⁶³ *Vide*, por todos, JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, pp. 732 e 733; JÚLIO GOMES, “Da liberdade sindical negativa (e da importância de se chamar sindicato)” *in Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 1, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2021, pp. 903 e 904; JORGE MIRANDA / RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pp. 531 e ss..

¹⁶⁴ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 99.

sindicato¹⁶⁵, sem que a respetiva admissão dependa de qualquer decisão discricionária do sindicato¹⁶⁶. Esta é uma vertente que assegura o direito individual de cada trabalhador a associar-se com os demais numa estrutura organizada, sem que esse seu direito esteja condicionado a decisões não conformes aos já aludidos valores democráticos e de igualdade.

Não obstante o reconhecimento desta liberdade genérica de filiação sindical, ela comporta alguns limites, conforme resulta da CRP, das diversas fontes internacionais e do CT. Ora, ao nível dos limites à vertente positiva do direito à liberdade de filiação, e de acordo com a categorização proposta por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO¹⁶⁷, que identifica o primeiro destes como um limite decorrente da natureza das associações sindicais, enquanto entidades representativas dos interesses profissionais dos trabalhadores de determinada área (geográfica ou funcional), profissão ou categoria profissional, e o segundo como um limite decorrente da conjugação do princípio da liberdade sindical com o pluralismo sindical, consideremos o seguinte:

- (i) Primeiramente, estando a representatividade e legitimidade sindicais circunscritas a um determinado âmbito de atividade, geográfico e funcional, o direito dos trabalhadores a integrarem esses mesmos sindicatos está dependente da coincidência entre o âmbito da respetiva relação laboral e o âmbito de atividade e representatividade da estrutura sindical em causa. É precisamente nesse sentido que

¹⁶⁵ Conforme nota LUIS GONÇALVES DA SILVA in *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1880 e 1881, a inscrição num sindicato é um ato voluntário “(...) cria um nexó funcional entre aderente e a respetiva entidade, gerando um amplo conjunto de efeitos (...)” – os quais não se limitam a possibilidade de lhe passar a ser aplicável um instrumento convencional.

¹⁶⁶ A propósito da possibilidade de um sindicato recusar a admissão ou impor certos requisitos à admissão de trabalhadores, a nossa Doutrina tem vindo a apresentar diversas posições na matéria. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA referem que os sindicatos podem estabelecer requisitos de admissão, não sendo essa limitação violadora do núcleo essencial do direito à liberdade de filiação. Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 733.

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES in *Direito do Trabalho*, 22.^a edição..., *idem*, pp. 790 e 791, defende que a recusa da admissão de trabalhadores apenas é possível por razões que decorram da lei ou dos estatutos da associação sindical.

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER entende ser admissível a recusa da admissão de trabalhadores e/ou o estabelecimento de requisitos de admissão. Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, Vol. I, 3.^a edição, Verbo, 2004, pp. 163 e ss. e BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, *idem*, p. 126

Também MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO entende ser admissível a recusa de admissão e/ou o estabelecimento de requisitos de admissão, salientado, no entanto, que as situações de recusa devem ser devidamente fundamentadas e não podem ser fundadas em motivos discriminatórios. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 102.

Veja-se também, entre outros, JOÃO REIS, “Liberdade sindical”, *idem*, pp. 1872 e ss..

¹⁶⁷ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 101 e 102.

aponta o legislador laboral, ao prever no n.º 1 do art. 444.º do CT que *no exercício da liberdade sindical, o trabalhador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva;*

- (ii) Outro dos limites assenta na necessidade de harmonização de soluções decorrentes da vigência simultânea do princípio da liberdade de filiação e de um sistema assente no pluralismo sindical¹⁶⁸. Assim, a liberdade de filiação dos trabalhadores está também limitada à inscrição num único sindicato, sem prejuízo das situações em que um mesmo trabalhador desenvolve várias atividades profissionais (cfr. n.º 5 do art. 444.º do CT)¹⁶⁹.

Já numa dimensão negativa, consiste no direito de os trabalhadores serem livres para decidirem não estar filiados ou para se desfiliarem de determinada estrutura sindical, não consistindo a filiação numa obrigação ou requisito para o trabalhador poder exercer a respetiva atividade profissional¹⁷⁰. Esta vertente da liberdade sindical visa, essencialmente, garantir a não discriminação dos trabalhadores com fundamento na circunstância de serem ou não filiados em estruturas sindicais, de uma forma ampla, e acautela também potenciais limitações específicas ou indiretas, prevendo, por exemplo, a não obrigatoriedade do pagamento de quotizações sindicais¹⁷¹.

Apesar de ser facilmente apreensível a importância desta vertente num sistema como o português, atenta, designadamente, a circunstância de a regulamentação coletiva de natureza convencional não ter eficácia geral, a sua exata determinação pode gerar dificuldades práticas – dificuldades essas que são acentuadas pela existência de mecanismos de exceção ao princípio da filiação, associadas à possibilidade de serem afastadas disposições legais, por via convencional, nomeadamente em sentido prejudicial aos trabalhadores¹⁷², conforme teremos oportunidade de analisar ao longo da presente

¹⁶⁸ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 101 e 102.

¹⁶⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES *in* *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, pp. 789 e 790, propõe uma segunda exceção, não prevista pelo CT, à proibição da possibilidade de inscrição em mais do que um sindicato: a possibilidade “(...) de a actividade estar organizada em sindicatos regionais (sindicatos de engenheiros de Norte e do Sul), sendo naturalmente possível que o trabalhador exerça a sua profissão em mais que um local.”. Exceção que, quanto a nós, será de considerar sem quaisquer reservas.

¹⁷⁰ Vide JOÃO REIS, “Liberdade sindical”, *idem*, pp. 1887 e 1888, relativamente às cláusulas *closed shop*.

¹⁷¹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 789.

¹⁷² Note-se, conforme refere JOANA VASCONCELOS *in* “A Convenção Colectiva, a Lei e o Contrato de Trabalho”, *in* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3*, AAFDL

dissertação. De todo o modo, impõe-se uma questão: qual o alcance efetivo da vertente negativa do direito à liberdade de filiação? Vejamos.

A equiparação das vertentes positiva e negativa da liberdade sindical está longe de ser unânime, como bem sustenta JÚLIO GOMES ao referir que “(...) Quando não se afirma que a liberdade sindical negativa é uma liberdade de parasitas ou de *free riders*, defende-se que enquanto a liberdade sindical positiva é uma liberdade coletiva, a outra é apenas uma liberdade individual, uma liberdade pobre por se tratar da liberdade dos que não participam nos movimentos sociais coletivos, uma liberdade “altamente problemática”, uma liberdade contra o grupo (...)”¹⁷³. Não obstante, sustenta o mesmo Autor que estas vertentes têm natureza igual e, inclusive, que são elas mesmas indissociáveis, porquanto o exercício da liberdade sindical negativa promove a constituição de outros sindicatos, numa reforço da estrutura concorrencial entre estes¹⁷⁴⁻¹⁷⁵.

Em sentido idêntico, diz-nos JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO¹⁷⁶, que a liberdade de não integrar uma estrutura de representação coletiva inclui o direito a não ser abrangido pela regulamentação outorgada pela mesma, sob pena de se transformar o direito à liberdade sindical, na vertente negativa, num “invólucro quase vazio”. Conclui referindo que esta é expressão mais básica do direito à auto determinação.

Também CATARINA SARMENTO E CASTRO¹⁷⁷ nos diz que a liberdade de filiação, na sua vertente negativa, se traduz “(...) não somente na opção de se filiar ou de não se filiar, mas também na possibilidade de não se ficar sujeito às consequências

Editora, 2017, pp. 48 e 49, que “O CT alterou profundamente o modelo anterior no que respeita à relação entre lei e convenção colectiva. E apesar de a sua revisão de 2009 ter recuado nalguns pontos face à sua versão originária, manteve-se o essencial da opção de 2003, de abandonar a anterior lógica de mínimos e de conferir à convenção colectiva um maior protagonismo – reconhecendo-lhe uma genérica competência regulativa, quanto a todas as matérias (exceptuadas as que a lei lhe subtraia), qualquer que seja o sentido (mais ou menos favorável) da solução ajustada e, conseqüentemente, prescrevendo a sua aplicação prioritária, fundada não já no princípio do tratamento mais favorável, mas na sua maior proximidade ao caso, potenciadora de uma maior adequação das soluções nela estabelecidas.”.

¹⁷³ JÚLIO GOMES, “Da liberdade sindical negativa...”, *idem*, pp. 905 e 906.

¹⁷⁴ JÚLIO GOMES, “Da liberdade sindical negativa...”, *ibidem*.

¹⁷⁵ Apesar de entender que estas vertentes têm igual valor, sustenta JÚLIO GOMES que “(...) o ordenamento português mostra também um profundo desrespeito pela liberdade sindical negativa, num aparente paradoxo”. Cfr. JÚLIO GOMES, “O Código do Trabalho de 2009 e o desincentivo...”, *idem*, pp. 99 e ss..

¹⁷⁶ Declarações de voto no Ac. do TC n.º 338/2010, de 22.09.2010 e no Ac. do TC n.º 602/2013, de 20.09.2013, ambos disponíveis em <https://www.tribunalconstitucional.pt>.

¹⁷⁷ Ac. do TC n.º 602/2013, de 20.09.2013, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>.

negativas da negociação de associação sindical que não se integra, sob pena de perda de conteúdo útil de tal opção (artigo 55.º, n.º 2, alínea *b*), da Constituição (...).”

No mesmo sentido, nota ANA TERESA RIBEIRO que “o respeito pela liberdade sindical parece pressupor que os trabalhadores que tenham escolhido não se filiar em nenhum sindicato estejam a salvo dos efeitos da sua atividade, nomeadamente, escapando às condições ajustadas em convenções coletivas”¹⁷⁸, assim como que o conteúdo do direito à liberdade de filiação (negativa) “(...) é mais amplo e abrange o direito a aceder a um posto de trabalho, independentemente de se estar ou não filiado, bem como o direito de não ser prejudicado pelos resultados negociais, em sede de contratação coletiva, a que cheguem associações sindicais às quais não se pertence.”¹⁷⁹.

Apesar das referidas posições, não tem sido este o entendimento expresso pelo Tribunal Constitucional, que, por meio dos Acórdãos n.º 338/2010 e n.º 602/2013, se tem pronunciado relativamente a esta temática, considerando, entre outros aspetos, que a aplicação a todos os trabalhadores das disposições de um IRCT negocial é uma manifestação do princípio da igualdade entre trabalhadores, no que respeita às condições gerais de trabalho, não implicando uma violação da liberdade (negativa) de filiação.

Também ao nível da possibilidade de desfiliação, e apesar de esta ser acautelada pela própria CRP, integrando o núcleo essencial do direito à liberdade sindical (na vertente negativa), o regime legal em que assenta suscita problemas de difícil resolução, considerando os efeitos jurídicos produzidos pela (des)filiação não só na relação sindicato – trabalhador, mas também na relação jurídica empregador – trabalhador. Ora, o CT sujeita-a limites e exceções. Vejamos.

Desde logo, o CT prevê a existência de uma comunicação ao sindicato com a antecedência mínima de 30 dias¹⁸⁰. Consumada a desfiliação, cessa a generalidade das contrapartidas decorrentes da relação associação – associado, designadamente a possibilidade de o trabalhador ser representado pela associação sindical respetiva, a possibilidade de usufruir de serviços ou benefícios exclusivos a associados, a obrigatoriedade de pagamentos da quotização sindical, entre outros aspetos.

¹⁷⁸ Cfr. ANA TERESA RIBEIRO, “Portarias de Extensão – Um Breve Olhar”, *idem*, p. 23.

¹⁷⁹ Cfr. ANA TERESA RIBEIRO, “Recentes desenvolvimentos legislativos e jurisprudenciais no domínio das portarias de extensão” in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2019 - I, Almedina, 2019, p. 320.

¹⁸⁰ Cfr. n.º 6 do artigo 444.º do CT. Esta comunicação não carece de qualquer fundamento. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 103 e 104.

No entanto, existe um aspeto em que, apesar de finda a relação do trabalhador com a estrutura sindical, esta continua a produzir os seus efeitos na relação laboral – a convenção aplicável a determinado trabalhador pela circunstância de este ser filiado em determinada estrutura sindical continua a ser-lhe aplicável *até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja* (cfr. n.º 4 do art. 496.º do CT), o que suscita também a questão já aludida relativamente ao exato conteúdo do direito à liberdade (negativa) de filiação.

Ora, conforme tivemos oportunidade de perceber, não é unânime o alcance do direito à liberdade sindical – em particular, da sua vertente negativa, podendo esta, em tese, situar-se num extremo em que ao trabalhador é garantido um direito amplo a não ver a sua situação individual afetada ou influenciada por decisões reconduzíveis ao exercício da atividade sindical, num outro em que apenas é garantida ao trabalhador a possibilidade de não inscrição num sindicato (com as decorrências que tem associadas) ou num estádio entre estes extremos.

Esta temática assume particular relevância no âmbito da presente dissertação (designadamente, quando associada à eficácia subjetiva dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho), convocando diversos direitos e valores constitucionalmente consagrados, exigindo, por isso, cautelosos exercícios de ponderação e articulação entre dispositivos constitucionais - razão pela qual apenas após a análise dos restantes aspetos fundamentais em confronto teceremos as devidas considerações nesta matéria.

2. DIREITO À CONTRATAÇÃO COLETIVA

À semelhança do direito à liberdade sindical, também o direito à contratação coletiva¹⁸¹ é expressamente reconhecido pelas diversas fontes internacionais (ainda que

¹⁸¹ Relativamente ao conceito de *contratação coletiva*, explica JORGE LEITE que “Trata-se, verdadeiramente, do nome usado para identificar um conjunto de regras que disciplinam a *atividade conjunta (ou a sua parte nuclear) de produção normativa* das associações de trabalhadores e de empregadores (...)”, tendo sido esta a noção acolhida pelos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º da CRP. Frisa, no entanto, que esta não é a única modalidade de negociação coletiva, apesar de esta ser a principal. Além da referida, há que considerar, segundo o Autor, as seguintes: i) “negociação coletiva tripartida”, associada a fenómenos como a concertação social; ii) a negociação coletiva prevista pelo legislador ordinário em situações concretas nas quais existem particulares necessidades de acautelar posições coletivas dos

de forma mais tímida), sendo de destacar a este respeito as Convenções n.ºs 98 e 154 da OIT, sem prejuízo das demais fontes¹⁸².

Ao nível interno, este direito é reconhecido pela CRP como um direito, liberdade e garantia (cfr. art. 17.º da CRP), dispondo igualmente da força jurídica que lhe é reconhecida pelo art. 18.º da CRP e estando consagrado nos números 3 e 4 do art. 56.º da CRP¹⁸³. Considerando a forma como está previsto na letra da CRP, a que aludiremos *infra*, e a relevância que têm também na configuração de outros direitos fundamentais com este articulados, é de extrema importância apurar concretamente qual o seu conteúdo essencial e as respetivas vertentes.

Refira-se, enquanto nota prévia, que o direito à contratação coletiva impõe uma distinção imediata entre a respetiva titularidade e o seu exercício. Ora, apesar de a CRP atribuir às associações sindicais o monopólio do exercício do direito à contratação coletiva, os seus titulares são os trabalhadores¹⁸⁴. I.e., apesar de competir, de modo exclusivo, às associações sindicais o seu exercício, este é configurado pela CRP como o direito dos trabalhadores a “(...) regularem colectivamente as relações de trabalho com os empregadores ou suas associações representativas, substituindo o fraco poder

trabalhadores (e.g. situações de *lay-off* ou de despedimento coletivo); e iii) a negociação coletiva totalmente auto regulada, a qual não é proibida por lei. Cfr. JORGE LEITE, “O sistema português de ...”, *idem*, pp. 129 e ss..

¹⁸² Vide a respeito desta temática LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Direito à negociação colectiva e à greve” in PAULO PINTO DE ALBUQUERQUE (Org.), *Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Fundamentais e dos Protocolos Adicionais*, Vol. II, Universidade Católica Editora, 2019, pp. 1890 e ss., assim como LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo ...*, *idem*, pp. 286 e ss..

¹⁸³ Veja-se, relativamente a anteriores divergências em torno da natureza do direito à contratação coletiva, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 921 e ss..

¹⁸⁴ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 744.

No mesmo sentido, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1233 e ss..

Também JOÃO REIS in “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*, pp. 124 e 125, que nos diz que “o preceito constitucional não está a reconhecer o direito de contratação coletiva às associações sindicais. Este, como vem sustentando a doutrina, pertence aos trabalhadores enquanto grupo. Está a reconhecer o exercício do direito, que é coisa diferente.”.

A este respeito, veja-se também, entre outros, o já aludido Ac. do TC n.º 517/98, de 15.07.1998, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>, nos termos do qual “o direito à contratação colectiva é um direito que os trabalhadores apenas podem exercer através das associações sindicais”, assim como o Ac. do TC n.º 966/96, de 11.07.1996, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>.

Em sentido diverso, vide JOÃO CAUPERS in “Direitos dos trabalhadores em geral...”, *idem*, p. 47, que entende que o n.º 3 do art. 57.º da CRP determina que os titulares deste direito são precisamente as associações sindicais.

contratual do trabalhador individual pelo poder colectivo organizado no sindicato”^{185_186}. De facto, quanto a nós, o cerne essencial deste direito reside na ideia de conjunto dos trabalhadores, e não numa entidade que os represente, compreendendo-se a atribuição desta competência aos sindicatos pelo carácter duradouro no tempo e estável que estes representem¹⁸⁷.

No plano inverso (i.e. da perspectiva dos empregadores), considerando que a negociação pressupõe a existência de duas ou mais partes e que esta disposição tem, na sua letra, apenas como referência os trabalhadores, é questionável se este direito é extensível ou não aos empregadores¹⁸⁸. Vejamos.

Diz-nos a este respeito JOÃO CAUPERS que este é um direito dos trabalhadores, não sendo o preceito constitucional extensível aos empregadores e às respectivas estruturas representativas, uma vez que, desde logo, “(...) a convenção colectiva é uma conquista dos trabalhadores colectivamente organizados (...), mais do que um direito de negociar com, é um direito de negociar contra.”. Refere ainda que o elemento “coletivo”, enquanto parte integrante do conceito “negociação coletiva” se verifica necessariamente da perspectiva dos trabalhadores, mas já não dos empregadores, uma vez que estes últimos dispõem de capacidade negocial individual¹⁸⁹.

No mesmo sentido, diz-nos JOÃO REIS que este é um direito expressamente reconhecido aos trabalhadores, e não aos empregadores. Nota que, apesar de a CRP não “desconhecer” o direito dos empregadores à negociação coletiva (uma vez que o direito reconhecido aos trabalhadores pressupõe, conforme referido, uma contraparte com quem negociar), esta não lhe atribui o carácter constitucional, uma vez que, na CRP, os

¹⁸⁵ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 744.

Vide igualmente LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 26 e 27.

¹⁸⁶ Sublinha LUIS GONÇALVES DA SILVA que “(...) é preciso também não ignorar que a representação sindical, não obstante ser um relevante meio de tutela de interesses dos agentes laborais, não pode, no entanto, ter o objectivo de ser a guardiã exclusiva dos interesses existentes nas relações laborais” (sublinhados nossos). Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 293.

¹⁸⁷ Conforme sustenta JORGE LEITE in “O sistema português de ...”, *idem*, p. 141, “Na atribuição da competência para exercer o direito de contratação colectiva, a Lei Fundamental Portuguesa faz, assim, uma opção por instâncias estruturadas, estáveis, permanentes e, sobretudo, *externas* à empresa (...)”.

Diz-nos igualmente ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES in “A convenção colectiva ...”, *idem*, p. 81, que o direito à contratação coletiva “(...) é impensável sem a participação de “organizações (...)”.

¹⁸⁸ Ainda que estes e as respectivas estruturas representativas tenham legitimidade nos termos da lei ordinária.

¹⁸⁹ Cfr. JOÃO CAUPERS, “Direitos dos trabalhadores em geral...”, *idem*, p. 47

empregadores são perspetivados como os sujeitos passivos nas normas constitucionais que reconhecem direitos aos trabalhadores. Ou seja, apesar de a posição jurídica dos empregadores estar implícita na configuração dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o carácter fundamental é reconhecido apenas com referência aos trabalhadores¹⁹⁰.

Feitas estas notas, importa agora atentar no conteúdo essencial do direito à contratação coletiva, designadamente à luz do preceituado pelos n.ºs 3 e 4 do art. 56.º da CRP.

Um dos aspetos particulares da configuração deste direito pela CRP é a remissão direta para a lei, quer no que diz respeito à garantia do direito à contratação coletiva (cfr. art. 56.º, n.º 3 *in fine* da CRP) quer no que respeita à legitimidade para a celebração das CCT's e à eficácia destas (cfr. art. 56.º, n.º 4 da CRP). Ou seja, apesar de prever este direito e de conferir às associações sindicais a competência exclusiva para a negociação coletiva, a CRP remete expressamente a sua concretização para a lei ordinária¹⁹¹⁻¹⁹². No entanto, como bem se sustenta no Ac. do TC n.º 517/98, de 15 de julho de 1998, “Isto, porém, não significa que a lei possa esvaziar de conteúdo um tal direito, como sucederia

¹⁹⁰ JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*, pp. 126 e 127.

¹⁹¹ O Ac. do TC n.º 966/96, de 11.07.1996, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>, diz-nos que “É evidente que o direito de contratação colectiva é um direito cujo exercício carece da *interpositio legislatoris*. Isso decorre, fatalmente, de o próprio texto constitucional dissociar a titularidade da competência para o exercício do direito: trata-se, como se viu, de um direito dos trabalhadores cujo exercício é atribuído às associações sindicais. Assim, o exercício do direito de contratação colectiva depende da regulação legal do processo de negociação, das condições de legitimidade das associações sindicais e da eficácia das convenções (artigo 56º, nºs 3 e 4, da Constituição) (...)”.

Também relativamente à remissão para a lei ordinária, esclarece JORGE LEITE que “Com esta remissão não quer a Constituição abandonar à lei qualquer decisão sobre o problema da eficácia da convenção coletiva (...)”, acrescentando que “Para aqueles, como é o meu caso, que interpretam a norma constitucional (art. 56.º/3, parte final (...)) como uma norma de remissão para a *lei de garantia* e não como uma norma de remissão para a lei de restrição do direito de contratação colectiva, o art. 552.º não cumpre, ou cumpre muito deficientemente, esta dimensão da injunção constitucional e, por isso, o Código lhe associa *técnicas complementares de preenchimentos dos varios* (grandes vazios) que, normal ou inevitavelmente, aquela opção (da eficácia limitada) tende a produzir (...)”. Cfr. JORGE LEITE, “O sistema português de ...”, *idem*, pp. 135 e 136.

Também LUIS GONÇALVES DA SILVA *in Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 1281 e 1282 nos diz que “(...) deixa claro que estamos perante um direito cuja *interpositio legislatoris* assume especial relevância, encontrando-se, portanto, a sua situação jurídica activa dependente de providência legislativa para se tornar plenamente efectiva.”.

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER *in* “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p. 37, esclarece que “a *interpositio legislatoris* tem apenas uma função de delimitação e de operacionalidade, mas não á propriamente a lei que legitima a força normativa das convenções colectivas”.

Vide também relativamente a esta questão ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES *in* “A convenção colectiva ...”, *idem*, pp. 81 e ss..

¹⁹² Conforme evidencia LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Daqui se infere que o poder normativo das associações sindicais e patronais se funda directamente na Constituição e na lei, competindo a esta a sua garantia”. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 296.

se regulamentasse, ela própria, integralmente as relações de trabalho, em termos inderrogáveis pelas convenções colectivas. Significa apenas que a lei pode regular o direito de negociação e contratação colectiva, delimitando-o ou restringindo-o, mas deixando sempre um conjunto minimamente significativo de matérias aberto a essa negociação. Ou seja: pelo menos, a lei há-de "garantir uma reserva de convenção colectiva"¹⁹³. Também JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA clarificam que "(...) a lei não pode deixar de delimitá-lo de modo a garantir-lhe uma eficácia constitucionalmente relevante (...). A lei não pode aniquilar o direito de contratação colectiva, ocupando-se, ela mesma, da regulamentação latitudinária das relações de trabalho e afastando a sua derrogação por convenção colectiva (...)." ^{194_195}

Ora, apesar de o direito à contratação coletiva, como um todo complexo, incluir um conjunto de realidades e configurações alicerçadas quer na lei constitucional quer na lei ordinária, o direito fundamental à contratação coletiva e o respetivo núcleo essencial em nada depende do tipo de configuração que lhe é determinada pelo legislador ordinário, uma vez que, apesar de remeter para a lei, este preceito constitucional contempla um conteúdo mínimo essencial em si mesmo¹⁹⁶⁻¹⁹⁷. A este respeito, JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA¹⁹⁸ apresentam três aspetos materiais fundamentais garantidos por este preceito:

¹⁹³ Cfr. Ac. do TC n.º 517/98, de 15.07.1998, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>.

¹⁹⁴ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 745.

¹⁹⁵ Em igual sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES sustenta que não pode estar no domínio da intervenção legislativa ordinária "(...) a atribuição ou recusa da autonomia, em si mesma, mas sim, e apenas, um conjunto de aspectos concernentes ao seu exercício (...)". Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 764.

Também LUIS GONÇALVES DA SILVA sustenta que "(...) com base no preceito constitucional, o direito de contratação colectiva não necessita do posterior reconhecimento de qualquer acto infraconstitucional, cabendo apenas à lei garanti-lo, conforme prescrição constitucional". Cfr. LUÍS GONÇALVES DA SILVA, "Da Escolha do Trabalhador da Convenção Colectiva Aplicável", in *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Ano 4, n.º 4, Centro de Investigação de Direito Privado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2018, pp. 1792 e 1793.

¹⁹⁶ JOSÉ JOÃO ABRANTES, em análise à conformidade à CRP do artigo 4.º do CT e a respeito do conteúdo essencial do direito à contratação coletiva, nota que "(...) o direito à contratação coletiva só faz verdadeiramente sentido, só preenche a sua função social e económica – que se traduz, no fundo, em assegurar que a disciplina contratual corresponda a um *ponto de equilíbrio* entre os poderes das partes – se forem mantidos determinados princípios como, entre outros, o *tratamento mais favorável do trabalhador* ou o da maior *favorabilidade global na sucessão entre convenções*, que são princípios fundamentais na *ordem pública social* (...)”, devendo o conceito de ordem pública social ser apurado à luz dos valores constitucionalmente previstos. Cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Estudos...*, *idem*, pp. 71 e ss..

¹⁹⁷ Vide também JOÃO CAUPERS, "Direitos dos trabalhadores em geral...", *idem*, pp. 50 e 51.

¹⁹⁸ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, pp. 744 e 745.

- (i) O direito à liberdade negocial coletiva, no sentido em que, com as devidas ressalvas, os processos negociais e os resultados destes não devem estar sujeitos a processos de validação ou de intervenção externa às partes aptos a condicionar os termos da negociação e a liberdade das partes. I.e., os processos negociais devem respeitar à autonomia contratual das partes, garantindo a existência de liberdade de celebração e de estipulação.
- (ii) Direito à negociação coletiva, o qual consiste na garantia da existência de mecanismos destinados à promoção e efetivação de processos negociais, assumindo aqui particular relevância os mecanismos processuais e procedimentais. No mais, este direito não se pode limitar-se a um simples direito de negociação, devendo ter um alcance que se estende até ao campo da criação de uma normatividade decorrente dos processos negociais¹⁹⁹.
- (iii) Direito à autonomia contratual coletiva, configurado como o direito à existência de um espaço e conjunto de matérias passível de ser regulado por via da regulamentação coletiva^{200_201}.

Este é um entendimento que sufragamos, pois apenas uma estrutura tripartida de comandos como a referida *supra* permite um exercício efetivo da contratação coletiva e, em simultâneo, garante a margem de conformação legal ao legislador ordinário que o legislador constitucional pretendeu conferir. Em suma, o legislador ordinário tem uma margem de conformação “(...) não somente quanto à competência e ao modo de exercício desse direito, mas também quanto à sua própria configuração substantiva (...), desde que isso não implique uma injustificada ou desrazoável restrição do seu âmbito”.²⁰²

¹⁹⁹ Este preceito constitucional implica necessariamente que as associações sindicais, por via do direito à contratação coletiva, tenham uma verdadeira *potestas normandi*. JORGE LEITE refere a este respeito que “(...) a Constituição integra a convenção colectiva no património jurídico-normativo português, emprestando-lhe a *auctoritas* de que, sem ela, careceria.”. Cfr. JORGE LEITE, “O sistema português de ...”, *idem*, p. 134.

²⁰⁰ Numa formulação bem concretizada, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES faz referência à autonomia coletiva como “(...) a capacidade reconhecida pelo Estado a certos grupos sociais organizados de emitirem, por um processo próprio de gestão de confronto entre os seus interesses colectivos (contratação colectiva), *normas* que, simultaneamente, constituem *fórmulas de equilíbrio* entre estes interesses e *padrões de conduta* para os membros dos grupos nas suas relações individuais (isto é, limitações à autonomia privada)”. Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.^a edição..., *idem*, p. 763.

²⁰¹ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER diz-nos que “(...) há uma espécie de "reserva da contratação colectiva", como o TC justamente refere, sendo vedado ao legislador regular exaustivamente as relações de trabalho”. Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p. 40

²⁰² Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 746

Note-se ainda, com referência ao entendimento de LUIS GONÇALVES DA SILVA, que “(...) o direito de contratação colectiva não é violado caso as organizações tenham a faculdade de contratar, ou seja, que não sejam impostos entraves que aniquilem, na prática, tal possibilidade”²⁰³, sendo este um juízo que deve ser feito casuisticamente.

Além destes aspetos, e conforme referido *supra*, também relativamente à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho e à respetiva eficácia, a CRP remete, expressa e diretamente, para a lei (cfr. art. 56.º, n.º 4 da CRP), o que confere ao legislador ordinário uma margem de determinação das bases do sistema de contratação coletiva bastante significativa, uma vez que questões como a legitimidade e a eficácia das CCT's são absolutamente estruturais no âmbito desta temática. Veja-se, a título de exemplo, que é ao legislador ordinário que compete assim definir qual o sistema de representatividade sindical vigente, qual o alcance da normatividade convencional e um conjunto de outros aspetos relevantes neste âmbito²⁰⁴.

No campo da legitimidade, há também a referir que a CRP nada nos diz relativamente à possibilidade de regulamentação coletiva de trabalho por via administrativa. A este respeito, referem JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA que “(...) parece líquido que não existe qualquer violação do direito de contratação coletiva quando a regulamentação administrativa venha colmatar a ausência de sindicato (ou a sua debilidade) ou a recusa ilegítima de contratação por parte das entidades patronais (cf. AcTC n.º 306/03); já existe seguramente infracção do direito de contratação coletiva quando a intervenção administrativa seja feita à revelia e contra as associações sindicais competentes (...). Em todo o caso, não é evidente o fundamento constitucional para a regulamentação administrativa como sucedâneo ou complemento da contratação colectiva, limitando-se a Constituição a mencionar as convenções colectivas de trabalho e a referir o problema da eficácia das suas normas (n.º 4), mesmo aí sem

²⁰³ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 296.

²⁰⁴ Veja-se, a este respeito, JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA in *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 747, que nos dizem “(...) A Constituição remeteu para a lei a questão da legitimidade contratual, parecendo deixar em aberto a opção quanto ao sistema concreto da legitimidade na celebração de convenção coletiva. Dentre estes sistemas, a lei pode optar, por exemplo, por um sistema de legitimidade de contratação coletiva para o sindicato mais representativo, com eficácia geral em relação a todos os outros trabalhadores, ou um esquema de competência sindical concorrente, com limitação da eficácia das convenções em relação aos associados de cada sindicato. A opção legislativa foi claramente no segundo sentido, com a acomodação das organizações sindicais quanto ao problema da responsabilidade. Essa opção legislativa dispensa a necessidade de estabelecer legalmente critérios que permitam a escolha do sindicato mais apto a contratar (mas naturalmente, não elimina a necessidade de tomar em consideração a maior representatividade de uns sindicatos em relação a outros).”.

sugerir a sua extensão por via regulamentar. Todavia, nenhum obstáculo constitucional parece existir a que a lei estabeleça ela mesma ou remeta para regulamento o estabelecimento de normas reguladoras das relações colectivas de trabalho, na falta ou insuficiência de regulação colectiva convencional (...)”^{205_206}.

Ainda no campo da legitimidade, e não obstante o pluralismo sindical, importa ter em consideração que o nosso legislador não tomou a opção de introduzir critérios mínimos de representatividade em matéria de negociação colectiva, sendo o atual regime omissivo nesta matéria, ao contrário da realidade existente noutros ordenamentos jurídicos²⁰⁷. Veja-se, a título de exemplo, o que sucede no caso do ordenamento jurídico francês e espanhol.

No caso do ordenamento jurídico francês²⁰⁸, o *Code du Travail* consagra, desde logo, no art. L2121-1 um conjunto de critérios gerais de representatividade, os quais são cumulativos e incluem aspetos como: i) o respeito pelos valores republicanos, ii) independência; iii) transparência financeira; iv) antiguidade mínima de dois anos no domínio profissional e geográfico que abranja o nível da negociação; v) influência, nomeadamente associada à respetiva atividade e experiência; e vi) número de membros. Além destes, o sistema prevê vários critérios quantitativos e qualitativos de representatividade, ajustados à realidade em que operam as organizações sindicais, designadamente os previstos nos arts. L. 2122-1²⁰⁹, L. 2122-5²¹⁰, L. 2122-5²¹¹ e L. 2122-

²⁰⁵ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, pp. 745 e 746.

²⁰⁶ ANA TERESA RIBEIRO in “Recentes desenvolvimentos...”, *idem*, p. 318, sustenta, com referência às portarias de extensão, que estas concorrem para a efetivação do direito à contratação coletiva e não o inverso.

²⁰⁷ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 50.

²⁰⁸ Relativamente ao regime francês de contratação coletiva, *vide* LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 339 e ss..

Em particular relativamente à legitimidade, *vide* JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*, p. 140 e ss..

²⁰⁹ De acordo com a referida disposição legal, são representativas no âmbito de uma empresa as organizações sindicais que, além de preencherem já os mencionados requisitos de natureza geral, tenham obtido, pelo menos, 10% dos votos na primeira volta das últimas eleições dos membros do *comité social et économique*, independentemente do número de votantes.

²¹⁰ Relativamente à representatividade de grupo (total ou parcial), remete esta disposição legal para o regime do artigos L. 2122-1 a L. 2122-3, resultando o grau de representatividade da soma da representatividade apurada em cada uma empresas.

²¹¹ Quanto à representatividade de setor profissional, são estabelecidos como requisitos: i) cumprimento dos critérios gerais do artigo L2121-1; ii) ter uma presença territorial equilibrada no setor; iii) e a obtenção de, pelo menos, 8% dos votos expressos resultante da soma das eleições para os membros dos *comité social et économique*, exigindo-se também o mesmo percentual relativamente às empresas com menos de onze funcionários.

9²¹², todos do *Code du Travail*. Estas disposições, articuladas com arts. como o L2232-2, L2232-11, L2232-31 ou o L2232-37, todos do *Code du Travail*, que condicionam a validade das fontes convencionais ao cumprimento daqueles requisitos, evidenciam bem o papel que o ordenamento jus laboral francês atribui à representatividade no âmbito da negociação coletiva²¹³.

Estas exigências do ponto de vista de legitimidade das estruturas sindicais compreendem-se (não só, mas também) à luz da eficácia subjetiva das fontes convencionais. Apesar de resultar do art. L2262-1 do *Code du Travail* que as fontes convencionais se aplicam, em regra, aos seus signatários e membros destes, o art. L2254-1 do *Code du Travail* prevê genericamente que os empregadores vinculados à fonte convencional podem aplicá-la no âmbito dos contratos de trabalho consigo celebrados, independentemente da filiação sindical dos trabalhadores. Ou seja, apesar de não estar formalmente consagrada a eficácia subjetiva *erga omnes*, o regime francês aproxima-se desse nível, razão pela qual se compreende uma acrescida exigência do ponto de vista de representatividade²¹⁴.

Já no caso do ordenamento espanhol²¹⁵, são também estabelecidos critérios de legitimidade, designadamente por meio dos arts. 6.º e 7.º da *LOLS*, sendo possível destacar três tipos de sindicatos, à luz da respetiva representatividade²¹⁶: i) associações

²¹² Ao nível da representatividade nacional e interprofissional, exige-se: i) o cumprimento dos critérios gerais do artigo L2121-1; ii) que sejam representativos nos ramos da indústria, construção, comércio e serviços; e iii) uma representatividade de, pelo menos, 8%, resultante da soma dos resultados das eleições dos vários *comité social et économique* e de outras realidades previstas expressamente no artigo L. 2122-9.

²¹³ JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*, p. 142, refere que “Com a reforma de 2008, o sistema jurídico francês reforçou claramente o critério da audiência eleitoral. E fê-lo, tudo leva a crer, a pensar no regime da negociação coletiva.”

²¹⁴ Relativamente a eficácia subjetiva das fontes convencionais no Direito do Trabalho francês, diz-nos LUIS GONÇALVES DA SILVA in *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 412 e 413, que “(...) Significa isto, portanto, que o elemento de conexão relevante é a *situação do empregador*. Ou seja, é necessário e suficiente que o empregador celebre directamente ou esteja filiado na associação outorgante, mas quando tal não se verifique, ainda que o trabalhador esteja filiado, a convenção não poderá obrigar aquele a seguir o regime acordado, daqui resultando, assim, a irrelevância da filiação sindical do trabalhador (artigo L. 2254-1). Nestes termos, a vinculação do empregador a uma convenção colectiva é elemento bastante para que os efeitos desta se produzam na empresa, e abranjam quer os trabalhadores filiados quer os não filiados, o que leva a que se fale em *efeitos erga omnes* da fonte colectiva.”

²¹⁵ Relativamente aos tipos de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho no ordenamento jurídico espanhol, *vide*, entre outros, MARIOLA SERRANO, “Negociación colectiva y eficacia general del convenio colectivo de trabajo: perspectivas tradicionales y nuevas tendencias”, in MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3*, AAFDL Editora, 2017, pp. 156 e ss..

²¹⁶ Relativamente à representatividade no ordenamento jurídico espanhol, *vide*, por todos, ESTHER CARRIZOSA PRIETO, “Representatividad y Negociación Colectiva en el Ordenamiento Jurídico

sindicais mais representativas²¹⁷; ii) associações sindicais quase mais representativas; e i) sindicatos com representatividade ordinária²¹⁸.

Esta qualificação tem uma grande relevância ao nível da negociação coletiva, uma vez que apenas as associações sindicais mais representativas ou quase mais representativas (i.e., aquelas que reúnam as características previstas nos arts. 6.º e 7.º da *LOLS*) dispõem do direito à negociação coletiva, nos termos previstos na al. b) do n.º 3 do art. 6.º da *LOLS* e deste *ex vi* do art. 7.º da *LOLS*, respetivamente. Ao nível da negociação coletiva, também do lado dos empregadores são estabelecidos critérios de representatividade²¹⁹.

O ordenamento espanhol reconhece expressamente, no n.º 3 do art. 82.º do *Estatuto de los Trabajadores*, a eficácia *erga omnes* das fontes negociais coletivas, estando também, mas não só, os requisitos de legitimidade das associações outorgantes associados a esta dimensão negocial.

Ora, contrariamente ao que sucede em diversos ordenamentos jurídicos próximos ao português, de que são exemplo aqueles a que aludimos *supra*, em Portugal vigora um regime legal que admite à negociação e valoriza igualmente as diversas estruturas sindicais ou associativas, independentemente da respetiva legitimidade representativa. No entanto, se se pode dizer, de facto, que em determinadas áreas da dimensão coletiva das relações de trabalho a representatividade é um aspeto inócuo, assim não sucede com a negociação coletiva²²⁰, razão pela qual um expressivo setor da nossa Doutrina tem vindo

Español”, in MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3*, AAFDL Editora, 2017, pp. 85 e ss..

²¹⁷ Nos termos previstos no artigo 6.º da *LOLS*, estas associações têm uma *posición jurídica única*.

De acordo com o artigo 6.º, n.º 2 da *LOLS*, este estatuto é reconhecido às associações sindicais estaduais que i) tenham uma representação igual ou superior a 10% no âmbito dos *comités de empresa* e dos correspondentes órgãos da Administração Pública (al. a)), ou ii) sejam integrantes de sindicatos considerados mais representativos à luz da al. a) do n.º 2 do artigo 6.º da *LOLS*.

Ao nível das Comunidades Autónomas, determina o n.º 1 do art. 7.º da *LOLS* que o estatuto é reconhecido às associações sindicais da área correspondente que i) tenham uma representação igual ou superior a 15% no âmbito dos *comités de empresa* e dos correspondentes órgãos da Administração Pública (al. a)), ou ii) sejam integrantes de sindicatos considerados mais representativos à luz da al. a) do n.º 1 do art. 7.º da *LOLS*.

²¹⁸ Conceito admitido pela Doutrina, referindo-se aos sindicatos que não preenchem os critérios de representatividade dos artigos 6.º e 7.º da *LOLS*. Cfr. JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*, p. 139; e ESTHER CARRIZOSA PRIETO, “Representatividad y Negociación...”, *idem*, pp. 93 e 94.

²¹⁹ Veja, a título de exemplo, o art. 8.º, n.º 3, al. c) do *ELT*, que, além de outros requisitos e com referência à negociação de fontes convencionais setoriais, reconhece legitimidade às associações empresariais que representem, pelo menos, 10% dos empregadores do âmbito respetivo.

²²⁰ JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*, p. 130.

a alertar para a necessidade de serem introduzidos elementos de valorização da representatividade das associações sindicais na negociação coletiva²²¹. Este é, quanto a nós, um aspeto com estreita conexão com o tema da eficácia subjetiva dos IRCT, razão pela qual retomaremos adiante a sua análise.

Já relativamente à eficácia, o preceito constitucional é também claro a atribuir ao legislador ordinário a competência para regulamentar esta matéria²²². Na senda daquilo que evidencia BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “o art. 56.º, 3 e 4, da Const., ao compreender um dever de legislar a propósito do exercício do direito de contratação colectiva, oferece considerável liberdade de escolha ao legislador”²²³, podendo este optar pelo sistema de legitimidade e eficácia de regulamentação coletiva que entender ser o mais adequado.

Esta configuração do direito à contratação coletiva, associada à vigência do princípio da liberdade sindical e à opção do legislador pelo princípio da filiação (relativamente ao qual teceremos as devidas considerações oportunamente), influenciam profundamente o nosso ordenamento jurídico e a concreta normatividade a que estão sujeitas as relações de trabalho, pois fomentam a existência de vários instrumentos jurídicos potencialmente aplicáveis às relações laborais, consoante a filiação sindical. Nas palavras de JORGE LEITE, “A opção do legislador português tem sido a da *lei do grupo voluntariamente representado* pelos seus subscritores, uma opção que reduz, mas não anula, as características da generalidade e da abstracção das correspondentes convenções colectivas.”²²⁴.

Apesar de assim configurado, o nosso ordenamento comporta, como veremos, algumas exceções, de que são exemplos, entre outros, i) a própria figura da portaria de extensão e ii) o mecanismo de extensão previsto no art. 497.º do CT, nos termos do qual se consagra a possibilidade de, *caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical* poder escolher uma destas CCT’s para lhe passar a ser

²²¹ Veja-se, entre outros, JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*,; JORGE LEITE, “O sistema português de ...”, *idem*, pp. 143 e ss.; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 51.

²²² Com opção diversa, a *Constitución Española, de 1978*, no seu artigo 37.º, acautela a força vinculativa geral da negociação coletiva. Neste sentido, MARIOLA SERRANO, “Negociación colectiva y eficacia...”, *idem*, p. 156.

²²³ Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p. 15.

²²⁴ Cfr. JORGE LEITE, “O sistema português de ...”, *idem*, p. 133.

aplicável (cfr. n.º 1 do art. 497.º do CT), ainda que esta escolha possa estar sujeita ao pagamento de uma taxa para fazer face aos encargos incorridos no decurso do processo negocial (cfr. n.º 4 do art. 492.º do CT)²²⁵. Esta exceção, conforme sublinham Autores como LUIS GONÇALVES DA SILVA²²⁶, JÚLIO GOMES²²⁷ e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO²²⁸, apesar de promover a uniformização das condições de trabalho, suscita diversas dúvidas face à sua conformidade com a CRP e pode colocar em crise a garantia de que, tendencialmente, as CCT's apenas se aplicam aos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos outorgantes²²⁹.

Em suma, há que ter em consideração que, do mesmo modo que o legislador constitucional conferiu um conteúdo relevante ao direito à contratação coletiva, este atribuiu ao legislador laboral um amplo poder em matéria de definição das bases do sistema de regulamentação coletiva, designadamente ao nível da sua eficácia e legitimidade. Significa isto que, estando aqui perante um tema de extensão de efeitos por meio de um IRCT, há um conjunto de questões que necessariamente ficam de fora do plano constitucional, uma vez que a competência para regulamentar a respetiva matéria foi alocada ao legislador laboral, ainda que as eventuais restrições que promovam estejam, naturalmente, sujeitas aos limites constitucionalmente previstos.

Ainda assim, e à semelhança do referido no ponto imediatamente anterior, também estes preceitos carecem de ser compatibilizados com outros valores fundamentais do ordenamento, razão pela qual analisaremos, a final, os exatos comandos que daqui resultam em matéria de eficácia subjetiva da portaria de extensão.

²²⁵ Para mais desenvolvimentos relativamente à “taxa de adesão”, vide ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, pp. 789 e 790.

²²⁶ LUÍS GONÇALVES DA SILVA in “Da Escolha...”, *idem*, pp. 1987 e ss., nota que, apesar de o TC já se ter pronunciado relativamente à conformidade à CRP, esta posição e a conformidade à CRP merecem profundas reservas. Diz-nos ainda que, sendo certo que a possibilidade de ver as respetivas relações laborais individuais reguladas por fontes convencionais não é a única vantagem da filiação em associações sindicais, este mecanismo pode esvaziar parte do efeito útil da filiação.

²²⁷ Cfr. JÚLIO GOMES, “Nótula sobre o artigo 497.º do Código do Trabalho de 2009” in *Questões Laborais*, ano XXI, n.º 44, 2014, pp. 5 e ss.; e JÚLIO GOMES, “O Código do Trabalho de 2009 e o desincentivo...”, *idem*, pp. 116 e ss..

²²⁸ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 104 e ss..

²²⁹ Veja-se a este respeito o Ac. do TC n.º 338/2010, de 22.09.2010, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>.

3. DIREITO DE ASSOCIAÇÃO

Aqui chegados, e considerando que a figura da portaria de extensão pode ser perspetivada como a imposição a um universo geral de empregadores de um conjunto de regras (originalmente) criadas e negociadas por um número restrito de empregadores (ainda que possa ser mais ou menos representativo), importa também fazer a necessária alusão ao direito de associação, o qual inclui, entre outras realidades, o direito dos empregadores (pessoas físicas e coletivas) a agruparem-se tendo em vista “(...) a defesa e promoção dos seus interesses colectivos enquanto tais, nomeadamente na celebração de convenções colectivas de trabalho”²³⁰.

É certo que a própria existência da figura da portaria de extensão convoca, *per se*, um conflito entre a liberdade de associação e o interesse comum a ser prosseguido pela extensão das regras de uma CCT ou decisão arbitral e que o legislador laboral decidiu, ainda assim, prever esta figura no CT. No entanto, isso não significa que a liberdade de associação – do mesmo modo que sucede com o direito à livre filiação sindical - não deva consubstanciar um limite²³¹ e uma bitola de referência na interpretação e aplicação das regras das portarias de extensão às concretas relações laborais, pelo que abordaremos *infra* os contornos e configuração do direito fundamental à liberdade de associação.

Do mesmo modo que o direito à liberdade sindical e que o direito à contratação coletiva, também o direito de associação tem um significativo reconhecimento no âmbito das fontes internacionais de Direito do Trabalho, sendo de destacar a respetiva previsão no PIDCP (cfr. art. 22.º), na CDFUE (cfr. art. 12.º, n.º1), na CEDH (cfr. art. 11.^{o232}), na DUDH (cfr. art. 20.º) e na Convenção n.º 87 da OIT.

No plano constitucional, o direito à liberdade de associação é consagrado, de forma ampla, no art. 46.º da CRP, como direito, liberdade e garantia (cfr. arts. 17.º e 18.º da CRP), assumindo um importante papel na concretização do Estado português como um Estado de Direito Democrático²³³ e sendo, nas palavras de JOSÉ GOMES CANOTILHO

²³⁰ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 813.

²³¹ Consubstancia um limite, desde logo, por via do artigo 17.º da CRP.

²³² Veja-se relativamente a este preceito VITAL MOREIRA, “Liberdade de Associação”, in PAULO PINTO DE ALBUQUERQUE (Org.), *Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Fundamentais e dos Protocolos Adicionais*, Vol. II, Universidade Católica Editora, 2019, pp. 1842 e ss..

²³³ Inversamente, o regime do Estado Novo estava assente num modelo corporativista.

/ VITAL MOREIRA²³⁴, “a expressão mais qualificada da liberdade de organização colectiva privada (...)”.

No caso dos empregadores, e na ausência de preceito constitucional que tutele especificamente a respetiva liberdade de associação (ao contrário daquilo que sucede, como vimos, relativamente aos trabalhadores), importa recorrer a este preceito, sendo este apto a tutelar a respetiva posição no âmbito das relações de trabalho²³⁵. Vejamos então aquilo que resulta deste direito.

Conforme evidencia a simples circunstância de, na CRP, serem consagrados vários tipos de específicos do direito de associação²³⁶, assim como a amplitude com que foi regulado pelo legislador constitucional no art. 46.º da CRP, o direito à liberdade de associação é um direito complexo ao nível do seu conteúdo e que tem como destinatários, não só os cidadãos, mas também as associações em geral.

Ao nível do conteúdo, este contempla, desde logo, e tal como o direito à liberdade sindical:

- (i) Uma aceção positiva (cfr. n.º 1 do art. 46.º da CRP), nos termos da qual *todos os cidadãos têm o direito de, livremente e sem dependência de qualquer autorização, constituir associações* e filiar-se naquelas que já existem; e
- (ii) Uma vertente negativa, dispondo o n.º 3 do art. 46.º da CRP que *ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação nem coagido por qualquer meio a permanecer nela*.

Para além destes aspetos, o direito de associação inclui ainda uma vertente organizacional, nos termos da qual as associações são livres de definir a respetiva auto-organização e os fins prosseguidos²³⁷, estando vedada a interferência nestas por parte do Estado, salvo nos casos expressamente previstos (cfr. n.º 2 do art. 46.º da CRP).

²³⁴ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 643.

²³⁵ Neste sentido, diz-nos PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª Edição, *idem*, p. 1134, que, “apesar da falta de correspondência a nível constitucional, pode equiparar-se a liberdade de associativismo patronal com a liberdade sindical”, aludindo à circunstância de, no âmbito da Convenção n.º 87 da OIT, o direito de associação dos empregadores e o direito de filiação “caminharemos de mãos dadas”, sendo a tutela promovida pelo OIT idêntica relativamente a um e ao outro direito. *Vide* igualmente ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 860.

²³⁶ Nomeadamente, o já abordado direito fundamental à liberdade sindical (cfr. artigo 55.º da CRP), assim como o direito à liberdade de associação política (cfr. artigo 51.º da CRP).

²³⁷ Veja-se, relativamente ao princípio da amplitude dos fins das associações, JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 645.

Nesta vertente, visa a CRP assegurar uma tutela reforçada às associações, enquanto organismos livres na sua constituição, organização e desenvolvimento. Não se trata de uma promoção de situações de privilégio das associações face ao quadro comum pelo texto constitucional, mas antes de um reconhecimento de que os elementos independência, liberdade de auto-organização e liberdade de prossecução de fins são essenciais para o funcionamento das associações como verdadeiros agentes do Estado de Direito e que, como tal, estes mesmos elementos carecem de uma tutela reforçada²³⁸. De igual modo, é reforçada a sua existência, prevendo a CRP, no n.º 2 do art. 46.º, que *não podem ser dissolvidas pelo Estado ou suspensas as suas actividades senão nos casos previstos na lei e mediante decisão judicial*.

Sem prejuízo do estabelecimento de vários limites pela CRP (cfr. art. 46.º, n.ºs 1 e 4 da CRP), o carácter essencial deste direito é reconduzível a uma ideia de não interferência do Estado nas organizações, sendo perspectivado como um direito de defesa destas perante eventuais ingerências²³⁹.

Traçado o quadro geral do direito de associação, conforme previsto pela CRP – a que voltaremos - importa agora atentar especificamente na estrutura “associação de empregadores” conforme perspectivada pelo nosso CT. Nesta matéria, veja-se, desde logo, que, nos termos previstos no n.º 2 do art. 440.º do CT, é reconhecido às associações de empregadores o direito a organizarem-se tendo em vista a *defesa e promoção dos seus interesses empresariais*. Como bem nota ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES²⁴⁰, a formulação deste preceito é criticável, atenta a pouca clareza que apresenta e o facto de não ter em consideração o carácter amplo dos *interesses empresariais* (e não necessariamente relacionados com as relações laborais) destas associações, razão pela qual importa distinguir entre o conceito de “associação de empregadores” e “associação empresarial”. Vejamos.

A “associação empresarial” tem em vista a promoção e defesa dos direitos e legítimos interesses das empresas numa perspectiva de desenvolvimento de negócio (mas não só) e pode ser constituída nos termos gerais de Direito.

²³⁸ Neste sentido, JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, pp. 646 e ss..

²³⁹ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 644.

²⁴⁰ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 813.

Já quando nos referimos ao conceito de “associação de empregadores”, reportamo-nos, necessariamente, às associações que têm subjacente à respetiva atividade os interesses dos seus membros no âmbito das relações laborais que estabelecem ou podem vir a estabelecer com terceiros, estando estas sujeitas aos mecanismos de constituição e de reconhecimento previstos na nossa legislação laboral²⁴¹. Nas palavras de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “(...) A associação de empregadores, como vimos, não é uma simples associação de empresários; é, mais propriamente, um «sindicato de empregadores», dotado de uma disciplina legal parcialmente paralela à das associações de trabalhadores, e capacitado, fundamentalmente, para agir no terreno das relações colectivas de trabalho”²⁴².

Em suma, considerando a configuração dada pelo art. 46.º da CRP, pela Convenção n.º 87 da OIT e pelas diversas disposições do CT, há que considerar que, embora não autonomizado no âmbito da CRP, o direito de associação em que se funda a atividade e a legitimidade das associações de empregadores, tem natureza similar ao direito à liberdade sindical dos trabalhadores, pois assenta, de igual modo, numa vertente positiva, negativa e organizacional, sendo aplicáveis a este direito, *mutatis mutandis*, as considerações feitas a propósito da liberdade sindical, a que retomaremos no ponto 9. do presente capítulo.

4. DIREITO À LIVRE INICIATIVA ECONÓMICA PRIVADA²⁴³

Também o direito à livre iniciativa económica privada se apresenta como um importante elemento no âmbito da presente análise, considerando que a extensão das disposições de uma CCT ou de uma decisão arbitral, destinadas a regular uma concreta situação, a uma realidade diversa representa, necessariamente e, independentemente da sua legitimidade, uma limitação na gestão empresarial e na liberdade de organização dos empregadores destinatários das normas objeto de extensão. Considerando que esta interferência pode originar uma maior ou menor compressão do direito à livre iniciativa económica privada, consoante as opções tomadas pelo legislador e pelo intérprete em

²⁴¹ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, pp. 813 e 814. Este Autor realça, no entanto, que “(...) nada impede que uma associação empresarial seja *também* associação de empregadores, desde que, quanto a ela, tenha sido observado o processo legal de reconhecimento (...) (cfr. artº 448 CT)”.

²⁴² Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 816.

²⁴³ Vide ANA PRATA, *A Tutela Constitucional da Autonomia Privada*, Almedina, 1982, pp. 198 e ss., que critica a conceção da tutela da autonomia privada como tutela da iniciativa privada económica.

matéria de aplicação da portaria de extensão às relações de trabalho e da relação entre a portaria e outros IRCT, importa analisar o conteúdo fundamental deste direito.

Refira-se, a título preliminar, que o direito à livre iniciativa económica privada está consagrado pela CRP, no seu no art. 61.^{o244}, revestindo uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, beneficiando assim da correspondente tutela²⁴⁵ e que, à semelhança do direito de associação, também este direito tem um cariz essencialmente negativo, i.e., de proteção perante eventuais ingerências do Estado.

É precisamente o elemento literal do n.º 1 do art. 61.º da CRP o aspeto basilar a atender na configuração deste direito, uma vez que estabelece que o mesmo se exerce *livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral*. Ora, como vimos a propósito do direito à contratação coletiva, apesar de este tipo de remissões não significar que o preceito constitucional não contém um núcleo fundamental inviolável – que, naturalmente, contém –, a verdade é que confere ao legislador ordinário uma margem de conformação significativa do direito²⁴⁶. No entanto, neste caso, esta margem de conformação é conferida ao legislador ordinário dentro de parâmetros específicos: a CRP, a lei e o *interesse geral*. Vejamos em que medida se concretiza este preceito.

De acordo com Autores como JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA²⁴⁷ e JORGE MIRANDA²⁴⁸, o direito à livre iniciativa económica privada tem um sentido dual, incluindo, quer o direito a iniciar livremente uma atividade económica (o qual tem uma natureza pessoal), quer o direito a organizar e gerir livremente essa mesma atividade (este com uma natureza institucional). I.e., este direito é consagrado pela CRP como um

²⁴⁴ O segmento literal do art. 61.º da CRP aponta para três realidades diversas, quer relativamente aos sujeitos titulares do direito, quer relativamente ao respetivo conteúdo: (i) a livre iniciativa económica privada; (ii) a iniciativa cooperativa; e (iii) a iniciativa autogestionária.

²⁴⁵ Veja-se a este respeito, JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, pp. 789 e ss..

²⁴⁶ Atente-se, a este respeito, na posição de JORGE MIRANDA, que refere “Não é que esteja «sob reserva de lei» no sentido de não poder concretizar-se sem a mediação da lei, configurando-se, por esta via, o art. 61.º, n.º 1, como norma não exequível por si mesma – pois a natureza do direito de liberdade e a lógica do sistema económico o repeliriam; nem que ao legislador ordinário seja atribuída uma inteira discricionariedade ou disponibilidade quanto à sua disciplina (...). Mas, por certo, a regulamentação legislativa pode e deve ser muito mais interna e extensa em relação à iniciativa privada (...)”. Cfr. JORGE MIRANDA, *Manual de Direito Constitucional – Tomo IV – Direitos Fundamentais*, 3.ª edição, Coimbra Editora, 2000, p. 518.

²⁴⁷ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2007, pp. 789 e ss..

²⁴⁸ Cfr. JORGE MIRANDA, *Manual de Direito Constitucional – Tomo IV – Direitos Fundamentais*, 3.ª edição, Coimbra Editora, 2000, pp. 516 e 517.

direito cuja amplitude não se esgota num momento inicial, em que é garantida a todos os cidadãos a liberdade para iniciar uma determinada atividade económica, abrangendo também os vários estádios de exercício dessa mesma atividade, os quais incluem o respetivo desenvolvimento e uma eventual extinção. Todos estes momentos são tutelados pelo núcleo fundamental do direito à livre iniciativa económica privada. No entanto, à luz do referido *supra*, importa perceber em que termos a CRP, a lei e o conceito de *interesse geral* podem limitar esta configuração. Vejamos.

Em primeiro lugar, a própria CRP consagra um conjunto de direitos que interferem, de forma direta, na liberdade de organização e de desenvolvimento da atividade económica privada, de que são exemplo os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores previstos nos arts. 53.º e ss. da CRP. Sendo certo que, em abstrato, a maioria dos direitos são passíveis de “colidir” entre si, no caso deste direito o legislador procurou “recortar” os seus traços fundamentais tendo por base as opções tomadas noutras matérias reguladas pela CRP - opção essa que, salvo melhor entendimento, deve ser tida em conta na determinação do conteúdo essencial deste direito.

De igual modo, a CRP determina ainda a possibilidade de existirem setores vedados à livre iniciativa privada (cfr. art. 86.º, n.º 3 da CRP) e outros que, não estando limitados, devem estar sujeitos a especial regulamentação pública.

Aluda-se ainda ao exercício do direito à livre iniciativa económica privada *tendo em conta o interesse geral*, que, conforme sustentam JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, é um aspeto que “(...) sublinha a sua funcionalização constitucional”. Assim, propõem a concretização do conceito indeterminado *interesse geral* à luz dos objetivos fundamentais da coletividade reconhecidos pela própria CRP, onde se incluem objetivos como o bem-estar e qualidade de vida, os direitos dos trabalhadores, o crescimento sustentado e outros – o que, de acordo com esta perspetiva, realça também a relação que deve existir entre o desenvolvimento de atividade económica privada e a responsabilidade social dos empregadores²⁴⁹. Ainda a este nível, alude-se à exigência de uma “(...) leitura em conformidade com a constituição económica da UE, designadamente com as normas comunitárias referentes às «liberdades fundamentais» - em especial, a liberdade de circulação de capitais e liberdade de estabelecimento em todo

²⁴⁹ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, pp. 791 e 792.

o território comunitário – bem como ao direito da concorrência (TCE, arts. 43º, 56º, 81º e ss.)”²⁵⁰. Assim, com base nestes aspetos, devem considerar-se proibidas as situações discriminatórias contra pessoas (singulares ou coletivas) europeias, assim como, atentatórias deste direito as práticas restritivas da livre concorrência (funcionando aqui também como um limite à liberdade de iniciativa económica privada)²⁵¹.

Em suma, o direito à liberdade de iniciativa económica privada garante aos privados um espaço de não ingerência por parte dos poderes públicos, no qual estes podem exercer e desenvolver livremente as respetivas atividades económicas privadas. No entanto, este direito deve ser exercido de modo conforme aos padrões constitucionais vigentes e ao interesse geral da comunidade. Como bem sintetiza LUIS GONÇALVES DA SILVA, “a lei ordinária apenas pode explicitar o conteúdo da iniciativa privada e compatibilizá-lo com outros direitos ou valores de dignidade constitucional que com ela possam abstractamente conflitar – nesse sentido, lhe é consentido trazer limites ao exercício daquele direito e definir os quadros em que ele se pode exercer”²⁵².

Ora, perante as questões concretas com as quais nos depararemos *infra*, importa apurar em que medida eventuais restrições ao direito à livre iniciativa económica privada são conformes aos aspetos aqui mencionados, designadamente aos valores constitucionais²⁵³ e ao conceito de *interesse geral*.

5. PRINCÍPIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Também o princípio da igualdade e não discriminação assume um papel estruturante no ordenamento jurídico português, influenciando, de forma mediata e imediata, os mais diversos aspetos das relações de trabalho, sendo um importante limite e elemento de ponderação neste âmbito. Em particular no campo da extensão dos efeitos de IRCT’s, a igualdade entre trabalhadores é apresentada, não tão poucas as vezes, como

²⁵⁰ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, pp. 792, 795 e ss..

²⁵¹ A respeito da relação estabelecida entre a figura da Portaria de extensão e o princípio da concorrência, veja-se o Ac. do TCAS, de 30.04.2020, com o n.º de processo 659/18.2BELSB, disponível em www.dgsi.pt.

²⁵² Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 298.

²⁵³ Conforme salienta JOÃO CAUPERS *in* “Direitos dos trabalhadores em geral...”, *idem*, pp. 45 e 46, “A vinculação das entidades privadas aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores e demais direitos fundamentais de natureza análoga e a sua eficácia imediata perante entidades públicas e privadas têm de ser conciliadas com a autonomia patrimonial privada (...). Nesta indispensável conciliação, o peso relativo da autonomia patrimonial privada será tanto menor quanto maior for a desigualdade de facto entre os dois sujeitos em relação.”

o seu fundamento e desiderato, pelo que é inegável a sua relevância a este respeito. Assim, pese embora seja caso para dizer que o princípio da igualdade, enquanto princípio do estruturante do Estado de Direito, dispense apresentações, impõe-se aqui a sua análise sumária.

O princípio da igualdade tem, como sabemos, amplo acolhimento nas fontes externas e internas de Direito do Trabalho. No campo das fontes externas, veja-se, a título de exemplo, o PIDCP (cfr. arts. 3.º e 26.º), o PIDESC (cfr. arts. 3.º e 7.º), a CDFUE (cfr. arts. 20.º e ss.), a DUDH (cfr. art. 7.º), a CSE (cfr. arts. 4.º, 20.º, 27.º), a CCDSFT, o TUE (art. 2.º, 9.º e outros), as Convenções da OIT (com particular destaque para as Convenções n.ºs 100.º, 111.º, 156.º, 183), entre outros. Já ao nível das fontes internas, destaque-se a CRP (designadamente, por via dos arts. 13.º e 59.º) e o CT (arts. 23.º e ss.).

Conforme perspectivado por JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA²⁵⁴, o princípio da igualdade, plasmado no art. 13.º da CRP, enquanto princípio estruturante na construção do Estado de direito democrático e elemento concretizador da dignidade da pessoa humana, comporta três dimensões:

- (i) Uma dimensão liberal, nos termos da qual todas as pessoas, independentemente das suas concretas circunstâncias, são iguais perante a lei, devendo esta revestir as características de generalidade e abstração;
- (ii) Uma dimensão democrática, que implica a proibição de situações de discriminação no exercício e participação no poder político; e
- (iii) Uma dimensão social, nos termos da qual é incumbência do Estado a eliminação das desigualdades materiais, promovendo a igualdade entre cidadãos.

Na senda daquilo que mencionam estes Autores²⁵⁵, e apesar de podermos simplesmente abordar este princípio em associação à regra da generalidade na atribuição de direitos e na imposição de deveres, “(...) o conteúdo jurídico-constitucional do princípio da igualdade tem vindo progressivamente a alargar-se, de acordo com a síntese dialéctica dos «momentos» liberais, democráticos e sociais (...)”, não se bastando a sua análise com a alusão a uma formulação genérica e não atualista. Devemos, assim,

²⁵⁴ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 337.

²⁵⁵ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, pp. 338 e 339.

considerar os seguintes aspetos que asseguram uma efetiva aplicação do princípio da igualdade:

- (i) Proibição do arbítrio, no sentido de que não é admissível, sem a existência de um fundamento válido, o tratamento de situações iguais de forma diferente;
- (ii) Proibição de discriminação das pessoas com base em categorias subjetivas^{256_257}; e
- (iii) Obrigação de tratar de forma diferente as situações desiguais, com o propósito de atenuar situações de desigualdade fáctica entre os indivíduos, procurando promover situações de igualdade real de circunstâncias.

Assim, não é correto perspetivar o princípio da igualdade e não discriminação como um princípio genérico ou absolutamente proibicionista relativamente à existência de um tratamento diferenciado entre pessoas, assim como entender que está aniquilada qualquer margem de conformação do legislador para ir além da igualdade em sentido formal. Deve antes considerar-se o princípio da igualdade e da proibição da discriminação como um princípio maleável, cuja aplicação a cada caso concreto não corresponde necessariamente à prossecução de uma igualdade em sentido estreitamente formal. Assim, não só podem, como devem, existir casos de tratamento diferenciado de situações concretas, desde que, em cada uma destas, se garanta que:

- (i) A natureza das situações é realmente diferente e um eventual tratamento de cada uma destas em igualdade formal seria apto a gerar uma situação de desigualdade material;
- (ii) O motivo do tratamento desigual não pode ser reconduzível a qualquer dos fundamentos previstos no art. 13.º, n.º 2 da CRP²⁵⁸;
- (iii) Com o tratamento diferenciado, tem de ser prosseguida uma finalidade legítima à luz da CRP; e

²⁵⁶ Note-se que “A proibição de discriminações (nº 2) não significa uma exigência de igualdade absoluta em todas as situações, nem proíbe diferenciações de tratamento. A Constituição indica, ela mesma, um conjunto de factores discriminação ilegítimos (nº 2 do art. 13.º da CRP). Aí se contam os mais frequentes e historicamente os mais significativos dos elementos fundadores de diferenças de tratamento jurídico. Mas esse elenco não tem obviamente carácter exaustivo, sendo puramente enunciativo (...)”. Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 340.

²⁵⁷ Estes dois aspetos correspondem àquele que é o sentido primário do direito à igualdade, um sentido negativo. Cfr. JORGE MIRANDA, *Curso de Direito Constitucional*, 1, Universidade Católica Editora, 2016, pp. 294.

²⁵⁸ Diz-nos JORGE MIRANDA *in Curso...*, *idem*, p. 294, que este preceito legal “(...) é uma cláusula aberta, embora não mera cláusula aberta absoluta.

Para além dos fatores de desigualdade enunciados – os mais flagrantemente recusados pela convivência jurídica geral – há ou pode haver outros insuscetíveis de determinar privilégios e discriminações (...)”.

(iv) O tratamento diferenciado consubstancia um meio necessário, adequado e proporcional à satisfação do propósito a que se destina²⁵⁹.

No mais, conforme notam JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, “(...) a vinculação jurídico-material do legislador ao princípio da igualdade não elimina a liberdade de conformação legislativa, pois a ele pertence, dentro dos limites constitucionais, definir ou qualificar as situações de facto ou as relações da vida que hão-de funcionar como elementos de referência a tratar igual ou desigualmente (...)”²⁶⁰, devendo, em cada caso, fazer-se uma ponderação com referência aos valores da segurança jurídica, da proporcionalidade, da justiça, da solidariedade ou a outros fundamentos constitucionalmente relevantes.

Conforme referido *supra*, este princípio é reafirmado no art. 59.º, n.º 1 da CRP, nos termos do qual é reconhecido um conjunto de direitos aos trabalhadores, *sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas*.

No CT encontramos, igualmente, diversas manifestações deste princípio, sendo de destacar a regra fundamental do art. 25.º, n.º 1 do CT, que proíbe qualquer discriminação, direta ou indireta²⁶¹, com fundamento nos fatores previstos no n.º 1 do art. 24.º do CT (*de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical*), o qual não tem caráter taxativo²⁶². Também daqui se retira uma obrigação de tratar de igual modo os trabalhadores ou candidatos a emprego em igualdade de circunstâncias, e de modo diferentes aqueles que não estão nesta posição, e não uma

²⁵⁹ Cfr. Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada, ibidem*.

²⁶⁰ Cfr. Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada, idem*, p. 339.

²⁶¹ Veja-se, relativamente à distinção entre situações de discriminação direta e indireta, entre outros, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª edição, Almedina, 2023, pp. 217 e ss..

²⁶² Vide, entre outros, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, *idem*, p. 214.; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho – II*, Almedina, 2019, pp. 275 e ss.; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª Edição, *idem*, pp. 365 e ss..

obrigação de tratar uniformemente todos os trabalhadores ou candidatos a emprego²⁶³, sendo esta a bitola a atender na apreciação da conformidade ao princípio da igualdade e não discriminação de eventuais tratamentos desiguais entre os trabalhadores.

Além destes aspetos, considerando que abordamos aqui uma temática integrada no âmbito dos IRCT's, que são fontes específicas do contrato de trabalho (cfr. art. 1.º do CT), e que estes instrumentos potenciam a aplicação de regras diferentes a trabalhadores e/ou empregadores integrados num mesmo setor de atividade, geográfico e funcional, em função da circunstância de serem ou não membros de estruturas sindicais ou de associações de empregadores, assume particular relevância perceber como opera o princípio da igualdade e não discriminação nestas situações. I.e., sem prejuízo de considerações mais específicas, que faremos adiante, em sede de apreciação concreta de questões que a nossa legislação laboral convoca, importa aqui responder à questão prévia “É o princípio da filiação genericamente compatível com o princípio da igualdade e da não discriminação?”.

De facto, como tivemos oportunidade de referir, no nosso ordenamento jurídico, os trabalhadores têm liberdade para (não) se filiarem em estruturas sindicais. Do mesmo modo, gozam os empregadores de liberdade de se associarem e de integrarem (ou não) estruturas representativas dos respetivos interesses profissionais, sendo conferida a ambos os direitos a natureza de direitos fundamentais.

Tendo estas estruturas legitimidade constitucional²⁶⁴ para negociar e outorgar CCT's autonomamente, e de, assim, definirem o conteúdo específico de parte da normatividade a aplicar a algumas das relações jus laborais dos seus representados, a circunstância de estes estarem ou não filiados ou associados é, naturalmente, apta a determinar a aplicação de regras diferentes entre trabalhadores e empregadores, entre si.

Apesar de termos assim, em tese, em confronto dois princípios fundamentais da nossa ordem jurídica constitucional e laboral – o princípio da igualdade e o princípio da liberdade de filiação – e de a CRP e o CT proibirem a discriminação em razão da filiação sindical dos trabalhadores, o tratamento diferenciado (desde que não discriminatório)

²⁶³ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, p. 127.

²⁶⁴ No caso das associações de empregadores, a legitimidade constitucional é implícita, como vimos. I.e., apesar de a CRP não lhes reconhecer expressamente este direito, o respetivo reconhecimento aos trabalhadores implica que estes tenham uma contraparte.

entre trabalhadores e/ou empregadores é neste âmbito, e de uma forma genérica, perfeitamente admissível à luz do nosso ordenamento.

Assim entendemos, desde logo, pelo facto de estarmos perante situações verdadeiramente diferentes. Estando previstas as estruturas sindicais e associações patronais na nossa legislação, sendo livre a adesão a estas estruturas e tendo as mesmas a competência para exercer alguns dos direitos reconhecidos aos seus representados, em nome destes, a atuação destas estruturas deve, numa situação de normalidade de circunstâncias, ser apenas dirigida aos seus representados/associados. A diferença decorre do exercício de uma opção livre dos trabalhadores ou empregadores, pelo que não deve considerar-se vedada pelo princípio da igualdade e não discriminação.

Como bem sustenta MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO a este respeito, deve “(...) evitar-se uma aplicação excessiva do princípio da não discriminação em razão da filiação sindical dos trabalhadores, uma vez que o que a lei proíbe é o tratamento discriminatório dos trabalhadores e não todo e qualquer tratamento diferenciado em razão da filiação ou não filiação sindical (...)”²⁶⁵.

Isto não significa, no entanto, que em torno da confluência entre estes dois princípios não sejam convocadas difíceis ponderações, sobretudo quando estão em causa outros direitos constitucionalmente protegidos. Veja-se a este respeito que, por exemplo, em matéria retributiva²⁶⁶, o tratamento diferenciado entre trabalhadores nem sempre foi admitido pelos nossos tribunais e não tem sido unânime no seio da nossa Doutrina.

JORGE LEITE alertava para as dificuldades de compatibilização entre um regime que assenta as suas bases na eficácia limitada das convenções e a CRP, a respeito da igualdade salarial²⁶⁷.

ABÍLIO NETO nota a este respeito que “Já não é líquido que o princípio da remuneração equitativa, tal como o concebemos, se imponha, ao menos com a mesma

²⁶⁵ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 100.

²⁶⁶ Relativamente à igualdade retributiva entre trabalhadores, esta resulta do já aludido art. 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP, que reconhece o direito dos trabalhadores à *retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna*. A respeito deste preceito, considerem-se os traços fundamentais identificados por JOSÉ GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA: (i) A retribuição deve ser conforme à quantidade e à qualidade do trabalho; (ii) A trabalho igual em quantidade, natureza e qualidade deve corresponder salário igual; e (iii) A retribuição deve garantir uma existência condigna. Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada, idem*, p. 772.

²⁶⁷ Cfr. JORGE LEITE, “O sistema português de ...”, *idem*, p. 136.

intensidade, no âmbito da contratação colectiva, toda ela assente numa *auto-composição de interesses*, levada a efeito entre, por um lado, os empregadores ou as suas associações representativas, e, por outro, as associações sindicais, assente, toda ela, embora com os limites decorrentes da lei (cf. art. 6.º do DL n.º 519-C1/79, de 29-12), nas regras da autonomia privada e da liberdade negocial”²⁶⁸.

Em sentido idêntico, JÚLIO GOMES criticava algumas das posições dos nossos Tribunais, em que se afirmava a igualdade de tratamento salarial entre trabalhadores, “(...) esquecendo que se trata assim de modo igual o que é desigual.”²⁶⁹.

Numa análise ímpar desta temática, explica LUIS GONÇALVES DA SILVA²⁷⁰ que “(...) a aplicação das cláusulas retributivas aos trabalhadores não filiados não tem suporte no conteúdo do princípio da igualdade, constituindo mesmo uma violação daquele princípio”. E, por isso, defendemos que a igualdade (arts. 13.º e 59.º, n.º 1, al. a), da CRP, bem como o art. 270.º) não suporta o dever de aplicar a retribuição prevista na convenção colectiva a trabalhadores não filiados em sindicato outorgante e, muito menos, a filiados noutros sindicatos”, entendendo que apenas existirá uma situação de discriminação nos casos em que a diferença de tratamento não decorra da liberdade de (não) filiação.

Também ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES sustenta que “Um facto adicional de diferenciação retributiva é ou pode ser a *filiação sindical*, não, obviamente, por si mesma (caso em que se estaria perante discriminação, conforme o art. 24º/1 CT), mas pela circunstância de o âmbito de aplicação das convenções colectivas de trabalho ser determinado, segundo a lei, pela filiação associativa dos trabalhadores e do empregador (art. 496º). (...) a jurisprudência pendeu, por algum tempo, no sentido de impor a igualdade retributiva relativamente a todos os trabalhadores, independentemente da filiação sindical (...). Hoje, parece – bem, em nosso parecer – assente o entendimento oposto, de que resulta o reconhecimento do carácter de *fundamento objectivo* para diferenciação ao resultado do exercício da liberdade de filiação sindical”²⁷¹.

Igual entendimento seguiu recentemente o Supremo Tribunal de Justiça, considerando que a sujeição a diferentes IRCT’s (decorrente da filiação sindical) constitui

²⁶⁸ ABÍLIO NETO, "Conteúdo e alcance do princípio constitucional “para trabalho igual salário igual””, in ANTÓNIO MOREIRA (coord.), *Memórias do I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 1998, p. 376.

²⁶⁹ Cfr. JÚLIO GOMES, “O Código do Trabalho de 2009 e o desincentivo...”, *idem*, pp. 97 e 98

²⁷⁰ LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1966 e ss..

²⁷¹ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 379.

fundamento admissível para a existência de diferenças remuneratórias entre trabalhadores. Diz-nos muito claramente este Tribunal superior, no seu Ac. de 21.10.2009, com o n.º de proc. 838/05.2TTTCBR.C1.S1, que “(...) simplesmente, e como decorre do apelo à paridade de circunstâncias, mister é que a discriminação surpreendida não só seja abarcada, como também que seja encerrada nesse condicionalismo, isto é, que a razão da diferenciação resida, e tão só, no facto de o trabalhador não beneficiado pelos aumentos em condições idênticas às desfrutadas por outros não ser associado da organização sindical ou das organizações sindicais que outorgaram o acordo de empresa ou não ser, sequer, sindicalizado. E compreende-se que assim seja.”²⁷².

Ora, como tivemos oportunidade de constatar, a existência de regimes diferenciados entre trabalhadores, assim como entre empregadores, pode ou não ser conforme ao princípio da igualdade, tal como configurado pela CRP, dependendo este juízo das circunstâncias concretas que motivam a existência de um tratamento diferenciado. No entanto, é certo, pelo menos entre a larga maioria da Doutrina, que a filiação sindical, associada à vigência do princípio da filiação (e do direito à contratação coletiva, como seu corolário) no nosso ordenamento jurídico, é um fundamento apto a justificar a existência de regimes diferenciados entre trabalhadores e entre empregadores, inclusive em matéria retributiva.

6. PRINCÍPIO DA FILIAÇÃO MITIGADO²⁷³

Percorridos os caminhos da figura da portaria de extensão desde 1943 até à atualidade, estabelecido o necessário paralelismo com outros IRCT's previstos pelo nosso CT e analisados alguns dos princípios constitucionais com maior relevância no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, atentemos agora nos aspetos estruturantes do sistema de regulamentação coletiva que resultam diretamente do CT.

²⁷² Cfr. Ac. do STJ, de 21.10.2009, com o n.º de proc. 838/05.2TTTCBR.C1.S1, disponível em www.dgsi.pt. Vide ainda a este respeito, entre outros, o Ac. do TRL, de 15.02.2012, com o n.º de processo 3250/09.0TTLSB.L1-4., disponível em www.dgsi.pt.

²⁷³ Ou, na expressão de LUIS GONÇALVES DA SILVA in “Notas sobre a eficácia (...)”, *idem*, p. 610, “princípio da dupla filiação”, considerando o facto de ser pressuposto de aplicação da CCT a filiação/associação do trabalhador e do empregador nas estruturas associativas outorgantes.

Note-se, no entanto, e conforme explica LUIS GONÇALVES DA SILVA, que esta expressão pode ser mesmo incorreta tecnicamente, uma vez que não é aplicável a todas as situações. A título de exemplo, considere-se o caso do acordo de empresa. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, p. 1882, nota 4873.

Importa abordar, desde logo, o princípio da filiação, o qual, como já vimos *supra*, é um verdadeiro instrumento modelador da atual figura da portaria de extensão (em rigor, poderá até considerar-se que é a própria figura da portaria de extensão um dos elementos que conforma o princípio da filiação, e não o contrário – aspeto relativamente ao qual teremos oportunidade refletir mais adiante).

Como ponto prévio, comecemos por reconhecer o caráter central da CCT no Direito Coletivo do Trabalho, sendo este um instrumento que, recordemos, comporta uma dupla dimensão ao nível do seu conteúdo: (i) dimensão obrigacional; e (ii) dimensão reguladora. Enquanto instrumento com conteúdo obrigacional, deve considera-se que a CCT representa uma relação pactícia entre sujeitos, os quais, exercendo a respetiva liberdade de celebração e estipulação, acordam entre si determinadas obrigações recíprocas²⁷⁴. Além deste conteúdo, a CCT tem a particularidade de consubstanciar um instrumento apto a regular, de forma mais ou menos extensa, as relações de trabalho²⁷⁵ - aspeto que faz surgir um conjunto de questões estruturais no ordenamento juslaboral, com particular destaque para a questão “Que situações juslaborais são reguladas pela CCT?”. A esta pergunta o nosso ordenamento jus laboral poderia dar uma de várias respostas²⁷⁶⁻²⁷⁷. Vejamos.

Conforme tivermos oportunidade de ver *supra*, de forma específica, a CRP consagra, como direitos análogos aos direitos, liberdades e garantias, o direito à liberdade sindical (cfr. art. 55.º) e o direito à contratação coletiva, sendo este último *garantido nos*

²⁷⁴ A respeito do conteúdo obrigacional, diz-nos JOSÉ ANDRADE MESQUITA que “(...) vale o princípio do contrato: ficam vinculados os outorgantes, aqueles que celebram a convenção (...). Está-se perante uma regra de Direito Civil que rege, neste ponto, as convenções colectivas (...)”. Cfr. JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, 2.ª edição, AAFDL Editora, 2004, p. 155.

²⁷⁵ Aspeto que analisaremos *infra* com maior detalhe.

²⁷⁶ Conforme referido no ponto 2. do presente capítulo, o ordenamento jurídico espanhol consagra a eficácia *erga omnes* das fontes convencionais (cfr. n.º 3 do art. 82.º do *ELT*). Quanto ao ordenamento jurídico francês, apesar de estabelecer a eficácia *interpartes* das fontes convencionais (cfr. L2262-1 do *Code du Travail*), é consagrada a possibilidade de o empregador signatário ou membro de uma estrutura signatária aplicar a todos os seus trabalhadores o respetivo instrumento convencional (cfr. L2254-1 do *Code du Travail*), razão pela qual, em termos práticos, as fontes convencionais têm uma eficácia próxima da *eficácia erga omnes*.

Note-se ainda que, em Itália – país que têm um regime de contratação coletiva particularmente assente na autonomia negocial privada e no *Codice Civile* -, apesar de vigorar a eficácia *interpartes* das fontes convencionais, pela sua sujeição ao regime do *Codice Civile*, os efeitos da contratação coletiva são frequentemente alargados. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 461 e 462.

²⁷⁷ Relativamente às regras relativas à produção de efeitos das fontes convencionais nos ordenamentos jurídicos alemão, espanhol, francês e italiano, *vide* LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 292 e ss., assim como LUIS GONÇALVES DA SILVA *in* “Princípios gerais da contratação colectiva no Código do Trabalho” *in* ANTÓNIO MOREIRA (coord.), *VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Almedina, 2004, pp. 247 a 249, nota 41.

termos da lei (cfr. art. 56.º, n.º 3). Não obstante as frequentes confusões entre o conceito de “liberdade sindical” e o conceito de “princípio da filiação”, estes representam realidades manifestamente diversas, sendo pacífica a ideia de que o legislador constitucional consagrou nestas disposições o direito à liberdade sindical e o direito à contratação coletiva, e não um princípio geral da filiação – efetivamente, o legislador constitucional remeteu para o legislador ordinário a escolha entre um sistema de regulamentação coletiva de trabalho assente na aplicação universal das convenções coletivas ou um sistema de regulamentação coletiva assente no princípio da filiação²⁷⁸.

Centrando-nos aqui na eficácia pessoal – aspeto que mais releva efeitos da presente dissertação –, é de referir que, quanto a nós, o legislador ordinário tomou uma posição (hoje) muito clara: vigora no nosso ordenamento jurídico o princípio da dupla filiação mitigado²⁷⁹, tendo como regra geral a regra nos termos da qual *a convenção colectiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante* (cfr. art. 496.º, n.º 1 do CT), bem como *a convenção celebrada por união, federação ou confederação obriga os empregadores e os trabalhadores filiados, respectivamente, em associações de empregadores ou sindicatos representados por*

²⁷⁸ Diz-nos LUIS GONÇALVES DA SILVA que “(...) a Constituição não impõe um modelo de contratação colectiva ao legislador ordinário, podendo este, por exemplo, optar entre a eficácia *erga omnes* e interpartes, bem como delimitar o regime de vigência, não fazendo naturalmente parte do seu conteúdo a imposição de um regime de vigência ilimitada da convenção colectiva (...)”. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, p. 1285.

Também BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER refere que “A regra da filiação, parecendo-nos inadequada, não é inconstitucional. O art. 56.º, 3 e 4, da Const., ao compreender um dever de legislar a propósito do exercício do direito de contratação colectiva, oferece considerável liberdade de escolha ao legislador (...)” Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p. 15.

No mesmo sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES sublinha que “A adopção do princípio da dupla filiação não é, ao contrário do que por vezes se supõe, um corolário forçoso da liberdade sindical. A circunstância de a lei conferir ao sindicato o monopólio da negociação colectiva não implica, necessariamente, que as convenções só abranjam os respectivos membros (assim como os empregadores inscritos nas associações de subscritoras. (...) A opção que, neste plano, foi feita e permanece – a dupla filiação como critério delimitador da aplicabilidade directa das convenções – é apenas uma de entre as possíveis (...)”. Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 890.

JOSÉ BARROS MOURA in *A convenção colectiva entre as fontes de direito do trabalho: contributo para a teoria da convenção colectiva de trabalho no direito português*, Almedina, 1984, pp. 213 e ss. diz-nos que a regra da filiação sindical ou associativa em matéria de aplicação subjetiva da CCT “(...) parece ser um corolário do princípio da liberdade sindical que postula a liberdade individual de filiação no sindicato da escolha do trabalhador, bem como de não filiação ou de desfiliação (...)”.

Ora, dúvidas não restam que, de facto, a escolha do modelo de eficácia dos IRCT’s cabe ao legislador ordinário, conforme resulta expresso do determinado pelo legislador constitucional.

²⁷⁹ Em matéria de evolução e enquadramento histórico do princípio da filiação no ordenamento jurídico português, vide LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Da Escolha...”, *idem*, pp. 1977 e ss..

aquela organização quando celebre em nome próprio, nos termos dos respectivos estatutos, ou em conformidade com os mandatos a que se refere o n.º 2 do artigo 491.º (cfr. art. 496.º, n.º 2 do CT)²⁸⁰. Nestes termos, para que se aplique, em regra, uma CCT a determinada relação contratual laboral, importa estarem verificados, entre outros²⁸¹, dois requisitos cumulativos fundamentais:

- (i) O empregador tem de ser associado de uma associação de empregadores celebrante da CCT (ou de uma associação integrante de uma união, federação ou confederação celebrante)²⁸²; e
- (ii) O trabalhador tem de estar filiado numa associação sindical celebrante (ou num sindicato integrante de uma união, federação ou confederação celebrante).

Ora, esta é uma opção legislativa cuja regra geral, a ser aplicada sem desvios, implicaria necessariamente que ficassem fora do âmbito de aplicação das CCT's as relações jus laborais em que (i) nenhum dos intervenientes estivesse filiado nas associações outorgantes, (ii) apenas um destes estivesse filiado, bem como aquelas em que (iii) qualquer dos intervenientes estivesse filiado noutra associação/sindicato de empregadores não outorgante da convenção. Sumariamente, a CCT apenas se aplicaria às situações em que cada uma das partes da relação laboral estivesse integrada numa das associações outorgantes²⁸³.

Ora, este alcance determinado e limitado da forma pura do princípio da filiação, associado a fatores como as reduzidas taxas de sindicalização²⁸⁴, a dispersão de estruturas de representação sindical/de empregadores (com níveis de representatividade muito diversos) e ao direito dos trabalhadores e empregadores a não se filiarem/associarem, seria apto a gerar uma situação de reduzida aplicação dos IRCT's de natureza

²⁸⁰ Estas disposições correspondem, com as necessárias adaptações, ao disposto no art. 552.º, n.ºs 1 e 2 do CT de 2003 e no artigo 9.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro.

²⁸¹ Vide relativamente a esta matéria LUIS GONÇALVES DA SILVA *in Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1879 e ss..

²⁸² Este requisito não tem, naturalmente, aplicação caso estejamos perante um acordo de empresa.

²⁸³ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 890.

²⁸⁴ Relativamente à quebra das taxas de sindicalização, JÚLIO GOMES explica que esta "(...) resulta de muitos factores, entre os quais o desaparecimento dos colectivos, a expansão do trabalho precário e do comumente designado trabalho atípico, a desconfiança crescente perante a vida política a que os sindicatos andam inelutavelmente associados, mas também, na nossa opinião, do próprio sistema jurídico português". Cfr. JÚLIO GOMES, "O Código do Trabalho de 2009 e o desincentivo...", *idem*, p. 96.

convencional²⁸⁵⁻²⁸⁶, razão pela qual o legislador reconheceu a necessidade de introduzir na lei um conjunto de instrumentos e mecanismos com natureza corretiva relativamente a esta que é a principal vicissitude da forma pura do princípio da filiação²⁸⁷. Apesar de estes instrumentos e mecanismos configurarem situações de exceção à forma pura do princípio da filiação, contamos já com diversas manifestações da sua vigência no ordenamento jurídico português, tendo um impacto muito significativo nas taxas de abrangência por regulamentação coletiva em Portugal - razão pela qual entendemos estar já perante um verdadeiro princípio da filiação mitigado. Vejamos.

Como não poderia deixar de ser, a primeira e mais substancial das exceções ao princípio da filiação a referir é a intervenção administrativa, por via das portarias de extensão. Apesar de não consubstanciar um mecanismo automático de estender a eficácia das CCT's, por implicar uma atuação do(s) Ministro(s) nesse sentido e a observação de um procedimento que não depende apenas dos sujeitos da relação jus laboral, esta tem sido a forma típica de estender a eficácia das CCT's no ordenamento jurídico português²⁸⁸. Teremos oportunidade, ao longo da presente dissertação, de abordar os exatos contornos de aplicação deste instrumento.

Além da intervenção administrativa por via das portarias de extensão (e das portarias de condições de trabalho), o legislador ordinário tem vindo a consagrar na letra da lei algumas possibilidades de estender a eficácia das convenções *ope lege*, nomeadamente:

²⁸⁵ A conjugação destes fatores com os dados empíricos relativos à taxa de sindicalização na realidade portuguesa leva Autores como BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER a referir-se ao princípio da filiação como um princípio minoritário. Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p. 9.

²⁸⁶ Cfr. refere BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER *in* “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p. 23, “Assim, se levado com rigor o “princípio da filiação”, sobretudo quando não corrigido pelas PE's, teríamos uma aplicação dramaticamente baixa das CCTs”.

²⁸⁷ Em abordagem às desvantagens associadas ao princípio da filiação, sustenta JORGE LEITE *in* “O sistema português de ...”, *idem*, p. 137, que este “...Incentiva o recurso ao expediente do alargamento por via administrativa, com as desvantagens de suspeição de inconstitucionalidade: compatibiliza-se mal com o princípio da autonomia colectiva, entra em rota de colisão com a reserva constitucional de lei de boa parte das matérias de que se ocupa a convenção colectiva e é, além disso, susceptível de fragilizar as associações sindicais na medida em que , alargando as vantagens da convenção àqueles que não suportam as desvantagens da sindicalização – económicas, traduzidas no pagamento de contribuições, e outras – estimulam a não inscrição e até a desfiliação”.

²⁸⁸ Nas palavras de BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “As PE's representam o suplemento de eficácia que dá completa uniformidade e generalidade de aplicação às CCTs”. Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Foro competente para apreciar legalidade das portarias (ou regulamentos) de extensão”, *in Cadernos de Justiça Administrativa*, n.º 65, CEJUR, 2007, p. 46.

- (i) A filiação pós-eficaz²⁸⁹, prevista no art. 496.º, n.º 1, primeira parte, do CT – a que retomaremos *infra* (ponto 2.2. do capítulo III) -, nos termos da qual a CCT se aplica aos trabalhadores e empregadores filiados/associados nas associações outorgantes no início do processo negocial. Com a fixação do momento referência no início do processo negocial, o legislador procura precisamente alargar o âmbito de aplicação das convenções e evitar que, na sequência de um processo negocial em curso, sejam tomadas decisões de desfiliação que afetem negativamente a representatividade das associações outorgantes²⁹⁰. Saliente-se, no entanto, que esta pós-eficácia é limitada, nos termos previstos no art. 496.º, n.º 4 do CT²⁹¹.
- (ii) A filiação *a posteriori*, acautelada por via do art. 496.º, n.º 1, *in fine*, do CT, que determina expressamente que a convenção é imediatamente aplicável àqueles que se filiem na associação sindical ou empresarial durante a vigência da mesma. Ou seja, no plano inverso ao referido no ponto anterior, o legislador não tem aqui qualquer preocupação em fazer depender a eficácia da convenção da filiação no momento em que esta é negociada. Conforme clarifica JOSÉ ANDRADE MESQUITA, “(...) dificulta-se o abandono (...) e facilita-se a entrada”, em abono daquele que identifica como o “princípio da maximização do âmbito convencional”²⁹².
- (iii) A filiação inerente ou transmitida, que resulta expressamente do disposto no art. 498.º do CT, o qual assegura que, *em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica*, a CCT (ou, em rigor, o IRCT aplicável) continua a ser aplicável ao adquirente²⁹³. Como bem sustenta JOSÉ ANDRADE MESQUITA, “o objetivo desta norma é, obviamente, manter as condições contratuais existentes, evitando que a transmissão da empresa altere as

²⁸⁹ Expressão usada em diversos segmentos da Doutrina. *Vide*, a título de exemplo, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 1927; JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *idem*, p. 158.

²⁹⁰ Cfr. JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *idem*, pp. 159 e 160.

²⁹¹ Conforme sublinha JOSÉ ANDRADE MESQUITA a respeito do facto de a pós-eficácia não ser ilimitada, “Tratando-se de regras que derivam da vontade dos sujeitos que as estabelecem, se estes lhes ficassem indefinidamente vinculados contrariar-se-ia a ordem pública”. Cfr. JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *ibidem*.

²⁹² Cfr. JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *idem*, pp. 161 e 162.

²⁹³ *Vide* a este respeito LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 2046 e ss..

regras em vigor", sendo que existem alguns efeitos da filiação que "transitam" com a empresa ou estabelecimento²⁹⁴.

- (iv) Os mecanismos de escolha individual, por parte de trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes, da CCT a aplicar à respetiva relação laboral. A respeito deste mecanismo, como sabemos, já muito se discorreu na Doutrina e jurisprudência nacionais.

O primeiro mecanismo deste tipo surge no Direito Coletivo do Trabalho português através da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o CT de 2003. Foi consagrada no seu art. 15.º, n.º 1 uma disposição, de natureza transitória, nos termos da qual, nos casos em que, após a entrada em vigor do CT de 2003, fosse outorgado um IRCT negocial aplicável a empresas em que fossem aplicáveis, àquela data, um ou mais IRCT's, os trabalhadores dessas empresas que não fossem filiados em sindicatos outorgantes e que fossem suscetíveis de serem abrangidos pelo âmbito setorial ou profissional do IRCT, poderiam escolher o IRCT que queriam que fosse aplicável à respetiva relação contratual laboral²⁹⁵.

Também o CT de 2009 consagrou um mecanismo deste tipo, mas não a título transitório e, desta feita, com uma abrangência muito significativa, designadamente no seu art. 497.^{o296}. Na sua redação atual, aquilo que resulta deste preceito é a atribuição aos trabalhadores não sindicalizados de uma faculdade de escolha da CCT ou decisão arbitral que pretendem que seja aplicável à sua relação contratual, de entre todas aquelas que são aplicáveis no âmbito de uma empresa²⁹⁷.

²⁹⁴ JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *idem*, p. 163.

²⁹⁵ *Vide* a este respeito, LUIS GONÇALVES DA SILVA, "Princípios gerais...", *idem*, p. 250; LUIS GONÇALVES DA SILVA, "Da Escolha...", *idem*, pp. 1979 e ss.; JOÃO REIS, "A caducidade e a uniformização das convenções colectivas, a arbitragem obrigatória e a Constituição" in *Questões Laborais*, n.º 22, Coimbra Editora, 2003, pp. 191 e ss.; JORGE LEITE, "Código do Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade" in *Questões Laborais*, n.º 22, Coimbra Editora, 2003, pp. 254 e ss.; ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, "As diversas e graves inconstitucionalidades do Código do Trabalho", in *Questões Laborais*, n.º 22, 2003, p. 227.

²⁹⁶ Conforme nota LUIS GONÇALVES DA SILVA, com a introdução deste mecanismo terá o legislador pretendido "a) (...) assegurar (alguma) uniformização regulativa nas empresas (...); b) por outro, terá sido também importante a relevância em matéria de gestão de algumas previsões específicas que conferem monopólio à intervenção da fonte convencional (...); c) acresce que o legislador terá ainda considerado que a opção do trabalhador pela aplicação de uma fonte convencional lhe conferiria um estatuto mais adequado e eventualmente protector – não obstante o artigo 3.º, n.º 1 – do que a mera aplicação da lei". Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, "Da Escolha...", *idem*, pp. 1985 e 1986.

²⁹⁷ São várias as posições a respeito da introdução desta norma no ordenamento jurídico português na Doutrina. A título exemplificativo, veja-se aquilo que nos diz LUIS GONÇALVES DA SILVA: "A solução legal constante do artigo 497.º não está isenta de críticas, porquanto ao permitir que um trabalhador usufrua, por acto unilateral, da aplicação de uma convenção colectiva outorgada por uma associação em que não se encontra filiado, poderá esvaziar parte do conteúdo útil da filiação e, com isso, fragilizar a actividade

Esta escolha deve ser comunicada ao empregador no prazo de 3 meses após a entrada em vigor do IRCT escolhido ou do início da execução do contrato (cfr. n.º 2 do art. 497.º do CT) e pode ser revogada nos termos previstos no n.º 4 deste preceito.

Atenta a amplitude desta faculdade conferida aos trabalhadores não sindicalizados – a qual pode colocar em causa a vigência do princípio da filiação²⁹⁸ como regra fundamental do nosso sistema – decidiu o legislador de 2019, por meio da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, introduzir algumas limitações nesta matéria, designadamente: (i) estabeleceu que a aplicação da convenção se mantém *até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses* (cfr. art. 497.º, n.º 3 do CT); assim como que (ii) o trabalhador só pode fazer uso desta faculdade uma vez ao serviço de empregadores aos quais sejam aplicáveis aqueles IRCT's (cfr. art. 497.º, n.º 5 do CT, na sua redação que lhe foi dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro e n.º 6 do atual CT).

Posteriormente, por via da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio o legislador tomar posição relativamente a um dos aspetos controvertidos em torno deste mecanismo, que assentava na possibilidade ou não de um trabalhador, a cuja relação laboral se aplicava uma portaria de extensão, fazer uso do mesmo. O legislador assumiu posição expressa na matéria, introduzindo o atual n.º 5 do art. 497.º do CT, que nos diz que *a escolha não poderá ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido*

sindical, revelando “um claro efeito antisindical”. Cfr. LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Da Escolha...”, *idem*, pp. 198 e ss..

Veja-se também o que refere JÚLIO GOMES, utilizando um exemplo bem conseguido: “Esta nova exceção que lhe é introduzida, é, contudo, quanto a nós, das mais infelizes e das mais preocupantes, afigurando-se-nos mesmo como uma norma de conteúdo (quando não de escopo) anti-sindical. Com efeito, enquanto os trabalhadores filiados numa associação sindical ficam vinculados pela convenção colectiva que essa associação sindical outorgue, e isto mesmo que tendo estado inscritos no início do processo negocial se desfilie entretanto (como resulta do n.º 4 do artigo 496º), os trabalhadores não filiados podem optar pela convenção colectiva que mais lhes agrada, caso sejam aplicáveis várias no âmbito de uma empresa. Se nos é permitida a imagem, é como se o trabalhador filiado estivesse reduzido ao prato único e o não filiado pudesse escolher o menu à carta.” Cfr. JÚLIO GOMES, “O Código do Trabalho de 2009 e o desincentivo...”, *idem*, pp.105 e 106.

Veja-se também ISABEL VIEIRA BORGES in “Níveis de negociação (...)” *idem*, pp. 191 e ss.; Também MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 311 e ss..

Sem prejuízo de esta norma ter sido já objeto de apreciação de constitucionalidade no Ac. do TC n.º 338/2010, de 22.09.2010, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>., veja-se a posição apresentada por LUÍS GONÇALVES DA SILVA in “Da Escolha...”, *idem*, pp. 198 e ss., assim como o voto de vencido de JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO;

²⁹⁸ Com referência à introdução destes dois mecanismos na nossa legislação, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER refere que é dificilmente sustentável a vigência do princípio da filiação, dada circunstância de se afirmar como um “princípio minoritário”. Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, pp. 12 e 13.

por portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico.

Em face deste quadro, temos, pois, que compreender os aspetos para os quais alerta BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER quando se refere ao princípio da filiação como um “princípio minoritário”²⁹⁹, dada a amplitude e extensão das exceções previstas pelo nosso CT.

Refira-se, no entanto, que a sua conformação no ordenamento jurídico como um “princípio minoritário” não consubstancia uma inevitabilidade ou um aspeto que não está na disposição do legislador. De facto, se é certo que o legislador laboral adotou, de forma inequívoca, o princípio da filiação como o princípio elementar e basilar em matéria de eficácia de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, é igualmente certo que foi este mesmo legislador que, ao longo do tempo, foi incluindo na nossa legislação um conjunto de mecanismos destinados a fazer face à reduzida eficácia que o princípio da filiação, no seu estado puro, originava, em abono da promoção de valores como a uniformização das relações laborais e a estabilidade regulativa e organizacional a nível empresarial.

Ora, sem prejuízo dos efeitos perversos passíveis de serem originados pela aplicação de alguns destes mecanismos de criação legislativa – entre os quais, destacamos uma inequívoca promoção da desfiliação sindical - e da respetiva conformidade à CRP, a realidade legislativa, perspectivada de uma forma conjunta, diz-nos que não temos hoje um sistema puramente assente no princípio da filiação, mas sim um sistema que contém já diversos instrumentos e mecanismos jurídicos para fazer face às vicissitudes da aplicação prática da forma pura deste princípio.

Estabelecendo-se um paralelismo com as teorias dos sistemas de governo, consideremos o conceito proposto por alguns Autores de “parlamentarismo racionalizado”. Este conceito visa retratar os sistemas de governo de natureza parlamentar nos quais existe um conjunto de instrumentos jurídicos criados para fazer face às vicissitudes e bloqueios originados pela forma pura do parlamentarismo. Nestes casos, e não obstante a importância dos referidos mecanismos, estes não podem subverter a

²⁹⁹ Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p.102.

estrutura nuclear do parlamentarismo, sob pena de estarmos já perante um outro sistema de governo.

O mesmo se diga, *mutatis mutandis*, relativamente ao princípio da filiação. Estes instrumentos consubstanciam importantes elementos de harmonização entre o princípio da filiação e outros valores juridicamente relevantes, mas estes não podem ter um alcance passível de reduzir o princípio da filiação a um mero enunciado legislativo sem correspondência prática, sob pena de o sistema deixar ter esta característica. Assim, se é certo que estes instrumentos e mecanismos têm contribuído para as elevadas taxas de cobertura dos IRCT's em Portugal³⁰⁰, colmatando assim alguns dos inconvenientes decorrentes de uma aplicação pura do princípio da filiação, é igualmente certo que o seu alcance é apto a colocar este princípio e a identidade do Direito Coletivo do Trabalho verdadeiramente em crise. A questão que se impõe atualmente é se o princípio da filiação ainda subsiste.

Entendemos que a resposta deve ser afirmativa, ainda que vigore numa configuração bastante distante da forma pura do princípio da filiação. Conforme melhor veremos nos pontos 7 e 8. do presente capítulo, o legislador laboral, com toda a regulação produzida em matéria de Direito Coletivo, evidencia uma preocupação fundamental: a de garantir que são aplicáveis às relações laborais regras de natureza convencional, ainda que subsidiariamente por meio de mecanismos de extensão. Assim, o legislador procura, numa primeira fase, o recurso a políticas ativas da promoção da negociação coletiva³⁰¹ e, numa segunda fase, promove a introdução de mecanismos de exceção ao princípio da filiação, na sua forma pura, como os aludidos no presente ponto.

Ora, sem prejuízo do (de)mérito de alguns destes mecanismos legais, cujo alcance é apto a subverter algumas das bases e dos princípios do nosso ordenamento jus laboral, entendemos que vigora ainda em matéria de eficácia da regulamentação coletiva o princípio da filiação, sem prejuízo de vigorar sob forma mitigada.

³⁰⁰ Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p.102.

³⁰¹ A título de exemplo, veja-se a recente Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, relativa à compensação por teletrabalho, que, por meio do seu art. 2.º, n.º 2, estipula diferentes valores limites para efeitos de exclusão do conceito de rendimento ou de base de incidência contributiva para a segurança social, consoante este seja fixado ou não por IRCT.

7. FINS DA EXTENSÃO

Entrados na temática do fins da portarias de extensão, importa, desde logo, fazer uma referência prévia às finalidades da contratação coletiva em geral, as quais são naturalmente partilhadas pela portaria de extensão. Conforme nota LUIS GONÇAVES DA SILVA³⁰², ainda que relativamente à CCT, consideremos os seguintes objetivos fundamentais da contratação coletiva:

- (i) O primeiro assenta no facto de os IRCT's serem, por excelência, os meios a partir dos quais os representantes das partes na relação laboral – que têm interesses tendencialmente antagónicos – com ou sem intervenção de terceiros, procuram regular os referidos interesses. A contratação coletiva tem, assim, associada, em primeira linha, um papel de garante da paz laboral e social.
- (ii) O segundo está necessariamente relacionado a aspetos económicos, operando a contratação coletiva como um importante instrumento ao nível da definição da política económica empresarial, conferindo estabilidade, adequação e previsibilidade aos custos do trabalho³⁰³.
- (iii) Um outro propósito assenta na flexibilização e adequação da normatividade a que estão sujeitas as relações de trabalho às características dessas mesmas realidades, uma vez que, comparativamente com a lei, a contratação coletiva contempla instrumentos que evidenciam uma maior proximidade às relações de trabalho³⁰⁴.

Além destas finalidades de natureza genérica, a portaria de extensão, pelas respetivas especificidades e pela forma como está consagrada no nosso ordenamento jurídico, é um instrumento de prossecução de fins mais específicos. Com referência à legislação anterior ao CT de 2009, que, como vimos, consagrava uma tipologia dual de portarias/regulamentos de extensão, a Doutrina distinguia, tradicionalmente, os fins da portaria de extensão consoante estas tivessem natureza interna ou externa. Considerando a configuração e regulamentação da portaria de extensão promovida pelo CT de 2009, aludiremos aqui aos seus fins numa perspetiva global.

³⁰² Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 28 e ss.; LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, p. 690.

³⁰³ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 31 e 32.

³⁰⁴ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 32 e ss..

Primeiramente, refira-se que a portaria de extensão visa uniformizar condições de trabalho³⁰⁵. Considerando a possibilidade de serem aplicados vários regimes numa mesma realidade empresarial em consequência da vigência do princípio da filiação – com as dificuldades que lhe estão associadas, sobretudo, ao nível da gestão empresarial – a portaria visa conferir a (possível) uniformização às condições de trabalho.

A este respeito, na Doutrina tradicional, Autores como MÁRIO PINTO³⁰⁶, BARROS MOURA³⁰⁷ ou ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO³⁰⁸ defendiam que a extensão (interna) visava fundamentalmente promover a igualdade de condições de trabalho entre trabalhadores e empregadores de uma mesma realidade empresarial.

A associação à ideia de promoção da igualdade de condições de trabalho mereceu vários reparos, sendo de destacar o referido por LUIS GONÇALVES DA SILVA³⁰⁹. Alerta este Autor para a circunstância de a promoção da igualdade não dever ser assim perspectivada, porquanto a aplicação de diferentes regimes a trabalhadores/empregadores associados e não associados é, ela própria, uma decorrência do princípio da igualdade, que impõe que se trate de igual modo as situações iguais e de forma diferentes as situações diferentes³¹⁰. Conclui referindo que “(...) a portaria de extensão só é meio adequado para a prossecução da igualdade quando as diferenças existentes nas situações laborais não tenham arrimo na liberdade sindical e no corolário que é a contratação colectiva. Neste caso, a igualdade é o objectivo da extensão.”. Acrescentava ainda, na senda daquilo que

³⁰⁵ Vide neste sentido, por todos, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 171 e ss., e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 434 e ss..

³⁰⁶ Cfr. MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho*, *idem*, p. 354.

³⁰⁷ Cfr. JOSÉ BARROS MOURA, *Compilação de Direito do Trabalho (Sistematizada e Anotada)*, Almedina, 1980, p. 614.

³⁰⁸ Cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “Regulamentação por Portarias de Extensão” in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1, Almedina, 1988, pp. 442 e ss..

³⁰⁹ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 693 e ss.; LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 171 e ss..

³¹⁰ Também relativamente à finalidade de promoção da igualdade das condições de trabalho, atente-se no referido por JÚLIO GOMES in “Da liberdade sindical negativa...”, *idem*, pp. 931 e 932: “Em todo o caso, permitimo-nos discordar, igualmente, da ideia de que subjacente à extensão das convenções coletivas esteja, ou pelo menos esteja em primeira linha, uma preocupação de igualdade. Aliás, existe no regime jurídico da portaria de extensão um sinal claro de que a igualdade está longe de ser a preocupação determinante – é que a nossa lei permite à portaria de extensão estender no todo ou em parte a convenção (artigo 514.º n.º 1 do Código do Trabalho). Ora quando corra uma extensão em parte – o que é raro, mas não inédito – não há qualquer igualdade entre os trabalhadores diretamente abrangidos pelo âmbito subjetivo da convenção e os trabalhadores abrangidos pela portaria de extensão aos quais só se aplicará uma parte da convenção”.

sustentava ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO³¹¹, que este era um objetivo comum à extensão interna e externa³¹².

A respeito desta posição de LUIS GONÇALVES DA SILVA, ANA TERESA RIBEIRO³¹³, defendendo o propósito de garantir aos trabalhadores o acesso às mesmas condições de trabalho, refere que a linha de argumentação utilizada por este Autor é de aplicar, tendencialmente, às realidades de grandes estruturas empresariais, mas já assim não sucede no âmbito das PME, uma vez que existe uma maior distância entre este universo e a representação coletiva e a força sindical³¹⁴. Diz-nos que “(...) neste contexto, a probabilidade de cobertura direta dos trabalhadores e empregadores por convenções colectivas é muito pequena, pelo que as portarias de extensão poderão funcionar como uma válvula de escape.”. I.e., independentemente de os trabalhadores estarem ou não filiados, frequentemente as CCT’s não lhes são diretamente aplicáveis dada a menor permeabilidade à representação coletiva. De facto, nestes casos a igualdade entre trabalhadores (sindicalizados e não abrangidos diretamente por instrumentos convencionais) parece-nos ser efetivamente também um propósito da extensão. Em todo o caso, também aqui se promove uma uniformização das condições de trabalho.

A este respeito, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER³¹⁵, pronuncia-se pela promoção da igualdade como um dos justificativos para determinar a aplicabilidade geral das CCT’s.

Acompanhamos, nesta matéria, a posição de LUIS GONÇALVES DA SILVA, com a particularidade de reconhecermos que, de facto, existe um conjunto de situações em que se promove efetivamente a igualdade de trabalhadores e empregadores. Na generalidade dos casos, a existência de uma pluralidade de regulamentação a aplicar, consoante a filiação dos trabalhadores e empregadores, é, efetivamente, uma decorrência da vigência do princípio da igualdade e da eficácia relativa das CCT’s, conforme tivemos

³¹¹ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1991, p. 344.

³¹² Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 697 e ss..

³¹³ Cfr. ANA TERESA RIBEIRO, “Portarias de Extensão – Um Breve Olhar”, *idem*, pp. 20 e 21.

³¹⁴ A respeito da relação estabelecida entre um tecido empresarial maioritariamente composto por PME, conclui JOÃO REIS in “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*, p. 144, que “(...) existe uma aversão à determinação coletiva das condições de trabalho”.

Veja-se também a este respeito CATARINA CARVALHO, “Algumas reflexões sobre a relevância da dimensão da empresa no Direito do Trabalho”, in JOSÉ JOÃO ABRANTES (Coord.), *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, 2014, pp. 178 e 179.

³¹⁵ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, p. 16.

oportunidade de constatar *supra*³¹⁶, razão pela qual se deve concluir que a portaria de extensão promove, em regra, a (possível) uniformização das condições de trabalho, e não necessariamente a igualdade entre trabalhadores, exceto quando a diferença de regimes não decorra do exercício do direito à liberdade sindical/de associação ou, decorrendo, esta tenha como razão de ser o exercício negativo deste direito.

Outra das finalidades a que aludia já a Doutrina tradicional, ainda que relativamente à extensão externa, assentava no propósito de evitar situações de inexistência de regulamentação, assim como os conflitos e problemas que lhe estão associados³¹⁷.

Também este aspeto, segundo sustenta LUIS GONÇALVES DA SILVA, não pode ser perspectivado com tal simplicidade. Nota este Autor que, efetivamente, (i) não existe qualquer vazio de regulamentação, uma vez que, nesses casos, se aplicam as regras legais supletivas; e que (ii) mesmo com a recurso à portaria de extensão, continuaríamos necessariamente perante uma situação de ausência de regulamentação convencional, uma vez que a portaria é um IRCT heterónimo. Na sua perspetiva, o que sucede é a aplicação de uma normatividade (de origem convencional) pré-existente no ordenamento, sendo essa aplicação determinada pela Administração, que tem maior proximidade aos particulares que o poder legislativo³¹⁸.

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES realça que “Embora, em qualquer caso, a função da PE seja a de suprir a inexistência de cobertura convencional de certo universo laboral mediante o aproveitamento de um regulamentação pactícia pré-existente, a verdade é que assume sempre particular relevo a efectivação da *igualdade de tratamento* no domínio objectivo e/ou subjectivo de aplicação da convenção ou decisão existente (...).”³¹⁹.

Quanto a nós, a argumentação de LUIS GONÇALVES DA SILVA parece-nos, do ponto de vista formal, ser de acolher, uma vez que a regulamentação e as fontes a que estão sujeitas as relações de trabalho não se esgotam (antes pelo contrário) na regulamentação convencional, nem a intervenção administrativa confere às relações

³¹⁶ Vide ponto 5. do presente capítulo.

³¹⁷ Vide, por todos, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição..., *idem*, p. 724 e JOSÉ BARROS MOURA, *Compilação de Direito...*, *idem*, p. 614.

³¹⁸ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 699 e ss.; LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 178 e ss..

³¹⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 103.

contratuais laborais as mesmas vantagens que o recurso à regulamentação convencional pura ou autónoma – razão pela qual, em rigor, não devemos considerar que a portaria de extensão tem como propósito evitar situações de ausência de regulamentação. No entanto, deverá ser tido em conta que, apesar de a regulamentação por via da portaria de extensão não ser dotada do mesmo nível de adequação às relações contratuais laborais que a regulamentação autónoma, esta tem, ainda assim, um maior nível de adequação que aquele que resulta do CT³²⁰. Assim, perspetivamos a adequação da normatividade a que estão sujeitas as relações laborais às suas especificidades como um dos objetivos fundamentais da portaria de extensão.

Além destas finalidades, LUIS GONÇALVES DA SILVA, na sequência de ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO³²¹, acrescenta, que “Pode, de facto, afirmar-se que “as portarias de extensão visam suprir a não iniciativa dos particulares, seja filiando-se em associações laborais já existentes [no caso do n.º 1 do art. 29.º, da LRCT], seja promovendo a sua formação [no caso do n.º 2 do art. 29.º, da LRCT]”, fazendo assim referência a uma outra finalidade da extensão: a promoção da autonomia coletiva³²². Este é um entendimento que acompanhamos, sendo sustentando por diversas disposições do nosso CT, a que aludiremos oportunamente. De facto, a regulamentação administrativa das condições de trabalho pode (e deve), inequivocamente, estimular o recurso aos instrumentos negociais autónomos pelas partes, pois, representando a sujeição à regulamentação coletiva das condições de trabalho uma inevitabilidade, será tendencialmente preferível às partes regulamentarem, elas próprias, as respetivas relações laborais, ao invés de se sujeitarem a mecanismos de extensão, que não controlam³²³.

³²⁰ Nas palavras de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES in “A convenção colectiva ...”, *idem*, p. 81, que, de forma muito clara, evidencia as vantagens da autorregulação face à heterorregulação, “(...) a negociação colectiva é um mecanismo absolutamente insubstituível de regulação social. A síntese dos seus resultados potenciais - produção de normas economicamente racionais e socialmente fundadas, participação na vida da empresa e na gestão da economia, prevenção de conflitos - não está ao alcance de qualquer outro dispositivo existente nas sociedades democráticas.”

³²¹ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual, idem*, p. 347.

³²² Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 699 e 670.

³²³ Alguns dos já aludidos estímulos à contratação coletiva (cfr. nota 55) contrariam, em absoluto, esta finalidade do recuso à portaria de extensão. No caso do já aludido incentivo fiscal à valorização salarial motivada por regulamentação coletiva dinâmica, o facto de se considerar a portaria de extensão suscetível de integrar o conceito de IRCT dinâmico em nada estimula o recurso à contratação coletiva pelas partes, uma vez que a aplicação da CCT, diretamente ou por via da portaria de extensão, produz os mesmos efeitos.

Numa outra perspectiva, esclarece JOSÉ ANDRADE MESQUITA³²⁴ que os motivos para a extensão (interna) são de natureza diversa, consoante a extensão abranja trabalhadores ou empregadores.

No caso da extensão a trabalhadores, saliente que o facto de trabalhadores “ficarem de fora” da regulamentação convencional em consequência da vigência do princípio da filiação tem vários inconvenientes e que a extensão das convenções a estes visa, essencialmente: i) conferir maior certeza e segurança às relações laborais; ii) evitar a existência de diversos regimes jurídicos aplicáveis a trabalhadores de uma mesma realidade; e iii) promover uma maior utilidade dos regimes convencionais, o que é conforme ao princípio que o Autor sustenta como *princípio da maximização do âmbito convencional*.

Já relativamente à extensão a empregadores não inscritos em associações patronais, evidencia que “(...) as razões para recorrer a um regulamento de extensão são diferentes e inteiramente válidas”³²⁵, uma vez que a não associação implica que, independentemente de os trabalhadores estarem ou não sindicalizados, os instrumentos convencionais não lhes sejam aplicáveis³²⁶.

Quanto à extensão externa, o mesmo Autor esclarece que os motivos e os fins são de natureza diversa. Neste caso, sustenta que a extensão decorre da insuficiente organização coletiva, que é suprida pelo recurso a este mecanismo.

Na senda do referido, à luz da função corretiva da portaria de extensão e considerando que as CCT's têm uma eficácia limitada, há então que considerar que a portaria de extensão tem, desde logo, o propósito de uniformizar as condições de trabalho entre trabalhadores e empregador, o que diminui, necessariamente, a complexidade da gestão empresarial, evita que trabalhadores e empregadores se coloquem,

³²⁴ JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *idem*, pp. 200 e ss..

³²⁵ JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *idem*, p. 204.

³²⁶ LUIS GONÇALVES DA SILVA in “Aplicação de convenção colectiva e de portaria de extensão. Tempo de trabalho” in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LII, n.os 3-4, Almedina, 2011, pp. 349 e ss., refere, em sentido idêntico que “Noutra perspectiva, deve trazer-se à colação que a eficácia limitada da convenção colectiva origina diferentes regimes jurídicos, o que não só cria graves constrangimentos às empresas, cuja gestão é mais eficaz havendo uniformização das condições de trabalho, como, por outro lado, deixa em aberto a possibilidade de os empregadores e trabalhadores se colocarem à margem da aplicação da convenção, sendo, para isso, suficiente que não se filiem nas respectivas associações, aliás, em total respeito pela liberdade de associação. (...) É, então, para fazer face a estas e a outras questões que se toma necessário atribuir à convenção colectiva uma maior eficácia (...)”.

propositadamente, à margem da regulamentação convencional³²⁷ e permite que grupos homogéneos de trabalhadores fiquem adstritos a direitos e deveres também eles homogéneos³²⁸.

Num segundo plano, a portaria de extensão visa, na nossa perspetiva, a adequação da normatividade a que estão sujeitas as relações laborais às suas especificidades, ainda que o recurso à regulamentação coletiva autónoma permita, efetivamente, uma maior adequação que esta. No entanto, considerando que a portaria de extensão utiliza uma regulamentação emanada de um instrumento convencional e acordada entre as representantes dos empregadores e trabalhadores, verifica-se, ainda assim, uma significativa proximidade entre “o regulador” e as “entidades reguladas”.

De referir ainda um terceiro propósito: o de fomentar o recurso à negociação coletiva pelas partes – aspeto que melhor desenvolveremos no ponto 2.1. do capítulo III da presente dissertação.

Um último aspeto a considerar neste âmbito assenta no facto de, conforme já tivemos igualmente oportunidade de abordar, a portaria de extensão, ao contrário de outros mecanismos que conformam exceções ao princípio da filiação, ser um instrumento que não está na disposição das partes. Com efeito, apesar de as partes terem a possibilidade de requerer a emissão de uma portaria de extensão, a concreta aplicação da CCT ou da decisão arbitral depende de uma decisão do(s) Ministro(s), a qual estará necessariamente subordinada:

- (i) A uma *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 do instrumento a que se refere* (cfr. art. 514.º do CT e ponto 1) da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho); e

³²⁷ A circunstância de alguns sujeitos laborais não estarem filiados/associados por forma a não sujeitarem as respetivas relações contratuais às regras previstas de instrumentos convencionais é, tendencialmente, associada aos empregadores. No entanto, não deve olvidar-se que também do lado dos trabalhadores podem existir preocupações deste tipo, considerando designadamente que a regulamentação convencional pode, em diversos aspetos das relações contratuais, estabelecer regimes mais gravosos/menos benéficos para o trabalhador do que aqueles que resultam do CT (cfr. art. 3.º, n.º 1 do CT).

³²⁸ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 690 e ss..

- (ii) Aos valores que “(...) enformam a actividade administrativa (art. 266.º, da CRP), de que são exemplo, a legalidade, o interesse público, a justiça, a igualdade, a proporcionalidade e a imparcialidade³²⁹.

Ora, a emissão da portaria de extensão está, assim, igualmente associada à prossecução de interesses comuns, juridicamente relevantes e conformes aos princípios do agir administrativo, razão pela qual deve ser considerada como um instrumento por meio do qual o poder político prossegue as respetivas políticas públicas em matéria laboral, económica e social^{330_331}.

Uma última nota para o facto de, como tivemos oportunidade de constatar, a intensidade dos fins da portaria de extensão estar correlativamente ligada às taxas de filiação sindical e patronal³³². Considerando a realidade portuguesa no passado recente, em que as taxas de filiação são relativamente baixas, a função desempenhada por estes instrumentos tem sido bastante relevante, sendo mensurável pela comparação entre a taxa de sindicalização e a taxa de cobertura por IRCT's convencionais.

8. PRIMADO DAS FONTES CONVENCIONAIS E SUBSIDIARIEDADE DA PORTARIA DE EXTENSÃO

Um outro importante aspeto a atender no âmbito desta temática assenta no facto de a portaria de extensão ser um IRCT com natureza subsidiária, nos termos do disposto no art. 515.º, n.º 1 do CT. Ou seja, em termos gerais, só existe lugar à aplicação da figura da portaria de extensão a uma situação laboral concreta quando a esta mesma situação não seja aplicável um outro IRCT de natureza negocial³³³, pois este último prevalece sobre a portaria de extensão.

³²⁹ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 690 e ss..

³³⁰ Sem prejuízo de abundarem na nossa contratação coletiva as evidências desta finalidade, considere-se, a título de exemplo, a possibilidade de uma CCT prever que os empregadores com um número superior a X trabalhadores devem proceder à instalação de um serviço de creche nas respetivas instalações. Neste caso, a emissão de uma portaria de extensão opera, indubitavelmente, como um meio de o Governo prosseguir políticas públicas.

³³¹ Ainda que com um circunstancialismo e propósito diferentes daqueles a que aqui nos referimos, veja-se a decisão promovida pelo Governo, por meio do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de fevereiro de 1977, pretendendo que a regulamentação coletiva consubstanciasse uma forma de prosseguir determinadas políticas públicas. *Vide* ponto 2.3. do capítulo I da presente dissertação.

³³² Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 690 e ss..

³³³ A aplicação da portaria de extensão é também, naturalmente, afastada pela aplicação de uma decisão arbitral (cfr. art. 483.º, n.º 1, al. a) do CT). Considerando que a arbitragem obrigatória pode consubstanciar

Em anotação a este artigo, sumariza LUIS GONÇALVES DA SILVA que “(...) este preceito – tal como acontece com o 517.º, n.º 2 -, ao fixar o princípio da subsidiariedade da intervenção das fontes não negociais face às negociais revela que o legislador entendeu, e bem, que as fontes privilegiadas para regularem as situações laborais são os instrumentos de natureza negocial, ou seja, prefere a autorregulação à heterorregulação (...)”³³⁴.

Também MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a respeito da relação entre IRCT’s, esclarece que pretendeu o legislador laboral dar a “(...) maior amplitude possível ao princípio orientador geral nesta matéria: o princípio da autonomia colectiva”³³⁵.

De igual modo, ainda que relativamente à antiga LRCT, dizia-nos ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO³³⁶ que, do prisma substancial, toda esta matéria se encontrava alicerçada na supletividade da intervenção regulamentar da Administração.

Esta preferência pela autorregulação em detrimento da heterorregulação é um traço da nossa Constituição laboral (cfr. n.º 3 do art. 56.º da CRP), que o CT concretiza de diversos modos, em vários momentos das relações contratuais laborais e não exclusivamente quanto à portaria de extensão. Vejamos.

Desde logo, resulta do art. 515.º, n.º 1 do CT a já aludida e mais imediata evidência da subsidiariedade da portaria de extensão relativamente a IRCT’s de natureza negocial. Nos termos previstos nesta disposição, existindo, por exemplo, uma CCT e uma portaria de extensão potencialmente aplicáveis à concreta relação laboral, o legislador dá preferência à primeira, enquanto IRCT negocial, para regular a respetiva relação laboral, não havendo aqui lugar à aplicação da portaria de extensão.

Além deste aspeto, com particular relevância na fase inicial das relações contratuais, o legislador laboral procurou ajustar a subsidiariedade da portaria de extensão àquela que é a dinâmica das relações contratuais (individuais e coletivas). Como tal, prevê

a revisão de um conflito decorrente da negociação ou revisão de uma convenção, também neste caso se justifica a subsidiariedade da portaria de extensão, por forma a não inviabilizar a respetiva finalidade. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Princípios gerais...”, *idem*, p. 232.

³³⁴ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, p. 1121; e LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Princípios gerais...”, *idem*, pp. 228 e ss..

³³⁵ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 214 e 215.

³³⁶ ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “Regulamentação por Portarias...”, *idem*, pp. 442 e ss..

expressamente no art. 484.º do CT que *a entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial afasta a aplicação, no respectivo âmbito, de anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial*, o que significa que a subsidiariedade da portaria de extensão (e da portaria de condições de trabalho) face a um IRCT de natureza negocial é uma constante ao longo da execução do contrato de trabalho. Ora, a regulamentação por via da portaria de extensão tem, assim, lugar na estrita medida em que a dinâmica das relações coletivas de trabalho o imponha – utilizando a expressão de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO³³⁷, “(...) a intervenção administrativa não visa substituir, no seu funcionamento, a actividade normativa dos sujeitos laborais, devendo, pelo contrário, partir da verificação de uma crise dos instrumentos da autonomia colectiva.”.

A preferência pela autorregulação é ainda visível num outro prisma: a subsidiariedade da figura da portaria de condições de trabalho face à portaria de extensão (cfr. arts. 483.º, n.º 1, al. b) e 517.º, n.º 1, ambos do CT) – a designada, “dupla subsidiariedade”³³⁸. Nesta situação, apesar de estarem em causa dois tipos de IRCT’s de origem administrativa e, por consequência, com uma origem alheia às partes, entende o legislador laboral que a portaria de extensão, tendo um conteúdo coincidente a uma CCT (ou decisão arbitral), é também um produto da expressão dos interesses negociais das partes, enquanto a portaria de condições de trabalho tem um conteúdo verdadeiramente inovatório e alheio às estruturas de representação coletiva.

Entende bem o legislador laboral, na nossa perspetiva. Como certamente nota LUIS GONÇALVES DA SILVA³³⁹, “(...) com a autorregulação consegue-se, por um lado, uma maior e mais efetiva eficácia do conteúdo fixado; por outro lado, atinge-se maior adequação à realidade, pois são os destinatários – ou mais exatamente, os seus representantes – que melhor conhecem as suas necessidades; e, por último adquire-se maior pacificação das situações laborais, uma vez que o facto de ter sido outorgado pelos principais interessados, faz com que haja uma maior satisfação dos resultados alcançados”.

³³⁷ ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “Regulamentação por Portarias...”, *ibidem*.

³³⁸ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I...*, *idem*, p. 192.

³³⁹ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, p. 1121: e LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Princípios gerais...”, *idem*, pp. 228 e ss..

Efetivamente, sendo inegável o efeito globalmente positivo que a extensão de instrumentos convencionais produz nas relações individuais de trabalho, é também inegável que esses mesmos efeitos positivos têm um alcance e um maior ajustamento quando está diretamente em causa a aplicação de IRCT's de natureza convencional.

Acrescente-se ainda, relativamente ao princípio da subsidiariedade em matéria de regulamentação coletiva das condições de trabalho, uma outra manifestação deste princípio, ainda que no campo da relação lei – IRCT, e não no campo das relações entre IRCT's. O CT parece consagrar hoje também, em certos domínios, uma regra de subsidiariedade da regulação pela lei, na medida em que prevê um conjunto de matérias cuja regulamentação legal pode ser afastada por via de IRCT's (cfr. art. 3.º, n.º 1 e n.º 3 *a contrario*) – mesmo em sentido desfavorável – e que existem aspetos cuja regulação é relegada para os IRCT's. Conforme sustenta BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER³⁴⁰ a este respeito, “(...) trata-se de uma aplicação do princípio da subsidiariedade: fora de um núcleo intangível de direitos e deveres laborais, matéria de leis imperativas, a palavra deverá ser dada às CCTs, para estabelecer as condições de trabalho adequadas”, acrescentando que esta subsidiariedade “(...) não significou propriamente uma desvalorização das normas legais, simplesmente elas deixam de ser balizas, para passar a pontos de partida e moeda de troca.”.

Todos estes aspetos devem ser tidos em conta no momento da determinação da eficácia subjetiva da portaria de extensão. O legislador tomou, nesta matéria, uma decisão muito clara pela existência de uma relação de subsidiariedade da portaria de extensão face aos IRCT's de natureza negocial - o que, apesar de não isentar esta temática de questões controvertidas, permite a utilização, com maior facilidade, deste princípio na procura por soluções no nosso ordenamento jurídico.

9. ANÁLISE INTEGRADA

Percorridos os principais aspetos estruturantes e princípios modeladores referentes à regulamentação convencional e, particularmente, à figura da portaria de extensão, importa notar que estes devem, naturalmente, ser compatibilizados, uma vez que, como vimos, a dinâmica das relações coletivas de trabalho convoca questões de difícil

³⁴⁰ Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita...”, *idem*, pp. 44 e ss..

resolução, que requerem do aplicador do Direito a procura pelas soluções mais conformes ao sistema e que garantam a integridade do núcleo essencial de cada direito e valor em causa.

Conforme tivemos oportunidade de aludir, o legislador constitucional atribuiu aos IRCT's, enquanto produto decorrente do exercício da liberdade sindical e da liberdade de associação, assim como enquanto corolário essencial do direito à contratação coletiva, um papel importante no ordenamento jus laboral, sendo passíveis de, a par das restantes fontes, regular um vasto conjunto de matérias no âmbito das relações laborais. Fê-lo através do reconhecimento às partes do direito a organizarem-se livremente, a (não) negociarem, a (não) celebrarem acordos, mas tendo subjacente a ideia de que a autorregulamentação é apta a garantir uma mais ajustada e eficaz regulamentação das condições de trabalho que a heterorregulamentação, promovendo a paz laboral, o dinamismo económico e a melhoria das condições de trabalho, sendo, por isso, necessária no âmbito do Direito do Trabalho.

Neste quadro, e sendo inegável a configuração dos enunciados normativos dos IRCT's como verdadeiras normas com relevância laboral³⁴¹ (sendo, por isso, aptos a regular as relações individuais de trabalho), o legislador constitucional definiu que a regulamentação concreta das relações laborais coletivas, designadamente em matéria de eficácia e legitimidade, cabia ao legislador laboral, ao qual foi conferida a incumbência de definir algumas das regras basilares do sistema, podendo este optar, por exemplo, entre um sistema de aplicabilidade universal das CCT's ou um assente no princípio da filiação³⁴².

Ora, como vimos, o regime vigente reflete precisamente esta realidade e a articulação entre preceitos constitucionais, tendo o legislador, quanto a nós, consagrado no CT um princípio da filiação mitigado, o qual é apto a garantir uma adequada articulação entre os diversos preceitos constitucionais e princípios fundamentais em causa. Vejamos em que medida.

³⁴¹ Cfr. referido *supra*, uma das vertentes do direito à contratação coletiva implica que as associações sindicais, por via do direito à contratação coletiva, tenham uma verdadeira *potestas normandi*.

³⁴² Na senda daquilo a que alude ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “a adoção do princípio da dupla filiação não é, ao contrário do que por vezes se supõe, um corolário forçoso da liberdade sindical. A circunstância de a lei conferir ao sindicato o monopólio da negociação colectiva não implica, necessariamente, que as convenções só abranjam os respectivos membros (assim como os empregadores inscritos nas associações de subscritoras)”. Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 890.

Ao estabelecer como regra geral a eficácia relativa das CCT's, estando a respetiva aplicabilidade dependente da filiação de ambas as partes nas entidades outorgantes da CCT, o legislador consagrou a opção que melhor vai ao encontro do direito à liberdade sindical, do direito à liberdade de associação e do direito à contratação coletiva, cumprindo igualmente os desígnios do princípio da igualdade e não discriminação, estando assim à disposição das partes a regulamentação de parte significativa das respetivas relações laborais.

No entanto, a relevância dada pelo legislador à autorregulação em determinadas matérias das relações contratuais, assim como a importância da uniformização das condições de trabalho, do incentivo à contratação coletiva e da supressão de vazios de regulamentação (originariamente) convencional, enquanto mecanismos de garante da paz social e da promoção de valores subjacentes ao conceito de interesse comum, justificam plenamente (ainda que com limites) o recurso a instrumentos de mitigação daqueles que são os efeitos que decorrem da aplicação pura do princípio da filiação, os quais permitem garantir que as relações laborais estão, em regra, sujeitas a regulamentação convencional, originária ou supervenientemente.

Ora, ainda que tal seja perfeitamente admissível, não se permitindo às partes, ao abrigo do direito à liberdade sindical e de associação, na sua vertente negativa, furtarem-se aos efeitos da dinâmica coletiva das relações de trabalho³⁴³ (sob pena de se desvirtuar os fins da extensão e o propósito do legislador laboral em garantir, sempre que possível, a existência de regulamentação convencional aplicável às relações contratuais laborais) – às quais, quer o legislador constitucional, quer o legislador laboral, atribuíram, como vimos, um valor próprio -, estes mesmos princípios impõem cautelas adicionais. Concretamente, a conformidade à CRP da vigência destes mecanismos pressupõe, quanto a nós, a garantia de que as partes têm a possibilidade de constituir estruturas e de, por meio destas, negociar, a todo o tempo, as respetivas relações coletivas de trabalho independentemente da vigência daqueles mecanismos.

No fundo, parece-nos ser essencial que da legislação não resulte a imposição às partes de uma específica regulamentação, originariamente criada por estruturas que não

³⁴³ Ainda que possam ser suscitadas questões nomeadamente em torno da representatividade das estruturas sindicais para outorgar regulamentação convencional que, numa situação limite, se aplica a uma universalidade dos trabalhadores. *Vide* a este respeito, entre outros, JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade...”, *idem*; e JÚLIO GOMES, “Da liberdade sindical negativa...”, *idem*, pp. 924 e ss..

integram, sem que a isso se possam opor – o que é, a nosso ver, perfeitamente acautelado pela legislação laboral portuguesa, conforme sustentado no ponto 8. do presente capítulo. De facto, os mecanismos previstos no CT permitem a aplicação de regulamentação convencional a relações contratuais às quais, por via do princípio da filiação, esta não seria aplicável, mediante escolha do trabalhador (cfr. art. 497.º CT) ou, no caso da portaria de extensão, mediante uma decisão do Ministro responsável cujos fundamentos são reconduzíveis a um interesse sério e geral na extensão. No entanto, isso não significa que as partes estejam necessariamente sujeitas àquela regulamentação específica, pois o sistema acautela a possibilidade de oposição àquela decisão, prevê a existência de mecanismos de promoção de uma efetiva negociação e assegura a prevalência de instrumentos de natureza convencional, tendo os mecanismos de alargamento da eficácia das CCT's natureza supletiva, o que, aliás, parece ser uma decorrência do direito à contratação coletiva.

CAPÍTULO III – EM TORNO DA EFICÁCIA SUBJETIVA DA PORTARIA DE EXTENSÃO

1. NOTAS PRELIMINARES

Conforme demonstrado *supra*, a figura da portaria de extensão nem sempre apresentou a mesma caracterização no ordenamento jurídico português, tendo a respetiva configuração sido condicionada pelas várias opções político-legislativas que foram sendo determinadas nesta matéria e, sobretudo, pela circunstância de termos assistido a uma transição de um sistema alicerçado na aplicação universal dos IRCT's para um sistema de contratação coletiva que opera em torno do princípio geral da filiação (ainda que de forma mitigada).

A figura da portaria de extensão, em particular quando associada a um sistema de contratação coletiva laboral no qual vigore o princípio da filiação, reveste um significativo interesse prático e dogmático, atentas as suas particularidades e aquele que é o papel que assume enquanto mecanismo corretivo das vicissitudes do sistema.

Sem prejuízo da relevância de uma análise ampla da figura, bem como de aspetos específicos como os respetivos fundamentos, natureza, procedimento ou requisitos, pretendemos com a presente dissertação atender particularmente à eficácia da portaria de extensão³⁴⁴, quanto aos sujeitos, no âmbito da dinâmica das relações laborais. Para o efeito, importa, desde logo, referir que existem duas dimensões a observar ao nível da eficácia de cada IRCT³⁴⁵, as quais estabelecem relações intrínsecas entre si. São elas:

- (i) Dimensão objetiva; e
- (ii) Dimensão subjetiva.

Ora, para que um IRCT potencialmente aplicável a uma relação laboral seja apto, em concreto, a modelá-la, tem necessariamente de estar verificado um conjunto de circunstâncias relacionadas com aspetos funcionais, de tempo e de lugar referentes à relação laboral (circunstâncias objetivas) e de características concretas dos sujeitos que

³⁴⁴ Será de notar que as principais matérias objeto de regulamentação pelas CCT's e, conseqüentemente, também pela portaria de extensão são de eficácia imediata, ainda que existam algumas que careçam de atos de aplicação. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 259 e ss..

³⁴⁵ A generalidade dos Autores distingue entre a eficácia pessoal ou subjetiva, a eficácia temporal e eficácia territorial ou geográfica. Veja-se, a título de exemplo e relativamente à CCT, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, "Da Escolha...", *idem*, pp. 135 e ss.; LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1534 e ss.; JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *idem*, pp. 168 e ss..

integram essa relação laboral (circunstâncias subjetivas). Assim sucede, igualmente, com a figura da portaria de extensão, cuja eficácia, em cada caso concreto, depende da verificação destas circunstâncias.

Ora, relativamente às características funcionais, de tempo e de lugar (dimensão objetiva) que a relação laboral potencialmente regulável pela portaria de extensão tem de ter para que este instrumento lhe seja aplicável, consideremos os seguintes aspetos, à luz do regime legal vigente:

- (i) A relação laboral tem de estar integrada no setor de atividade e profissional definido no instrumento objeto de extensão (cfr. art. 514.º, n.º 1 do CT)³⁴⁶;
- (ii) Tratando-se de um caso de extensão interna, existirá, necessariamente, uma coincidência de identidade geográfica/territorial entre a relação laboral e o instrumento objeto de extensão³⁴⁷; e
- (iii) A relação laboral tem de estar abrangida pelo período de aplicação e de produção de efeitos da portaria. Ao nível da eficácia temporal, conforme tivemos oportunidade de referir *supra*, será de ter em conta que a portaria de extensão pode produzir efeitos diferidos no tempo ou mesmo, relativamente a aspetos de natureza pecuniária, retroativos³⁴⁸ (cfr. art. 478.º, n.º 1, al. a) do CT).

Já no campo da eficácia subjetiva da portaria de extensão, esta depende da verificação de circunstâncias relacionadas com características concretas dos sujeitos que integram a relação laboral. Ou seja, para que a portaria de extensão produza efeitos na concreta relação contratual, para além de um conjunto de circunstâncias factuais externas às partes, é ainda necessário que cada uma das partes possua características determinadas.

São várias as questões que se colocam relativamente aos sujeitos em matéria da eficácia da portaria de extensão e, sem prejuízo da aparente suficiência desta distinção para a sua análise, a mesma pode revelar-se insuficiente para fazer face à amplitude destas problemáticas. De facto, apesar de, numa análise à luz da dinâmica das relações laborais, as vertentes objetiva e subjetiva estabelecerem entre si uma relação de

³⁴⁶ Vide, entre outros, o Ac. do STJ, de 30.03.2006, com o n.º de proc. 05S2653, o Ac. do STJ, de 05.07.2007, com o n.º de proc. 07S538 e o Ac. do STJ, de 09.03.2017, com o n.º de proc. 161/15.4T8VRL.G1.S1, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

³⁴⁷ Naturalmente, tratando-se de uma extensão externa, a respetiva eficácia não depende da verificação deste fator.

³⁴⁸ Relativamente à eficácia retroativa da portaria de extensão, veja-se o referido no ponto 2.5. do capítulo I.

complementaridade, nestes casos nem sempre é possível delimitar, de forma exata, o conjunto de aspetos que integram uma e outra vertente, razão pela qual este critério se pode revelar insuficiente, deixando um conjunto relevante de questões por responder.

Assim, adotaremos a referida conceção de eficácia subjetiva (em sentido estrito) na análise estática das principais questões relativas às características dos sujeitos em matéria de eficácia da portaria de extensão. Numa análise dinâmica, consideraremos uma conceção ampla de eficácia subjetiva, reconduzível à questão “A quem se aplica uma determinada portaria de extensão na dinâmica das relações laborais?”.

Acreditamos que uma análise como a referida permite a problematização da amplitude das questões que podem ser suscitadas em torno dos sujeitos aos quais a portaria de extensão é potencialmente aplicável, assim como perceber, em concreto e nos vários momentos das relações laborais, quais as exatas características relativas aos sujeitos que têm de estar verificadas para que lhes seja aplicável uma determinada portaria de extensão. Em concreto, procuraremos responder a um conjunto de aspetos que nos permitam aferir (i) se a figura da portaria de extensão é aplicável a determinados sujeitos laborais e se, sendo aplicáveis várias portarias de extensão, (ii) qual das portarias de extensão deve ser aplicável a cada um destes sujeitos laborais.

2. PERSPETIVA ESTÁTICA

Daremos, assim, início à análise das questões em torno da eficácia subjetiva da portaria de extensão numa perspetiva estática das relações laborais, com o propósito de apurar, em concreto, quais as características de que devem ser dotados os sujeitos das relações laborais para que essas mesmas relações possam ser reguladas com recurso à figura da portaria de extensão.

Este é um exercício que pode revestir especial dificuldade, atenta a complexidade das relações coletivas de trabalho, os valores fundamentais em confronto e a forma como são reguladas estas relações pela nossa legislação. Como tivemos oportunidade de ver, apesar de todas as relações do universo jus laboral serem passíveis de regulamentação por via convencional e de vigorar no nosso ordenamento jurídico, como regra primordial, o princípio da filiação, a regulação das relações laborais nem sempre é clara, comporta vários mecanismos de exceção e as realidades a regular têm características muito diversas

entre si. Utilizando uma expressão da gíria, nesta matéria “nem tudo o que parece é” e há, efetivamente, muitas zonas cinzentas, razão pela qual o aplicador do Direito deve procurar acautelar todas as especificidades das relações contratuais e, acima de tudo, enveredar pelas soluções mais conformes aos princípios fundamentais do Direito Coletivo do Trabalho português – é, precisamente, o que nos propomos a fazer, apesar de não ser tarefa fácil.

Considerando as características das relações jus laborais, adotámos genericamente a distinção de grupos de trabalhadores/empregadores *infra*, sem prejuízo de cada um destes grupos ser passível de comportar em si situações diversas. A saber:

- (i) Os não associados em associações sindicais/de empregadores;
- (ii) Os associados em associações sindicais/de empregadores não outorgantes no momento em que é publicada a portaria de extensão;
- (iii) Os associados em associações sindicais/de empregadores em momento posterior ao início da aplicação da portaria de extensão; e
- (iv) Ex-trabalhadores e ex-empregadores.

2.1. NÃO ASSOCIAÇÃO E PRÉ-ASSOCIAÇÃO: LIMITES À EXTENSÃO?

2.1.1. NÃO ASSOCIAÇÃO

Começemos, então, pela realidade (aparentemente) mais simples: a não associação. De facto, considerando a eficácia relativa das CCT's e a vigência do princípio da filiação como regra geral do nosso ordenamento jus laboral, o aplicador do Direito é, nas situações de não associação e numa primeira abordagem, inevitavelmente afastado da aplicação direta de IRCT's convencionais, podendo ser levado a generalizar que esta é uma situação clara de aplicação da portaria de extensão e de realização dos respetivos fins, pelo que não existem quaisquer razões para a não associação operar como um limite à extensão de uma CCT. No entanto, nem sempre assim sucede.

Com efeito, as relações jurídicas nas quais as partes não são associadas de quaisquer associações sindicais ou de empregadores são aquelas em que, por excelência, se justifica a intervenção administrativa por via da portaria de extensão, sendo possível estabelecer, na nossa perspetiva, como regra geral neste âmbito a aplicação da portaria de extensão, nos termos previstos no art. 514.º, n.º 1 do CT. I.e., genericamente, será de aplicar a

portaria de extensão a todos os trabalhadores/empregadores não associados que estejam *integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naquele instrumento*.

Não obstante, há dois aspetos essenciais a tomar em consideração nesta matéria, designadamente:

- (i) Pode sustentar-se que a não associação dos trabalhadores ou empregadores corresponde ao exercício do direito à liberdade sindical e de associação, numa vertente negativa; e
- (ii) A nossa legislação laboral contempla, hoje, diversos instrumentos que visam a maximização dos efeitos da regulamentação convencional³⁴⁹, os quais não se limitam à portaria de extensão e, como tal, carecem de ser compatibilizados entre si, sob pena de se gerarem situações de sobreposição.

Comecemos então pelo primeiro destes aspetos.

De facto, conforme tivemos oportunidade de referir *supra*³⁵⁰, o direito à liberdade sindical e o direito de associação têm consagração constitucional e comportam, além de uma vertente positiva, uma vertente negativa, nos termos da qual ninguém pode ser obrigado a integrar as estruturas representativas de trabalhadores e empregadores ou a nelas permanecer. A este respeito, a questão que não poucas vezes é colocada é “Têm os trabalhadores/empregadores o direito a não ver a sua situação concreta afetada ou influenciada por meio de IRCT’s outorgados por associações das quais não fazem parte?”. Como vimos, a resposta não é fácil e, muito menos, pacífica, sobretudo atento o carácter desfavorável face ao CT que algumas disposições de natureza convencional podem assumir. Ainda assim, entendemos que a resposta deve ser negativa.

É nosso entendimento que a liberdade sindical/de associação, na sua vertente negativa, não deve ser perspetivada isoladamente, mas sim tendo em consideração que: (i) é ao legislador ordinário que compete estabelecer as regras em matéria de legitimidade e eficácia das CCT’s (cfr. art. 56.º, n.º 4 do CT); (ii) a extensão da eficácia das CCT’s tem, tendencialmente, o propósito de assegurar outros valores constitucionalmente consagrados, assim como de incentivar as partes a recorrer à contratação coletiva autónoma ou negocial³⁵¹; (iii) os trabalhadores e os empregadores têm sempre assegurado

³⁴⁹ JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *idem*, pp. 161 e 162.

³⁵⁰ Vide pontos 1, 3 e **Error! Reference source not found.** do capítulo II.

³⁵¹ Vide ponto 7. do capítulo II.

o respetivo direito de oposição relativamente à emissão da portaria de extensão (cfr. art. 516.º, n.º 3 do CT); e (iv) os trabalhadores e os empregadores têm a possibilidade de constituir e integrar livremente estruturas que representem os respetivos interesses, podendo negociar e celebrar CCT's prevalentes face à portaria de extensão (no caso dos empregadores, estes têm, inclusive, a possibilidade de negociar e outorgar CCT's de forma direta e individual – através da celebração da figura do acordo de empresa). É ainda de notar que a portaria de extensão, apesar de ter uma relação de subordinação à CCT/decisão arbitral objeto de extensão, tem carácter independente em relação a esta. Ou seja, a aplicação de uma portaria de extensão não deve ser perspectivada como a aplicação de uma CCT ou decisão arbitral celebrada e negociada por outrem a relações contratuais alheias àquela negociação, mas sim como um meio de revelação de normas reguladoras das relações laborais, por uma entidade alheia à dinâmica negocial coletiva e com fundamento em razões subjacentes ao interesse comum, sendo a coincidência das suas disposições a um outro instrumento de natureza convencional uma questão efetivamente secundária.

Ora, a legislação ordinária e constitucional conferiu assim, de modo concomitante, não só um espaço próprio à figura portaria de extensão no ordenamento jus laboral (o qual se fundamenta em valores constitucionalmente relevantes), bem como um conjunto de instrumentos aos trabalhadores e empregadores em causa para exercerem a respetiva liberdade sindical e associativa, o que deve ser considerado na apreciação desta questão.

Admitir o contrário mais não significaria do que permitir a um conjunto de sujeitos laborais furtarem-se à negociação coletiva e à aplicação da normatividade que dela resulta, em nome do direito à liberdade de filiação ou de associação negativa, o que, manifestamente, nos parece desvirtuar as mais basilares regras referentes às fontes de Direito do Trabalho, assim como a completude do sistema e os fins da extensão³⁵²⁻³⁵³.

Na senda daquilo que sustenta LUIS GONÇALVES DA SILVA³⁵⁴, ainda que relativamente à extensão a trabalhadores/empregadores filiados em associações não outorgantes de um IRCT aplicável, “Esta posição não tem guarida na liberdade sindical,

³⁵² Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª Edição, *idem*, pp. 1200 e 1201.

³⁵³ No mesmo sentido, JOSÉ ANDRADE MESQUITA evidencia que “Relativamente aos trabalhadores não filiados, não restam quaisquer dúvidas de que o regulamento de extensão os abrange (...)”. Cfr. JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *idem*, pp. 205 e ss..

³⁵⁴ IS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 303.

sob pena de transformar a liberdade numa figura incaracterística onde tudo pode ser incluído.”.

Semelhante entendimento tem manifestado a nossa jurisprudência – veja, a título meramente exemplificativo, o entendimento sufragado recentemente pelo TRL³⁵⁵: “(...) havendo convenção coletiva celebrada, esta prevalece sobre outros instrumentos de regulamentação coletiva não negociais. Não havendo, há possibilidade de extensão da convenção. Isto mesmo decorre de quanto se dispõe no Artº 515 do CT, de acordo com o qual a portaria de extensão só pode ser emitida na falta de IRCT negocial. Ou seja, a primazia nesta matéria é dada á contratação coletiva.”.

Ultrapassada esta questão, há também que ter em conta que coexistem com a portaria de extensão, no ordenamento jus laboral, outros instrumentos que visam o alargamento do âmbito subjetivo de aplicação dos instrumentos de natureza convencional, razão pela qual, apesar de não estarem associados, trabalhadores e empregadores podem ver já as situações contratuais previamente reguladas por instrumentos convencionais, o que é suscetível que condicionar a aplicação da portaria de extensão. Vejamos, designadamente, os seguintes casos:

- (i) Trabalhadores e empregadores que eram filiados numa associação sindical/de empregadores outorgante de uma CCT aplicável à data em que a mesma começou a ser negociada.

Este é um dos casos em que, conforme tivemos oportunidade de referir *supra*, o legislador decidiu intervir com recurso a um mecanismo de exceção ao princípio da filiação: o previsto no art. 496.º, n.º 4 do CT, que regula a desfiliação e que prevê que, *caso o trabalhador, o empregador ou a associação em que algum deles esteja inscrito se desfilie de entidade celebrante, a convenção continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja.*

Articulando esta disposição com o n.º 3 do mesmo preceito – que prevê que o momento do início da negociação é aquele que releva para efeitos de vinculação a uma convenção – e com o n.º 1 do art. 515.º do CT, que assegura o carácter subsidiário da portaria de extensão relativamente aos IRCT’s negociais, há, então,

³⁵⁵ Cfr. Ac. do TRL, de 31.05.2023, com o n.º de proc. 862/22.0T8FNC.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

que concluir que ao trabalhador/empregador que esteja nesta situação não é aplicável a portaria de extensão, mas sim o instrumento convencional subscrito pela associação em que era filiado.

Conforme nos diz LUIS GONÇALVES DA SILVA, o legislador fixou este momento como o relevante para a produção de efeitos de uma convenção, abstraindo-se daquilo que sucedia a partir dessa data e evitando processos de “manipulação do âmbito subjectivo da fonte”³⁵⁶.

Não obstante os limites temporais estabelecidos pelo art. 496.º, n.º 4 do CT, a aplicação deste preceito faz surgir algumas dúvidas. A título de exemplo, questiona-se qual o IRCT aplicável em caso de desfiliação e posterior filiação numa associação outorgante de um outro IRCT³⁵⁷.

- (ii) Uma outra situação respeita aos trabalhadores que escolheram, em momento prévio à entrada em vigor da portaria de extensão, uma CCT ou decisão arbitral para aplicar à respetiva relação laboral, fazendo uso da faculdade conferida pelo art. 497.º do CT.

A aplicabilidade de uma portaria de extensão nos casos em que esta faculdade tenha sido exercida pelo trabalhador é uma questão que foi recentemente resolvida pelo legislador, por meio da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ao ter acrescentado o n.º 2 do art. 515.º do CT, resultando da conjugação deste preceito com o n.º 3 do art. 497.º do CT que a portaria de extensão não é imediatamente aplicável a estes trabalhadores, apenas passando a regular a relação laboral em causa após o termo da vigência da convenção ou decisão arbitral escolhida, com o limite de 15 meses³⁵⁸.

³⁵⁶ LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1914, 1915 e 1924 e ss..

³⁵⁷ LUIS GONÇALVES DA SILVA in *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1933 e ss., sustenta que, em regra, será de continuar a aplicar o IRCT decorrente da filiação originária, quer no caso de a associação em que filia em último lugar outorgar o mesmo IRCT quer no caso de outorgar outro IRCT. Assim, “(...) a manutenção dos efeitos da convenção tem uma dupla perspetiva: 1) por um lado, mantém-se a aplicação da convenção em causa; 2) por outro, “bloqueia” a aplicação de outros instrumentos convencionais, mesmo que o trabalhador (ou empregador) se filie em associação outorgante de algum deles, sob pena de esvaziamento do objectivo da norma”.

Ressalva, no entanto, que o exercício posterior da contratação coletiva, outorgando uma nova CCT, consubstancia uma situação manifestamente diferente, que deve ser resolvida com recurso às regras gerais da concorrência entre IRCT’s. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, p. 1935.

³⁵⁸ A respeito do n.º 2 do artigo 515.º do CT, introduzido pela Lei .º 13/2023, de 3 de abril, *vide* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 439 e 440, que, conjugando o disposto neste número com o n.º 5 do art. 497.º do CT, conclui pela reduzida aplicação prática desta disposição, uma vez que o mecanismo previsto no art. 497.º, n.º 1 do CT apenas pode ter lugar

Ora, também nesta situação, apesar de estarmos perante trabalhadores/empregadores não filiados, a portaria de extensão não é, pelo menos imediatamente, aplicável.

Podemos, assim, concluir que as situações de não associação são aquelas que, tipicamente, são objeto de regulação por meio de portaria de extensão, ainda que as partes pretendam não ver as suas situações laborais reguladas por IRCT's. Não obstante, como vimos, atenta a necessidade de compatibilizar os vários IRCT's e mecanismos de extensão da normatividade (originalmente) convencional previstos pela nossa legislação laboral, tal pode nem sempre suceder.

2.1.2. PRÉ-ASSOCIAÇÃO

Além da não associação, também (ou, melhor dizendo, sobretudo) a associação prévia - i.e., o facto de o trabalhador ou empregador estarem já sindicalizados ou associados no momento em que entra em vigor a portaria de extensão - é um aspeto a considerar nesta senda, tendo a máxima relevância no âmbito das relações coletivas de trabalho. Vejamos.

Distingam-se, desde logo, duas realidades neste âmbito:

- (i) Trabalhadores/Empregadores associados em associações outorgantes de uma CCT potencialmente aplicável à relação laboral; e
- (ii) Trabalhadores/Empregadores associados em associações não outorgantes de uma CCT aplicável à relação laboral.

No primeiro caso, referimo-nos às relações contratuais em que trabalhador e empregador estão já filiados em associações outorgantes de uma determinada CCT ou às quais é aplicável uma decisão arbitral no momento em que entra em vigor uma portaria de extensão. Ora, esta é a situação típica de aplicação do instrumento convencional negocial (ou da decisão arbitral, se for o caso), em respeito pelo princípio da filiação e

na ausência de portaria de extensão aplicável. De acordo com a interpretação de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, que sufragamos, o n.º 2 do art. 515.º do CT "(...) parece destinar-se a clarificar uma questão que a doutrina vinha colocando sobre o regime a aplicar aos trabalhadores que tinham exercido o direito de escolha da convenção aplicável no final do respetivo prazo. (...) assim, a norma do art. 515º nº 2 só se aplicará quando, na ausência de portaria de extensão, o trabalhador exerceu o direito de escolha da convenção e, durante o período em que essa escolha produziu efeitos (...), tiver sido emitida uma portaria de extensão (...)".

pela natureza subsidiária da portaria de extensão. Não são, naturalmente, estes os casos aos quais aqui nos dedicamos.

Já no segundo caso, temos como referência trabalhadores/empregadores que estão filiados numa determinada associação sindical ou empresarial que não dispõe de um IRCT de natureza negocial (ou de uma decisão arbitral) aplicável àquela relação contratual específica – seja porque não celebrou qualquer CCT, seja porque, ainda que tenha celebrado, esta não é aplicável à concreta relação laboral em consequência do princípio da filiação.

Relativamente a este grupo de trabalhadores/empregadores, a (não) aplicação da portaria de extensão às respetivas relações contratuais laborais está longe de ser uma escolha clara, multiplicando-se os argumentos em favor e contra a aplicação da portaria de extensão. Isso justifica o facto de ser uma questão já longamente debatida na nossa Doutrina e jurisprudência.

Apesar das recentes posições do STJ na matéria³⁵⁹ - as quais, naturalmente, teremos em consideração na nossa análise – este assunto parece-nos longe de estar encerrado. De facto, esta é uma das temáticas que coloca em evidência as já aludidas (aparentes) contradições do nosso sistema de regulamentação coletiva de trabalho, que decorrem, conforme já sustentado, da vigência de um princípio da filiação mitigado, assim como da ausência de critérios mínimos de representatividade para a outorga e extensão de CCT's, sendo essas as principais razões pelas quais abundam os argumentos em ambas as direções. Sendo uma problemática decorrente de uma opção do nosso sistema de regulamentação coletiva que, apesar de estrutural, não é linear, o debate parece-nos continuar a ser relevante, aberto e atual.

Ainda que em moldes diferentes dos atuais, atentas as finalidades das tipologias da portaria de extensão, já relativamente à antiga LRCT se colocava a questão dos limites da extensão. Vejamos então algumas das posições e dos argumentos que, desde a vigência deste diploma, têm sido sustentados pela nossa Doutrina.

Recorde-se desde logo, na sequência do já aludido no capítulo I, que a LRCT regulava especificamente a matéria no seu art. 29.º, sendo a portaria de extensão configurada de uma forma dual, estando regulada a extensão interna e externa. Nos termos

³⁵⁹ Vide Ac. do STJ, de 20.06.2018, com o n.º de proc. 3910/16.0T8VIS.C1.S1 e Ac. do STJ de 22.06.2022, com o n.º de proc. 1842/19.9T8FAR.E1.S1, ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

do disposto no n.º 1 do art. 29.º da LRCT – que regulava a extensão interna -, os destinatários da extensão seriam as *entidades patronais do mesmo sector económico e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área e no âmbito naquelas fixados e não estejam filiados nas mesmas associações*. Já a extensão interna constava do n.º 2 daquele art., sendo destinada a *empresas e a trabalhadores do sector económico e profissional regulado, que exerçam a sua actividade em área diversa daquela em que a mesma convenção se aplica, quando não existam associações sindicais ou patronais e se verifique identidade ou semelhança económica e social*.

A respeito deste diploma, veja-se, desde logo, a posição apresentada por JORGE CARVALHO, que exclui a possibilidade de aplicação de uma convenção coletiva, por via de portaria de extensão, a trabalhadores filiados num sindicato concorrente³⁶⁰.

Também JOSÉ BARROS MOURA³⁶¹ assumia posição expressa relativamente ao tema, referindo que “(...) a extensão não pode determinar a aplicação da convenção colectiva a trabalhadores *não filiados* na associação sindical outorgante, mas *filiados* numa organização sindical concorrente (...)”. Apesar de reconhecer que a letra do art. 29.º da LRCT não fazia uma distinção entre trabalhadores a abranger por via da portaria de extensão, sustentava que a extensão a trabalhadores filiados noutras associações consubstanciava não apenas uma violação da liberdade sindical dos trabalhadores em questão, mas também uma violação do direito de contratação coletiva do sindicato concorrente, a qual se agudizava em situações nas quais o instrumento objeto de extensão era celebrado com um sindicato minoritário. Sustentava ainda este Autor que, a admitir-se esta possibilidade (ou “privilégio”, como designa), deveria o legislador laboral optar por conferi-la apenas ao sindicato mais representativo da categoria profissional em questão.

Igualmente com referência à antiga LRCT, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES³⁶² tomava posição expressa relativamente ao tema, pronunciando-se pela aplicação da portaria de extensão a “(...) trabalhadores não sindicalizados ou membros de sindicatos minoritários que não a subscreveram”.

³⁶⁰ JORGE CARVALHO, “Extensão das Convenções Colectivas e Pluralismo sindical” in *Revista Técnica do Trabalho*, n.º 9/10, 1981, p. 47.

³⁶¹ Cfr. JOSÉ BARROS MOURA, *A convenção colectiva entre as fontes...*, *idem*, pp. 219 e ss..

³⁶² Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição..., *idem*, pp. 722 e ss..

Já ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO³⁶³ tomava posição pela “(...) impossibilidade de extensão das convenções colectivas a pessoas filiadas em associações interessadas e que nelas não hajam, evidentemente, outorgado”, sustentando que, sob pena de os princípios da liberdade sindical e da garantia da contratação coletiva perderem um alcance prático efetivo, deveria interpretar-se o segmento literal do art. 29.º, n.º 1 da LRCT “mesmas associações” como aludindo às “associações sindicais e às associações patronais interessadas”.

Já MÁRIO PINTO³⁶⁴ sustentava que a extensão a filiados noutras associações não estava vedada e, mais especificamente, que as associações não outorgantes “(...) têm o ónus de se oporem à emissão da PE, e o ministério fica claramente legitimado para determinar a extensão na falta ou inconsistência dessa oposição.”.

Ainda no âmbito da LRCT, numa análise ímpar desta questão, pronunciou-se LUIS GONÇALVES DA SILVA³⁶⁵ pela aplicação da portaria de extensão a trabalhadores e empregadores filiados noutras associações. Sumariamente, conclui este Autor que as diversas fontes internacionais e europeias aplicáveis³⁶⁶, assim como as disposições constitucionais que asseguram o direito à liberdade sindical, à contratação coletiva e à liberdade de empresa, e a LRCT, não só não impedem, como podem legitimar³⁶⁷, o recurso à portaria de extensão para abranger situações como as aqui em questão. Na análise detalhada promovida pelo Autor, conclui, de forma expressa, que “(...) a portaria de extensão pode ser aplicada, quer a trabalhadores e entidades patronais sem filiação, quer a trabalhadores e entidades patronais filiadas em associações não outorgantes”³⁶⁸.

Em sentido diverso, PEDRO ROMANO MARTINEZ³⁶⁹ referia que “a portaria de extensão a que se alude no art. 29.º da LRCT não deverá abranger o alargamento do âmbito de aplicação de uma convenção colectiva ou de uma decisão arbitral aos trabalhadores de um sindicato não signatário do acordo e aos empregadores filiados

³⁶³ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual*, *idem*, pp. 346 e 347.

³⁶⁴ Cfr. MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho*, *idem*, p. 354, nota 399.

³⁶⁵ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 282 e ss., assim como LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 757 e ss..

³⁶⁶ Nomeadamente, as convenções n.ºs 87 e 98 e a Recomendação n.º 91 da OIT, a CSE, a CCDSFT e outros diplomas.

³⁶⁷ Sustenta, inclusive, que ““(...) a administração pode e deve substituir as iniciativas dos particulares, quando estes não atuam ou não o fazem de forma eficaz.”. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 298.

³⁶⁸ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 309.

³⁶⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2002, pp. 1016 e ss..

noutra associação patronal.”, sustentando que posição contrária colocaria em causa o princípio da autonomia privada dos sindicatos não outorgantes da CCT objeto de extensão.

Já no âmbito do CT de 2003, que, conforme referido no capítulo I, limitou a portaria de extensão (ou, mais concretamente, *regulamento de extensão*) ao mesmo setor de atividade do instrumento objeto de extensão, esta matéria era regulada especificamente pelo art. 575.º do CT. Nos termos previstos no seu n.º 1, o *regulamento de extensão* interno teria como destinatários *empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área geográfica e no âmbito sectorial e profissional fixados naqueles instrumentos*, estando o *regulamento de extensão* externo regulado no n.º 2, o qual tinha como destinatários *empregadores e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional, desde que exerçam a sua actividade em área geográfica diversa daquela em que os instrumentos se aplicam, quando não existam associações sindicais ou de empregadores e se verifique identidade ou semelhança económica e social*.

Num quadro jurídico que assentava nas referidas disposições legais, dizia-nos JOSÉ ANDRADE MESQUITA³⁷⁰ que “(...) devem pelo menos ponderar-se, em cada saco, as implicações dos regulamentos de extensão, não abrangendo trabalhadores sempre que isso ponha em causa de forma mais intensa a liberdade sindical.”, remetendo, no entanto, esta ponderação para o processo de emissão da portaria de extensão, e não para o momento da respetiva aplicação, reforçando assim o papel da audiência dos interessados neste âmbito.

Já JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA³⁷¹ sustentavam que “seguramente incompatível com o direito de contratação coletiva seria a invocação de uma convenção coletiva com um sindicato minoritário para justificar a recusa de contratar com o sindicato maioritário e, muito menos, para estender a mesma convenção, por via administrativa, a todas as relações de trabalho do sector envolvido.”.

³⁷⁰ Cfr. JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *idem*, pp. 205 e ss..

³⁷¹ Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, *idem*, p. 747.

LUIS GONÇALVES DA SILVA³⁷², ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES³⁷³ e PEDRO ROMANO MARTINEZ³⁷⁴, mantiveram, com referência ao CT de 2003, as posições sufragadas no âmbito da LRCT, não sendo assim de salientar diferenças substanciais. Note-se também que eram ainda vários os Autores que levantam a questão, ainda que não assumissem posição expressa na matéria³⁷⁵.

O debate não terminou com a transição do CT de 2003 para o atual CT, o qual, no seu art. 514.º, n.º 1 prevê que a portaria de extensão tem como destinatários *empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naquele instrumento*. Ora, apesar de o atual CT promover alterações como o abandono da distinção, assenta na letra da lei, entre tipos de portarias, nada acrescentou relativamente à formulação que utiliza para se referir aos destinatários da portaria de extensão.

Ainda assim, com referência ao atual CT, atente-se, desde já, na posição de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO³⁷⁶, que se pronuncia pela aplicação da portaria de extensão a trabalhadores e empregadores filiados em associações não outorgantes, o que faz com os seguintes fundamentos:

- (i) Com recurso a uma interpretação literal do art. 514.º, n.º 1 do CT, diz-nos a Autora que o CT faz referência aos *empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naquele instrumento*, não estabelecendo assim qualquer distinção adicional neste âmbito;
- (ii) Nos termos previstos no art. 516.º, n.º 3 do CT, os interessados podem opor-se à portaria de extensão, pelo que considera estar acautelada a posição das associações não outorgantes; e
- (iii) As associações não outorgantes têm sempre a possibilidade de celebrar uma CCT, a qual prevalecerá sobre a portaria de extensão, nos termos previstos no art. 484.º do CT.

³⁷² LUIS GONÇALVES DA SILVA in PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª edição revista, Almedina, 2004, pp. 831 e 832.

³⁷³ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 13.ª edição, Almedina, 2006, pp. 797 e ss..

³⁷⁴ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 3.ª Edição, Almedina, 2006, pp. 1137 e ss..

³⁷⁵ Vide, a título de exemplo, JORGE LEITE, “O sistema português de ...”, *idem*, p. 150.

³⁷⁶ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 453 e ss..

LUIS GONÇALVES DA SILVA³⁷⁷ mantém a posição sufragada relativamente à legislação anterior, pronunciando-se pela aplicação da portaria de extensão inclusivamente a estes trabalhadores e empregadores. Entende assim que tal aplicação não consubstancia a violação da liberdade sindical daqueles sujeitos laborais, porquanto estes mantêm o direito a celebrar outros IRCT's (os quais prevalecem sobre a portaria de extensão), assim como pelo facto de a portaria de extensão e a CCT não se confundirem, i.e., representam IRCT's autónomos, ainda que o seu conteúdo possa ser coincidente.

Em sentido diverso, mantendo estruturalmente a posição apresentada relativamente à legislação anterior, PEDRO ROMANO MARTINEZ refere, de forma expressa, que "(...) não parece razoável aplicar-se, por via da extensão, um instrumento autónomo de regulamentação coletiva a trabalhadores sindicalizados em outros sindicatos ou a empregadores filiados em outras associações de empregadores, pois estar-se-á a pôr em causa o princípio da autonomia privada."³⁷⁸ Como fundamento para esta distinção no âmbito de aplicação da portaria refere que, não tendo sido celebrada ou objeto de adesão por parte de uma associação sindical ou de empregadores uma determinada CCT, então podemos considerar que existe uma objeção das respetivas associações à outorga do instrumento convencional, razão pela qual a aplicação da CCT a este universo representaria a imposição de uma concreta regulamentação contra a vontade das partes não signatárias e, por isso, um ato apto a coartar a respetiva autonomia contratual.

Acrescenta ainda que, na eventualidade de as associações não signatárias terem maior representatividade que as associações signatárias, este argumento assume ainda maior relevância, pois estaremos perante uma situação em que se impõe o conteúdo de uma regulamentação acordada por determina(s) estrutura(s) a um universo maioritário que, mesmo sendo aptas a representar, esta(s) estrutura(s) não representam³⁷⁹.

Este é um aspeto para o qual alerta, igualmente, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER ao sustentar que "(...) Não parece legítimo estender o âmbito da CCT celebrada por sindicato pouco representativo, sobretudo quando sindicatos maioritários se oponham ou se revelem distantes dessa mesma CCT"³⁸⁰. Acrescenta ainda, tomando posição

³⁷⁷ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1118 e 1119.

³⁷⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª Edição, *idem*, pp. 1200 e ss..

³⁷⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª Edição, *idem*, p. 1203.

³⁸⁰ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, *idem*, p. 275; assim BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, "Eficácia geral ou eficácia restrita...", *idem*, pp. 56 e ss..

expressa na matéria, que “(...) as PE não devem ser aplicadas a trabalhadores inscritos em associações que se tenham recusado a subscrever a CCT a estender, ou que se encontrem em processo relativo à celebração de um novo IRCT, e que normalmente deduzem oposição fundamentada à extensão, nos termos do art. 516.º, 3.º”, aplicando o mesmo raciocínio aos empregadores³⁸¹.

Também JÚLIO GOMES alerta para os riscos associados à extensão a não outorgantes de CCT's outorgadas por sindicatos ou associações de empregadores com reduzido grau de representatividade³⁸². Pronunciando-se já relativamente à admissibilidade da extensão a trabalhadores não sindicalizados, ainda que não se referindo especificamente aos trabalhadores e empregadores associados em associações não outorgantes, diz-nos que “(...) a partir de 2003 as portarias de extensão passaram a ter como resultado que convenções celebradas por associações sindicais com uma representatividade desconhecida passaram, através do mecanismo das portarias de extensão, a aplicar-se a trabalhadores não filiados, mesmo quando contêm cláusulas menos favoráveis para os trabalhadores do que resultaria da lei, comprometendo, no nosso entender, a liberdade sindical negativa que não deveria ser reduzida à mera liberdade de não pagar quotas (...)”³⁸³

Já ISABEL VIEIRA BORGES³⁸⁴ pronuncia-se pela aplicação da portaria de extensão também aos trabalhadores e empregadores filiados noutras estruturas representativas – posição que fundamenta, desde logo, com recurso ao argumento de que “(...) os artigos 514.º a 516.º não diferenciam esses trabalhadores”, acrescido do facto de estes sujeitos terem à sua disposição o mecanismo de oposição à emissão da portaria de extensão previsto pelo CT.

Também ANA TERESA RIBEIRO³⁸⁵ analisa esta temática, relativamente aos trabalhadores, concluindo que a portaria de extensão não deve ter aplicação aos trabalhadores filiados em sindicatos não outorgantes da CCT objeto de extensão, uma vez

³⁸¹ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, *idem*, p. 278; assim como BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Convenções Colectivas, Usos...” *idem*, p. 239.

³⁸² JÚLIO GOMES, “A contratação coletiva in peius e a representatividade sindical, Crise Económica: Fim ou Refundação do Direito do Trabalho, Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho”, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Crise Económica: Fim ou Refundação do Direito do Trabalho?*, *Estudos APODIT 1*, AAFDL Editora, 2016, pp.114; JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões sobre...”, *idem*, p. 604.

³⁸³ Cfr. JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões sobre...”, *idem*, p. 604.

³⁸⁴ Cfr. ISABEL VIEIRA BORGES, “Níveis de negociação...”, *idem*, pp. 185 e ss..

³⁸⁵ Cfr. ANA TERESA RIBEIRO, “Recentes desenvolvimentos...”, *idem*, pp. 326 e ss..

que solução contrária consubstanciaria, na sua perspetiva, uma violação da liberdade sindical daqueles trabalhadores. Ressalva, no entanto, que “Esta objeção poderia ser ultrapassada caso a convenção estendida tivesse sido outorgada por um sindicato representativo desta categoria de trabalhadores. No entanto, não há forma de assegurar tal resultado, por não se exigirem critérios de representatividade sindical nem para a celebração, nem para a extensão de convenções coletivas.”³⁸⁶.

Também LUIS MENEZES LEITÃO³⁸⁷, perspetivando a questão à luz da política de emissão de portarias de extensão, sustenta que “(...) não parece que se deva impedir o Governo, no âmbito das suas competências regulamentares, de tomar a decisão política de submeter trabalhadores sindicalizados ao mesmo regime laboral de que beneficiam trabalhadores inscritos noutros sindicatos.”, alicerçando esta posição na circunstância de, em qualquer caso, a portaria de extensão restringir a liberdade sindical (negativa) dos trabalhadores (uma vez que tal sucede, de igual modo, com os trabalhadores não sindicalizados), assim como no facto de a regulamentação por via da portaria de extensão cessar ante uma situação de concorrência com um instrumento convencional.

Numa posição recente sobre o tema e já na sequência das mais recentes decisões do STJ, diz-nos ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES³⁸⁸ que importa distinguir a admissibilidade jurídica da extensão a trabalhadores e empregadores filiados noutras associações e a política de emissão de portarias. No que respeita à questão da admissibilidade jurídica – o aspeto que aqui nos interessa –, sustenta que “(...) não existe obstáculo jurídico à emissão de portaria de extensão que abranja trabalhadores e empregadores filiados em organizações não subscritoras da convenção”, uma vez que é (i) admitida pela letra da lei; (ii) não viola o direito à liberdade sindical, sendo esta “(...) tão invocável por parte dos trabalhadores inscritos em sindicatos não subscritores da convenção como por parte dos não sindicalizados, cuja exposição a uma PE ninguém discute”; e (iii) é sempre salvaguardada a autonomia coletiva das associações não outorgantes (ainda que tenham recusado ativamente a CCT objeto de extensão), pois “(...) nada impede que o sindicato ou a associação avancem com a iniciativa da negociação de convenção própria, exercendo plenamente, e sem peias, a autonomia colectiva, e neutralizando o efeito da extensão (art. 481º CT).”.

³⁸⁶ Cfr. ANA TERESA RIBEIRO, “Recentes desenvolvimentos...”, *idem*, p. 329.

³⁸⁷ LUIS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 7ª edição, Almedina, 2021, pp. 667 e 668.

³⁸⁸ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, pp. 896 e ss..

Tendo já aludido às principais posições da nossa Doutrina nesta matéria, atentemos agora naquele que tem sido o sentido de algumas das principais decisões da nossa jurisprudência nesta matéria.

Consideremos, desde logo, a decisão do TRL, proferida em Ac. com o n.º de proc. 3250/09.0TTLSB.L1-4, datado de 15 de fevereiro de 2012³⁸⁹. Problematizando esta questão, tomou este Tribunal Superior posição expressa na matéria, referindo que “Entendemos, assim, que a Portaria de Extensão n.º 1519/2008, publicada no DR I Série, de 24/12, não pode aplicar-se às filiadas do recorrente, identificadas nos autos, uma vez que as mesmas estão filiadas num sindicato diferente do sindicato signatário do CCT celebrado com a FETESE, tendo, inclusive, o sindicato de que são associadas (o STAD), o seu próprio CCT”, com fundamento em duas ideias principais: (i) o entendimento de que decisão contrária é apta a colocar em causa a autonomia privada do sindicato/associação não outorgante da CCT objeto de extensão; e (ii) considerando a regra da subsidiariedade do, à data, regulamento de extensão, previsto no art. 3.º do CT de 2003.

No mesmo sentido, o TRP, em Ac. com o n.º de proc. 9196/19.7T8PRT.P1, datado de 17 de maio de 2021, ainda que não tratando diretamente esta temática, refere “(...) a Portaria de Extensão apenas pode ser aplicada a trabalhadores não sindicalizados, não sendo aplicável a trabalhadores sindicalizados, ainda que o sindicato em que se encontrem filiados não tenha celebrado qualquer convenção colectiva com o empregador”³⁹⁰.

Entendimento diverso manifestou o TRE, em Ac. datado de 28 de fevereiro de 2019, com o n.º de proc. 1854/17.7T8PTM.E1, no âmbito do qual se decide que “A circunstância de a entidade empregadora (e apenas ela) ter subscrito um determinado CCT, não impede que outro CCT lhe venha a ser aplicado, por via de uma portaria de extensão, desde que esse outro CCT se reporte ao sector de actividade e profissional dessa entidade empregadora e dos seus trabalhadores (art. 514.º, n.º 1, do Código do Trabalho).”³⁹¹, posição que sustentou com recurso ao Ac. do STJ, de 13 de outubro 1998, revista n.º 6/98, i.e., entendendo que (i) “Para ressaltar os princípios da filiação, da autonomia privada e da liberdade sindical, devem essas entidades colectivas que não pretendem que determinado CCT se lhes aplique, opor-se à aplicação da portaria de

³⁸⁹ Cfr. Ac. do TRL, de 15.02.2012, com o n.º de proc. 3250/09.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

³⁹⁰ Ac. do TRP, de 17.05.2021, com o n.º de proc. 9196/19.7T8PRT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

³⁹¹ Ac. do TRE, de 28.02.2019, com o n.º de proc. 1854/17.7T8PTM.E1, disponível em www.dgsi.pt.

extensão, nos termos do n.º 3 do art. 516.º do Código do Trabalho, invocando precisamente tais princípios.” e (ii) que uma conceção diversa do direito á liberdade sindical (negativa) seria igualmente aplicável à extensão a trabalhadores não associados, o que desvirtua, por completo, o fins da extensão e a própria existência do instrumento.

Mais recentemente, pronunciou-se o STJ sobre o tema, designadamente nos Acórdãos de 20 de junho de 2018 e de 22 de junho de 2022, com os n.ºs de proc. 3910/16.0T8VIS.C1.S1³⁹² e 1842/19.9T8FAR.E1.S1³⁹³, respetivamente, no sentido de não ser admissível a aplicação de uma portaria de extensão a trabalhadores filiados numa associação sindical não outorgante do instrumento objeto de extensão. Diz-nos este Tribunal Superior que decisão inversa representaria uma violação da liberdade sindical do trabalhador, assim como do direito à contratação coletiva do sindicato concorrente “(...) que pode ver frustrado o seu direito de celebrar uma convenção colectiva própria com o empregador ou com a associação empregadora se a contratação colectiva celebrada por outro sindicato se estender através duma portaria de extensão aos filiados naquela primeira associação sindical, ficando assim em causa a autonomia contratual deste sindicato, cuja liberdade negocial ficaria coarctada”. Acrescenta ainda que, mesmo que se entenda que a portaria tem como fundamento o estabelecimento de igualdade entre trabalhadores, esta não é completa, o que decorre, desde logo, da possibilidade de existir, num mesmo universo empresarial, duas ou mais CCT’s aplicáveis.

Exposto o (já longo) debate em torno desta questão, quer na Doutrina quer na nossa jurisprudência, importa tecer alguns comentários.

Uma primeira nota para o elemento literal do art. 29.º, n.ºs 1 e 2 da LRCT, do art. 575.º, n.ºs 1 e 2 do CT de 2003 e do atual art. 514.º, n.º 1 do CT, preceitos dos quais resulta a inexistência de qualquer distinção de categorias de trabalhadores e/ou empregadores para efeitos de aplicação subjetiva da portaria (ou regulamento) de extensão. Ora, se é certo, como referíamos *supra*, que esta questão não é nova – quer na Doutrina quer na jurisprudência -, é igualmente certo que, perante o carácter controvertido desta questão, não promoveu o legislador qualquer alteração ao regime legal vigente, mantendo, na

³⁹² Ac. do STJ, de 20.06.2018, com o n.º de proc. 3910/16.0T8VIS.C1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

³⁹³ Ac. do STJ, de 22.06.2022, com o n.º de proc. 1842/19.9T8FAR.E1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

vigência de três diplomas diferentes, a opção pela ausência de distinção entre destinatários da portaria de extensão³⁹⁴.

Assim, ainda que a interpretação³⁹⁵ não deva cingir-se à letra da lei, conforme impõe o art. 9.º, n.º 1 do CC, este é um importante elemento a considerar e aponta, quanto a nós, num único sentido: a aplicação da portaria de extensão a todos os empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido no instrumento objeto de extensão aos quais não seja previamente aplicável um outro instrumento negocial ou decisão arbitral. Assim, considerando igualmente que, em conformidade com o n.º 3 do referido art. 9.º do CC, devemos presumir que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir adequadamente o seu pensamento, entendemos que deve ser este o nosso ponto de partida.

Tal sentido é, quanto a nós, reforçado por uma abordagem histórica, assim como por uma abordagem sistemático-finalista das normas em apreço. Vejamos.

Apesar de a regra primária em matéria de produção de efeitos das CCT's no nosso ordenamento ser a da eficácia relativa das CCT's, assente no princípio da filiação, o sistema português de regulamentação coletiva das condições de trabalho comporta, hoje, um conjunto de mecanismos destinados a promover a regulamentação coletiva das condições de trabalho, originária ou supervenientemente, razão pela qual temos hoje um sistema assente no princípio da filiação mitigado, e não apenas no princípio da filiação.

Assim, instrumentos como a portaria de extensão ou o mecanismo previsto no atual art. 497.º do CT têm, desde logo, como um dos seus desígnios, a promoção da regulamentação (originariamente) convencional. No caso da portaria de extensão – que é o instrumento que aqui nos interessa –, a forma como está configurada no nosso ordenamento permite assegurar, quanto a nós, a sua plena conformidade constitucional, não representando a respetiva aplicabilidade a todos os trabalhadores e empregadores não sindicalizados nas associações outorgantes do IRCT objeto de extensão (com as exceções legais a que aludimos no ponto 2.1.1) qualquer violação ao direito à liberdade sindical e de associação (negativa, designadamente) e ao direito à contratação coletiva,

³⁹⁴ O que, salvo melhor entendimento, permite também retirar algumas ilações históricas.

³⁹⁵ Relativamente à interpretação do conteúdo das CCT's, *vide*, por todos, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1425 e ss.; e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 322 e ss..

contrariamente ao que sustenta boa parte da nossa Doutrina e o STJ, nas suas mais recentes decisões.

Posto isto, na concreta configuração do direito à liberdade sindical e de associação, há que ter em conta que, tanto o legislador constitucional, como o legislador laboral (este último, no exercício de uma incumbência que lhe foi atribuída pelo primeiro), reconheceram à regulamentação coletiva um papel relevante no âmbito da regulamentação das condições de trabalho, enquanto instrumento adequado a promover a paz laboral, o dinamismo económico e a melhoria das condições de trabalho, sendo por isso necessária no âmbito do Direito do Trabalho. Neste âmbito, é ainda manifesto que a atual legislação tem subjacente a ideia de que a autorregulamentação é apta a garantir uma mais ajustada e eficaz regulamentação das condições de trabalho que a heterorregulamentação, dispondo assim de instrumentos e mecanismos jurídicos que visam uniformizar (e, em alguns casos, promover a igualdade) as relações de trabalho, evitar a existência de situações não sujeitas a regulamentação (originalmente) convencional, fomentar o recurso à contratação coletiva e promover políticas subjacentes ao interesse comum.

Assim, ainda que as partes sejam livres de se organizarem, de (não) negociarem e de (não) celebrarem acordos, estas liberdades não podem ser interpretadas como a possibilidade de estas mesmas partes se furtarem à regulamentação coletiva das condições de trabalho, o que, de resto, poderia originar dúvidas de conformidade à CRP. Isto, sob pena de a aplicação de qualquer disposição de qualquer IRCT a trabalhadores ou empregadores não filiados representar uma violação ao direito à liberdade sindical e de associação (na vertente negativa), o que seria, naturalmente, uma realidade insustentável.

Aquilo que, efetivamente, se impõe, na nossa perspetiva, é que as partes disponham de liberdade de organização, de celebração e de estipulação de um conjunto significativo de matérias objeto das relações laborais, sem que as respetivas vontades sejam condicionadas além do estreitamente necessário para salvaguardar outros princípios constitucionalmente consagrados e sendo garantida efetividade à regulamentação que promovam.

Ora, no caso da aplicação de uma portaria de extensão a trabalhadores e/ou empregadores não associados nas estruturas outorgantes, estes desígnios são, quanto a nós, devidamente acautelados pelo nosso CT em vários dispositivos legais. Vejamos.

Desde logo, recorde-se que, apesar de a portaria de extensão ter natureza (originariamente) negocial e de assentar numa relação de dependência face ao instrumento objeto de extensão (na medida em que está condicionada pela vigência daquele), tal não significa que esta não tenha autonomia face ao instrumento objeto de extensão³⁹⁶. I.e., os efeitos produzidos pela portaria de extensão na esfera jurídica dos seus destinatários, ainda que idênticos aos do instrumento objeto de extensão, têm como fonte, apenas e só, a portaria. Assim, não deve a aplicação de uma portaria ser perspectivada como a imposição de uma regulamentação produzida por entidades com as quais os destinatários da portaria não têm qualquer vínculo, mas sim como uma regulamentação oriunda de uma decisão governamental, apta a produzir efeitos nas relações contratuais laborais, com vista à prossecução de objetivos reconduzíveis ao interesse comum e cujo resultado é antecedido por uma ponderação a que não estão, naturalmente, sujeitas as relações negociais coletivas (estas caracterizam-se pela autonomia das partes). Numa perspetiva simples, tal como as partes estão sujeitas a um regime legal supletivo em diversas matérias, podem também estar sujeitas a um regime convencional supletivo (o que sucede, no caso, por via da portaria de extensão).

Ora, é precisamente esta subsidiariedade da portaria de extensão relativamente à regulamentação convencional negocial³⁹⁷ (cfr. art. 515.º, n.º 1 do CT) um outro aspeto a considerar nesta senda, o qual determina que só há lugar à aplicação da portaria quando não seja aplicável um outro IRCT, de natureza negocial, à concreta relação laboral. Conforme referido no ponto 8. do capítulo antecedente, a lei acautela ainda que esta subsidiariedade da portaria de extensão acompanha aquele que é o dinamismo da regulamentação coletiva e das relações laborais, prevendo que a portaria de extensão deixa de ser aplicável assim que surgir um instrumento convencional aplicável (cfr. art. 484.º do CT). Ora, conforme refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES³⁹⁸, é deste modo salvaguardada a autonomia coletiva das associações não outorgantes (ainda que tenham recusado ativamente a CCT objeto de extensão), pois “(...) nada impede que o sindicato ou a associação avancem com a iniciativa da negociação de convenção própria,

³⁹⁶ Veja-se, neste sentido, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 264 e ss..

³⁹⁷ Cfr. referido *supra*, a aplicação da portaria de extensão é também afastada pela aplicação de uma decisão arbitral (cfr. art. 483.º, n.º 1, al. a) do CT). Considerando que a arbitragem obrigatória pode consubstanciar a revisão de um conflito decorrente da negociação ou revisão de uma convenção, também neste caso se justifica a subsidiariedade da portaria de extensão, por forma a não inviabilizar a respetiva finalidade. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Princípios gerais...”, *idem*, p. 232.

³⁹⁸ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 103.

exercendo plenamente, e sem peias, a autonomia colectiva, e neutralizando o efeito da extensão (art. 481º CT).”, acrescentado ainda que “(...) poderia, inclusivamente, conduzir à frustração de alguma iniciativa negocial autónoma de associações sindicais que não tivessem outorgado a convenção a que se refere a PE. Prevenindo essa possibilidade, o art. 515º CT restringe a emissão de uma PE aos casos de falta de instrumento negocial, e o art. 484º afasta a aplicação da PE se, no seu âmbito, surgir uma convenção colectiva.”.

Note-se ainda, para além destes aspetos, que é assegurado aos interessados o direito de oposição à emissão da portaria de extensão, conforme resulta do art. 516.º, n.º 3 do CT, o qual, nas palavras de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES “(...) obriga a uma reponderação das consequências económicas da extensão, mas não obsta à emissão desta última – apenas impõe que, para além do ministro da área laboral, também o ministro “responsável pelo sector de actividade” a subscreva (art. 516º/1)”³⁹⁹. É assim certo que, sendo a decisão discricionária, o juízo de oportunidade e conveniência da decisão é, em última instância, da competência co-ministerial, e que as partes não têm a possibilidade de, por esta via, impedir a publicação da portaria de extensão, mas isso não retira a relevância a este direito. Veja-se que, em determinadas situações, a nossa legislação associa-lhe efeitos determinados, ainda que a decisão de emissão da portaria se mantenha⁴⁰⁰.

Uma última nota para o facto de, como vimos, a portaria de extensão ter também a finalidade de promover o recurso à regulamentação coletiva de natureza convencional ou autónoma pelas partes. Ora, permitindo que as partes se furtem à negociação coletiva e, designadamente, aos IRCT’s de natureza não negocial, tal finalidade é severamente comprometida.

De facto, parece-nos ser esta a solução em matéria de eficácia subjetiva da portaria de extensão que promove uma leitura conjugada dos vários preceitos em confronto e que permite assegurar a coerência do nosso sistema de regulamentação coletiva de trabalho. Como sustenta, certamente, LUIS GONÇALVES DA SILVA⁴⁰¹, “(...) não se pode é permitir que a Administração fique inactiva, face aos filiados nas associações não outorgantes, nada podendo fazer perante a deterioração das relações laborais, ainda mais,

³⁹⁹ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *ibidem*.

⁴⁰⁰ *Vide*, a título exemplificativo, o disposto no al. a) do n.º 4 do art. 206.º do CT, relativamente à adaptabilidade grupal, e a alínea a) do n.º 13 do art. 208.º-B do CT, respeitante ao banco de horas grupal.

⁴⁰¹ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 759 e ss..

quando se sabe que muitas vezes a resolução dos problemas só é possível face à uniformização de todo o sector, económico, profissional ou geográfico, ou seja, que a simples eficácia da portaria de extensão em relação aos não filiados pode não ser meio adequado à resolução dos problemas colocados”.

A respeito deste tema, dizia-nos ainda ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES⁴⁰², em comentário às mais recentes decisões do STJ a que aludimos, que a problemática se centra no plano da política de emissão de portarias de extensão, e não na respetiva admissibilidade jurídica. De facto, considerando o regime legal vigente, é precisamente o que sucede. I.e., existe, quanto a nós, admissibilidade em fazer aplicar uma portaria de extensão a trabalhadores ou empregadores filiados em sindicatos ou associações patronais não outorgantes, nas condições referidas *supra*, representando a política de emissão de portarias de extensão um meio idóneo para alargar ou limitar esta prática – o qual cabe, no entanto, ao(s) Ministro(s) ao abrigo do respetivo poder discricionário. Ainda assim, a questão parece-nos não se cingir apenas a este aspeto, sendo mais profunda. Vejamos.

Sem prejuízo da posição sustentada *supra*, esta questão não é isenta de importantes críticas, designadamente considerando a (fraca) representatividade de uma grande parte das estruturas associativas outorgantes dos instrumentos objeto de extensão. De facto, ainda que entre a portaria de extensão e o instrumento de extensão se estabeleça uma relação de autonomia e que, com o recurso à portaria de extensão, se vise a prossecução de finalidades conformes ao interesse público e que estas sejam, exclusiva ou principalmente, alcançáveis com o recurso a este tipo de mecanismos, é inegável que estes instrumentos podem gozar de diferentes graus de aceitação junto dos seus destinatários, em função daquele que é o grau de legitimidade de que são (ou não) dotados os seus autores primitivos ou materiais.

E, se é certo, quanto a nós, que, face ao quadro legal vigente, a portaria de extensão, desempenha um importante e legítimo papel na regulamentação das relações coletivas de trabalho, é igualmente certo que o nosso sistema apresenta hoje um problema de base: a circunstância de serem objeto de extensão ou de alargamento, por diversas vias, instrumentos convencionais cuja negociação e elaboração primitiva está a cargo de entidades que podem ter níveis de representatividade absolutamente dispare e variáveis. Assim, qualquer operação de alargamento ou de extensão, independentemente do meio

⁴⁰² Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.^a edição..., *idem*, pp. 896 e ss..

pelo qual é promovida, é apta a ser afetada pelo efeito à distância da ausência de representatividade patente no instrumento objeto de extensão.

Sem prejuízo da relevância da referência a outros ordenamentos, note-se que, conforme aludido no ponto 2. do capítulo II e na nota 276, no ordenamento espanhol, os instrumentos convencionais têm, em regra⁴⁰³, eficácia *erga omnes* e, no ordenamento francês, assumem, do ponto de vista prático, uma eficácia muito similar à *eficácia erga omnes*, em particular relativamente aos trabalhadores⁴⁰⁴. Em ambos os ordenamentos existem também, com as correspondentes especificidades, figuras similares à portaria de extensão⁴⁰⁵, por meio das quais se promove a aplicação de fontes convencionais a relações jurídicas que, à luz das regras gerais do ordenamento, a estas não estariam sujeitas.

Ora, quer no caso espanhol quer no caso francês, os respetivos legisladores procuraram conferir às fontes convencionais uma eficácia que se afasta (ou, melhor dizendo, que não coincide) com os exatos termos em que opera a liberdade sindical ou de associação - aspeto em que se distanciam, como vimos, do sistema português. No entanto, e sem prejuízo destas diferenças, quer estes ordenamentos quer o ordenamento português podem, em tese, confrontar-se com dificuldades no que respeita à aceitação da aplicação a uma generalidade de sujeitos de regulamentação (originalmente) produzida por sujeitos com um grau de representatividade variável. Por esse motivo, os ordenamentos a que se aludiu evidenciam uma preocupação em reforçar, *ab initio*, a legitimidade das fontes convencionais, o que fazem com recurso a critérios qualitativos e quantitativos – o que não sucede no caso português⁴⁰⁶.

Assim, como vem sendo sustentado por um importante segmento da nossa Doutrina⁴⁰⁷, e na sequência das fragilidades do sistema de regulamentação coletiva de

⁴⁰³ Em regra considerando que, conforme sustenta LUIS GONÇALVES DA SILVA *in Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, *idem*, pp. 568 e 569, “(...) Estão, deste modo, imperativamente abrangidos todos os trabalhadores e empresários incluídos no âmbito funcional e territorial fixado na convenção, independentemente de estarem ou não filiados nas entidades outorgante, durante todo o tempo de vigência, sem prejuízo da capacidade de os sindicatos que não cumpram aqueles critérios poderem celebrar convenções aplicáveis aos seus filiados (convénio de eficácia limitada ou extra-estatutários)(...)”.

Vide também a este respeito, MARIOLA SERRANO, “Negociación colectiva y eficacia...”, *idem*, pp. 157 e ss., que designa igualmente estes acordos como “*extraestatutarios*” e que nos diz que a generalidade dos tribunais espanhóis reconhece eficácia contratual e limitada a estes acordos.

⁴⁰⁴ Cfr. FERNANDO RIBEIRO LOPES, “Contratação Coletiva”, *in* ANTÓNIO MOREIRA (coord.), *Memórias do I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 1998, p. 65.

⁴⁰⁵ No caso espanhol, *vide* o artigo 92.º do *ELT* e, no regime francês, os artigos L2261-15 e ss. do *Code du Travail*.

⁴⁰⁶ Sem prejuízo das tímidas alterações promovidas na sequência do Memorando de Entendimento entre o Estado Português e a TROIKA, a que aludimos *supra* (ponto 2.5. do capítulo I).

⁴⁰⁷ Cfr. nota 109.

trabalho português (já identificadas, inclusive, no contexto da celebração do Memorando de Entendimento entre o Estado Português e a TROIKA), perspetivamos como positivo (e, sobretudo, necessário) o estabelecimento de uma relação efetiva entre os níveis de representatividade das estruturas sindicais e associativas e a respetiva legitimidade negocial. Esta é, quanto a nós, uma necessidade premente, a qual se foi intensificando à medida em que evoluímos de um sistema assente no princípio da filiação para um sistema assente no princípio da filiação mitigado.

2.2.PÓS-ASSOCIAÇÃO: O FIM DA EXTENSÃO?

Em conexão com o referido nos pontos anteriores, e ainda que parcialmente já abordada, impõe-se a autonomização da questão “quais as consequências da associação de um trabalhador/empregador numa associação sindical/ empresarial num momento em que a respetiva relação contratual é regulada por uma portaria de extensão?”. Vejamos.

Uma primeira possibilidade - a que já aludimos - consiste na filiação de trabalhadores ou de empregadores numa associação que dispõe de um IRCT potencialmente aplicável à concreta relação laboral, ultrapassado que esteja o crivo do princípio da filiação.

Vimos *supra*⁴⁰⁸ que, num cenário desfiliação e inscrição num sindicato/associação outorgante de um IRCT potencialmente aplicável, seria de atender, ainda assim, o art. 496.º, n.º 4 do CT, que prevê um “prolongamento” da aplicação da CCT originária no âmbito daquela relação laboral concreta por determinado período temporal, independentemente da vontade das partes. Situação diversa é aquela em que é aplicável uma CCT por via de uma portaria de extensão, porquanto (i) ainda que a CCT seja aplicável, inexistente uma relação prévia de associação, não tendo aplicação aquele dispositivo legal, (ii) um dos fins da extensão é, na nossa perspetiva, o incentivo ao recurso à regulamentação coletiva das condições de trabalho, sendo uma solução inversa absolutamente incompatível com esta finalidade, e (iii) a lei prevê expressamente, no seu art. 484.º do CT⁴⁰⁹, a prevalência dos IRCT’s de natureza negocial face aos IRCT’s de

⁴⁰⁸ Cfr. ponto 2.1.1. do capítulo III.

⁴⁰⁹ Esta disposição é uma decorrência do princípio da subsidiariedade da portaria de extensão. Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, p. 1049.

natureza não negocial. Assim, a solução é inequívoca: é de aplicar o instrumento convencional, deixando de ser aplicável àquela concreta relação contratual a portaria de extensão⁴¹⁰.

Este preceito evidencia, entre outros aspetos, a maleabilidade da figura da portaria de extensão, a qual se reconfigura perante o dinamismo das relações de trabalho, o que decorre da sua natureza subsidiária e da conformidade ao direito à liberdade sindical e de associação, assim como ao direito à contratação coletiva.

Note-se também que, por meio deste preceito, o legislador atribui, em regra, efeitos absolutamente antagónicos à filiação e à desfiliação. Enquanto, como vimos, a desfiliação não implica que determinado IRCT deixe de ser imediatamente aplicável ao trabalhador/empregador (cfr. art. 496.º, n.º 4 do CT), no caso da filiação, em regra, já assim não sucede.

Questão diferente – e em conexão direta com a temática a que se aludiu no ponto 2.1.2. do presente capítulo - reside em saber se, na eventualidade de existir filiação posterior, mas não existir em virtude dessa filiação um IRCT aplicável à relação laboral concreta (quer pela ausência de IRCT quer pela exclusão da sua aplicação por meio do princípio da filiação), se mantém a regulação da relação de trabalho pela portaria de extensão. Ora, entendemos que esta é uma situação em que se impõe, *mutatis mutandis*, a solução perfilhada no ponto 2.1.2. do presente capítulo, sendo de continuar a aplicar a estas relações contratuais a portaria de extensão, sob pena de a filiação/associação operar como um instrumento de fuga à regulamentação coletiva das relações de trabalho e apto a desvirtuar, por completo, o mecanismo e as finalidades da figura portaria de extensão.

2.3.APLICAÇÃO DA PORTARIA DE EXTENSÃO A EX-TRABALHADORES?

Conforme vimos *supra*, a portaria de extensão é, à semelhança dos restantes IRCT's⁴¹¹, apta a produzir efeitos retroativos nas relações laborais, no que respeita a

⁴¹⁰ LUIS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, *idem*, p. 651, esclarece que “A filiação posterior numa das associações outorgantes da convenção colectiva permite a aplicação dessa convenção aos novos filiados, a partir do momento em que esta se concretiza (art. 496º, nº 3, in fine). Esta solução compreende-se pelo intuito de amplificar o âmbito pessoal da convenção e por não se justificar discriminar os filiados das associações outorgantes pelo facto de já o serem no momento em que a convenção foi negociada.”

⁴¹¹ Esta possibilidade foi alargada a todos os IRCT's ainda na vigência do CT de 2003, por meio da alteração à al. c) do n.º 1 do art. 533.º do CT, promovida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março. Até à referida alteração, a eficácia retroativa era limitada aos instrumentos de carácter negocial.

matérias de natureza pecuniária (cfr. resulta da al. c) do n.º 1 do art. 478.º do CT), sendo este um aspeto com significativa relevância nas relações laborais, a vários níveis.

Sem prejuízo das considerações que pode motivar a eficácia retroativa da portaria de extensão (ainda que parcial⁴¹²), designadamente quanto ao seu mérito⁴¹³ e aos limites que comporta no quadro jurídico atual⁴¹⁴, centramo-nos, neste âmbito, na possibilidade de a retroatividade implicar a aplicação da portaria de extensão a trabalhadores e empregadores cuja relação contratual cessou em data anterior à publicação deste instrumento.

Há, quanto a nós, e sem prejuízo da relevância de outros aspetos, duas perspetivas-base a considerar nesta questão: (i) por um lado, com a aplicação retroativa dos aspetos de natureza pecuniária da portaria de extensão, o trabalho prestado no período a que os efeitos retroagem passa a ser remunerado ou valorizado de modo diferente daquele que

⁴¹² I.e., limitada a aspetos pecuniários.

⁴¹³ Parte da Doutrina tem vindo a apresentado duras críticas à possibilidade de a portaria de extensão produzir efeitos retroativos.

Veja-se a esse respeito, LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos...”, *idem*, pp. 751 e ss.; e LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 266 e ss., ainda que com referência à LRCT, a qual consagrava um regime substancialmente diferente do atual nesta matéria. Destaque-se um aspeto a que alude este Autor e que nos parece não perder a sua atualidade: “(...) a excepção ao princípio geral da não retroactividade dos instrumentos de regulamentação colectiva, no âmbito das tabelas salariais quando está em causa uma convenção coletiva, (...) justifica-se a fim de evitar que o prolongar das negociações tenha como consequência a perda do valor real da retribuição durante esse período”, sustentando que prever a retroatividade das portarias de extensão não tem em conta que a Administração tem o “domínio de facto” e outros aspetos relevantes. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, p. 273.

O mesmo Autor pronunciou-se relativamente a esta temática in LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1631 e ss. e in PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1036 e ss..

Considere-se também aquilo que sustenta MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 317: “(...) é criticável a extensão da admissibilidade de cláusulas de conteúdo pecuniário retroactivas a instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não convencionais (...), uma vez que tal extensão se repercute sobre empregadores que não participaram na negociação colectiva, vindo a ser abrangidos pela convenção mais tarde e apenas por via de um instrumento normativo administrativo.”.

Estas são preocupações que, sem dúvida, subscrevemos. Efetivamente, a finalidade da previsão da eficácia retroativa de disposições convencionais não tem, em regra, correspondência com a situação fáctica que se verifica na portaria de extensão, desde logo porque, no caso da portaria, esta não pressupõe a negociação, mas sim uma decisão discricionária da Administração.

É certo que sempre se pode entender que eventuais delongas de um processo negocial podem, em todo o caso, “contaminar” a portaria de extensão, justificando idênticas preocupações. No entanto, considerando i) a excepcionalidade que representa a produção de efeitos retroativos das normas; ii) o facto de ser, em todo o caso, possível cumprir os desideratos da extensão; e iii) a circunstância de a portaria de extensão abranger sujeitos não intervenientes no processo negocial primário, existem, quanto a nós, bons motivos para afastar a eficácia retroativa no caso da portaria de extensão. Em todo o caso, não foi essa a opção tomada pelo legislador laboral.

⁴¹⁴ Vide ponto 2.5 do capítulo I.

foi à data e, tratando-se de igual trabalho, no mesmo período e nas mesmas condições, a fórmula «para trabalho igual salário igual», decorrente do art. 59.º, n.º 1, al. a) da CRP, pode impor a aplicação da portaria aos contratos abrangidos pelo período a que reporta a retroatividade, independentemente da vigência destes à data da publicação da portaria de extensão; e (ii) numa outra perspectiva, não deve olvidar-se que aquelas relações contratuais, à data em que é publicada a portaria de extensão, não subsistem no ordenamento jurídico, representando a possibilidade de extensão dos efeitos a relações contratuais extintas um fator de considerável insegurança jurídica.

Estes aspetos evidenciam bem a contraposição entre uma e a outra solução, assim como a relevância da questão para a exata determinação da eficácia subjetiva da portaria de extensão. Nesta senda, tem vindo a nossa Doutrina a tratar e explorar o tema (ainda que, em alguns casos, não especificamente quanto à portaria de extensão), apresentando diversas posições, a que atenderemos *infra*.

Em sentido favorável à aplicação retroativa da portaria de extensão a relações individuais de trabalho já findas à data da publicação da portaria, tem-se pronunciado um setor relevante da nossa Doutrina. Vejamos.

Perfilham esta posição, desde logo, JORGE LEITE e COUTINHO DE ALMEIDA⁴¹⁵, com base na circunstância de as tabelas salariais consubstanciarem uma reposição do valor do trabalho prestado anteriormente. De acordo com esta tese, tendo os trabalhadores cujos contratos cessaram até à data de publicação da portaria de extensão prestado trabalho neste período, estes têm o direito à retribuição a que corresponde, efetivamente, o trabalho prestado.

No mesmo sentido, ANTÓNIO MESQUITA⁴¹⁶ sustenta a aplicação retroativa das tabelas salariais constantes da portaria de extensão a estes trabalhadores, porquanto estas materializam uma reapreciação de um trabalho já prestado (também por estes trabalhadores), tomando como referência o momento da eficácia da portaria, ao invés da respetiva publicação.

⁴¹⁵ Cfr. JORGE LEITE / F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, *Colectânea de leis do trabalho*, Coimbra Editora, 1985, p. 423.

⁴¹⁶ Cfr. JOSÉ ANTONIO MESQUITA, “Direito do Trabalho - Regulamentação Colectiva do Trabalho - Retroactividade dos Aumentos Salariais – Aplicabilidade a contratos extintos” in *Revista do Ministério Público*, ano 1, vol II, Sindicato dos Magistrados do Ministério Público, 1980, pp. 16 e ss..

Em sentido idêntico, e apesar de, à data, apenas analisar esta questão pelo facto de a Doutrina aceitar genericamente a retroatividade, dizia-nos LUIS GONÇALVES DA SILVA⁴¹⁷ que “(...) na falta de indicação em contrário, a portaria de extensão se aplica aos trabalhadores que no momento a que se reportam os seus efeitos estavam ao serviço da entidade patronal.”, sustentando que, apesar de gerar um grande grau de insegurança, é esta a posição que melhor assegura a “(...) *ratio* do preceito, que é, como sabemos, a de evitar a desvalorização do salário.”. De notar, no entanto, que este Autor sustenta uma interpretação restritiva do disposto no art. 478.º, n.º 1, al. c), “(...) de modo a excluir os instrumentos não negociais” da possibilidade de produzirem efeitos retroativos^{418,419}.

Numa perspetiva mais recente, relativa à eficácia retroativa da convenção coletiva, sustenta LUIS GONÇALVES DA SILVA⁴²⁰ que, para a aplicação retroativa ter lugar, é necessário que o vínculo laboral se mantenha à data da entrada em vigor da fonte, o que sustenta com base nos seguintes argumentos:

- i) Não há fundamento para impor a retroatividade às partes de um universo cuja dimensão estas não pretenderam atingir⁴²¹;
- ii) Não estão verificados os elementos de conexão necessários para aplicação do instrumento convencional ao trabalhador, o qual deixou de prestar trabalho;
- iii) Posição contrária equivaleria a aplicar apenas uma parte do instrumento convencional ao trabalhador, desconsiderando a realidade subjacente e afetando a unidade do IRCT;
- iv) Apesar de o trabalho ter sido prestado nas mesmas circunstâncias de tempo, modo e lugar, “(...) a reapreciação das condições de trabalho é indissociável do clausulado constante do novo regime”; e

⁴¹⁷ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 280 e 281.

⁴¹⁸ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1036 e ss..

⁴¹⁹ Estabelecendo uma relevante distinção entre retroatividade e retrospectividade (esta última, consiste na aplicação de imediata de uma fonte a situações que, tendo sido iniciadas no passado, transitam para o presente), diz-nos LUIS GONÇALVES DA SILVA que não existe qualquer impedimento à aplicação dos IRCT's a situações futuras, ainda que constituídas no passado. Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, p. 1038 e LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo...*, *idem*, pp. 268 e ss..

⁴²⁰ LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1631 e ss..

⁴²¹ Argumento que, aplicado à portaria de extensão, tem relevância acrescida, uma vez que neste caso os destinatários da portaria são tendencialmente alheios ao processo negocial e à eficácia retroativa.

- v) De acordo com as regras aplicáveis ao quadro geral – designadamente o art. 12.º, n.º 2, 2.ª parte e o art. 7.º, n.º 1, 1.ª parte do diploma que aprovou o CT de 2009⁴²² – é condição de aplicabilidade a subsistência das relações jurídicas.

Numa primeira fase, também ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES⁴²³, e ainda que reconhecendo os efeitos nefastos que produzia na estabilidade e segurança jurídica, se pronunciava pela aplicação da portaria, retroativamente, a estes trabalhadores – posição que alicerçava na circunstância de a eficácia retroativa das tabelas salariais visar a reposição do valor do trabalho já prestado. Para este Autor, “a conexão necessária para a aplicação da nova convenção a essas situações estabelece-se entre os salários que ela fixa e o trabalho prestado *no momento a que se reportam os seus efeitos (...)*”, e não no momento em que é publicado o IRCT.

Este mesmo Autor veio, mais tarde, rever a sua posição nesta matéria⁴²⁴, passando a sustentar que não é de aplicar retroativamente as disposições da portaria de extensão a estes trabalhadores e empregadores, desde logo, porque o momento relevante para a determinação do problema de aplicação da lei (ou melhor, da portaria) no tempo é o momento da publicação, pois “(...) só *nesse momento*, em referência às *relações jurídicas* igualmente nele *existentes*, poderá dizer-se que há o *contacto* que porventura induz o problema da aplicação no tempo. Daí, que, ainda dentro do mesmo raciocínio, o momento da produção das normas seja o decisivo para recortar o respectivo campo de aplicação: só as relações jurídicas, do tipo visado, que persistam nesse momento poderão ser reguladas, *ainda que relativamente a efeitos passados*, pela norma nova.”. Sustenta ainda que esta é a solução que resulta do disposto na 2.ª parte do n.º 2 do art. 12.º do CC, nos termos do qual, *quando dispuser directamente sobre o conteúdo de certas relações jurídicas, abstraindo dos factos que lhes deram origem, entender-se-á que a lei abrange as próprias relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor.*

Já neste sentido se tinham pronunciado JOÃO CAUPERS e PEDRO MAGALHÃES⁴²⁵, ainda que aduzindo uma argumentação diferente. Estes Autores evidenciavam reservas relativamente à possibilidade de aplicação retroativa destas

⁴²² O Autor sustenta que, em matéria de aplicação dos IRCT's no tempo, será de ter em conta o referido artigo do diploma que aprovou o CT de 2009. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1636 e ss..

⁴²³ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição..., *idem*, p. 738.

⁴²⁴ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 919.

⁴²⁵ Cfr. JOÃO CAUPERS / PEDRO MAGALHÃES, *Relações Colectivas de Trabalho*, Empresa Literária Fluminense, 1979, pp. 58 e ss..

disposições a relações contratuais que, à data de entrada em vigor do IRCT, não subsistam, uma vez que aqueles “(...) cujas relações já se extinguíram, não são destinatários da norma, encontrando-se mesmo fora do contexto da sua produção.”. Apesar de não identificarem qualquer obstáculo à eficácia retroativa de matérias salariais em geral, distinguindo entre o momento de surgimento da obrigação e o momento a que esta reporta, estes Autores parecem exigir que a relação contratual laboral esteja em execução em ambos os momentos.

Também Autores como PEDRO ROMANO MARTINEZ⁴²⁶, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO⁴²⁷, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER⁴²⁸ e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁴²⁹ colocam o problema, referindo que a possibilidade de se conferir eficácia retroativa às cláusulas de natureza pecuniária visa, precisamente, evitar a erosão dos salários face ao lapso temporal em que decorrem as negociações. Apesar de alertarem para aspetos como a necessidade de conciliação entre o princípio da igualdade e o princípio da tutela da confiança, não assumem posição expressa quanto à respetiva aplicação a ex-trabalhadores e ex-empregadores⁴³⁰.

Expostos os principais posicionamentos da nossa Doutrina nesta matéria, refira-se que acompanhamos, sem reservas, a mais recente posição de LUIS GONÇALVES DA SILVA. De facto, apesar de as regras previstas no n.º 2 do art. 12.º do CC e no art. 7.º, n.º 1, 1.ª parte do diploma que aprovou o CT de 2009 não apresentarem uma solução direta para esta questão⁴³¹, aspetos como i) o facto de a portaria de extensão e a sua aplicação retroativa não decorrer da negociação das partes, ao abrigo da respetiva autonomia negocial, ii) o instrumento objeto de extensão ter carácter global e unitário, representando o resultado de cedências de parte a parte, iii) a renegociação do trabalho prestado ter de ser integrada no contexto negocial global, iv) não subsistir qualquer relação jurídica à data da entrada em vigor do IRCT e v) a aplicação retroativa ter natureza excecional⁴³², não devem ser olvidados na solução a esta questão, representando a aplicação retroativa

⁴²⁶ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª Edição, *idem*, p. 1170.

⁴²⁷ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho – I*, *idem*, p. 698.

⁴²⁸ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, *idem*, p. 260.

⁴²⁹ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 316 e 317.

⁴³⁰ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO critica a extensão da admissibilidade de cláusulas com efeitos retroativos às fontes não convencionais. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, p. 317.

⁴³¹ As quais contemplam situações de retrospetividade.

⁴³² Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Introdução ao Estudo do Direito*, Imprensa FDUL, 2021, pp. 369 e ss..

(parcial) da portaria de extensão a relações laborais já extintas uma solução absolutamente contrária ao sistema.

3. PERSPETIVA DINÂMICA – A CONCORRÊNCIA ENTRE PORTARIAS DE EXTENSÃO

Analisada aquela que designámos como a vertente estática da eficácia subjetiva da portaria de extensão, entramos agora numa outra vertente, na qual a questão "A quem se aplica uma determinada portaria de extensão na dinâmica das relações laborais?" assume um carácter central. I.e., se nos pontos imediatamente anteriores procurámos perceber se a portaria de extensão seria aplicável às relações contratuais laborais em que determinados sujeitos são parte, pretendemos agora apurar, numa situação em que existam várias portarias de extensão potencialmente aplicáveis a esses mesmos sujeitos, quais são os critérios a observar para determinar a portaria de extensão aplicável às concretas relações contratuais.

JOSÉ BARROS MOURA⁴³³ alerta para o facto de apenas se verificar uma verdadeira situação de concorrência nos casos em que determinada relação individual de trabalho tenha, em simultâneo e a diversos títulos, elementos de conexão com vários IRCT's, alegando que são, assim, raros os casos de concorrência efetiva. É, de facto, certo que o nosso ordenamento jurídico estabelece diversas regras de prevalência entre tipos de IRCT's⁴³⁴, razão pela qual proliferam as situações de concurso não efetivo (ou aparente) entre IRCT's⁴³⁵. I.e., apesar de as relações laborais individuais serem passíveis de serem reguladas com recurso a IRCT's de diferente natureza e de estes terem vigência simultânea no tempo e no espaço, o nosso CT estabelece relações de prevalência entre tipos de IRCT's, razão pela qual, em diversos casos, não estamos perante verdadeiras situações de concorrência.

Situação diferente ocorre se estivermos perante dois ou mais IRCT's de igual tipologia e potencialmente aplicáveis a uma determinada relação laboral, o que sucede,

⁴³³ Cfr. JOSÉ BARROS MOURA, *A convenção colectiva entre as fontes...*, *idem*, p. 223.

⁴³⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO esclarece, a respeito destas regras, que "A multiplicidade de instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho obriga ao estabelecimento de relações entre eles, que, não revelando qualquer hierarquização, pretendem dar a maior amplitude possível ao princípio orientador geral nesta matéria: o princípio da autonomia colectiva". Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 214 e 215.

⁴³⁵ *Vide* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III...*, *idem*, pp. 321 e ss..

por exemplo, existindo duas ou mais CCT's ou portarias de extensão potencialmente aplicáveis. No caso da portaria de extensão, é certo que a sua natureza subsidiária, aliada à possibilidade de se cumprir a generalidade das suas finalidades com o recurso a uma única portaria de extensão por setor de atividade e geografia, poderia conduzir a uma reduzida probabilidade de concorrência entre IRCT's desta tipologia. No entanto, o recurso generalizado à regulamentação das condições de trabalho por via da emissão de portarias de extensão tem evidenciado precisamente o contrário, originando-se diversas situações de concorrência efetiva entre portarias de extensão. Tanto assim sucede que têm sido várias, e até muito recentes, as decisões da nossa jurisprudência destinadas a resolver as questões que pairam em torno da concorrência entre portarias de extensão⁴³⁶. Ainda assim, o debate parece-nos longe de estar encerrado, como melhor teremos oportunidade de sustentar adiante.

Ora, comecemos, desde já, por determinar quais as disposições do CT a que deve o intérprete atender perante uma situação de concorrência entre portarias de extensão. Se, a nossa ver, a resposta a esta questão era já clara, mais clara ficou com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril: são de aplicar as disposições dos n.ºs 2 a 4 do art. 482.º *ex vi* do n.º 2 do art. 483.º, ambos do CT. Vejamos porquê.

A problemática em questão é tratada, de forma cristalina, no Ac. do STJ, com o n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1.S1, de 10 de maio de 2023⁴³⁷, assim como no correspondente Ac. do TRC, de 14 de outubro de 2022⁴³⁸, entendendo estes Tribunais que uma situação de concorrência entre portarias de extensão deve ser resolvida com recurso ao regime aludido *supra*, e não por meio de escolha do trabalhador em exercício da faculdade prevista no art. 497.º do CT.

Com uma argumentação certa e que prima pela clareza - que subscrevemos, na íntegra - recorrem ambos os Tribunais, não obstante a natureza instrumental da portaria de extensão, ao entendimento de LUIS GONÇALVES DA SILVA, que sustenta que, numa situação de aplicação da portaria de extensão, não é aplicável o IRCT objeto de extensão, mas sim o seu conteúdo (que foi “apropriado” pela portaria), tendo esta

⁴³⁶ Vide, entre outros, o Ac. do STJ, de 10.05.2023, com n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1.S1, o Ac. do STJ, de 13.09.2023, com o n.º de proc. 2085/21.7T8LRA.C1.S1, o Ac. do TRC, de 14.10.2022, com o n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1 e o Ac. do TRP, de 30.01.2012, com o n.º de proc. 21/11.8TTVNF.P1, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

⁴³⁷ Cfr. Ac. do STJ, de 10.05.2023, com n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

⁴³⁸ Cfr. Ac. do TRC, de 14.10.2022, com o n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1, disponível em www.dgsi.pt.

realidade importantes efeitos práticos⁴³⁹. Acrescentando o mesmo Autor “(...) que as fontes a ter em atenção são as portarias de extensão e não os objectos destas (convenção coletiva e decisão arbitral), ou seja, o que releva são as fontes não negociais (...)”⁴⁴⁰. Ora, significa isto que a convenção coletiva ou decisão arbitral a considerar para efeitos do exercício da faculdade prevista no art. 497.º não pode ser aquela que é aplicável, única e exclusivamente, por decorrência de uma portaria de extensão.

Este entendimento veio mesmo a ser acolhido pelo legislador laboral, que, por meio da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, alterou o n.º 5 do art. 497.º do CT, o qual passou a prever que *a escolha não poderá ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico*. É, assim, hoje perfeitamente claro que este é um mecanismo subsidiário à portaria de extensão, não podendo ser utilizado para resolver uma situação de concorrência entre portarias de extensão. Deve, assim, atender-se ao disposto no art. 483.º, n.º 2 e nos n.ºs 2 a 4 do art. 482.º, ambos do CT.

Assim, atenta uma situação de concorrência entre portarias de extensão, diz-nos o n.º 2 do art. 482.º *ex vi* do art. 483.º, ambos do CT, que a solução primordial para resolução da situação de concorrência passa pela escolha, por maioria, da portaria de extensão a aplicar, por parte dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência, a qual deve ser exercida no prazo de 30 dias a contar da publicação do IRCT mais recente e comunicada ao empregador e à DGERT.

Já na antiga LRCT o legislador laboral previa um critério similar para a resolução de situações de concorrência entre CCT's, ainda que, ao invés de conferir esta possibilidade de escolha à maioria dos trabalhadores, a atribuiu ao sindicato maioritário (cfr. n.ºs 2 e 3 do art. 14.º da LRCT)⁴⁴¹⁻⁴⁴². Diferentemente, a atual opção do CT procura garantir que esta é uma faculdade exercida diretamente pelos trabalhadores afetados pela concorrência e não por estruturas tendencialmente mais distantes das concretas relações individuais de trabalho (nomeadamente, comissões de trabalhadores ou sindicatos). No

⁴³⁹ Cfr. LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Da Escolha...”, *idem*, p. 2004.

⁴⁴⁰ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1047 e 1048.

⁴⁴¹ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1044 e ss..

⁴⁴² LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Princípios gerais...”, *idem*, p. 244.

entanto, parece não abdicar de um elemento que decorria já da LRCT: a decisão deve ser uma (e apenas uma) relativamente a todos os trabalhadores envolvidos e deve ser tomada de forma concertada (exigindo-se que seja maioritária), sendo esta uma solução que, aplicada à concorrência entre portarias de extensão, apesar de se revelar consentânea à realidade a acautelar (uma vez que os trabalhadores abrangidos não têm filiação sindical), não tem em conta que é precisamente neste tipo de situações que se verifica uma menor capacidade de mobilização e de organização dos trabalhadores – circunstância que, aliada ao (curto) prazo para comunicação da escolha ao empregador e à DGERT, assim como a um desconhecimento generalizado relativo à publicação de IRCT's, pode efetivamente inviabilizar, em termos práticos, o exercício desta faculdade pelos trabalhadores.

Ora, apesar de ser inegável que estes aspetos em nada favorecem a escolha da portaria de extensão a aplicar à relação contratual pelos trabalhadores, as exigências legais são claras, não podendo as regras referentes à concorrência entre portarias de extensão ser ultrapassadas com recurso a mecanismos de escolha individual por parte dos trabalhadores da portaria de extensão a aplicar^{443_444}.

Na ausência da referida escolha por parte dos trabalhadores abrangidos, o n.º 3 do art. 482.º do CT apresenta outras alternativas a considerar. Primeiramente, diz-nos o legislador laboral que, na ausência de escolha, será aplicável à relação contratual laboral a portaria de extensão mais recente (al. a) do n.º 3 do art. 482.º do CT). Na ausência de portaria de extensão mais recente, deverá ser aplicada aquela que regular a atividade principal da empresa (al. b) do n.º 3 do art. 482.º do CT).

⁴⁴³ Situações diversas residem i) na possibilidade de ser celebrado um acordo de adesão, o qual é perfeitamente admissível; ou ii) na eventualidade de ser acordada a aplicação do conteúdo exato de uma das portarias de extensão com recurso ao acordo individual entre trabalhador e empregador, o qual representará um acolhimento do conteúdo da PE por via do contrato de trabalho, sendo tendencialmente admissível, ao abrigo da autonomia privada das partes. *Vide*, ainda que relativamente ao mecanismo previsto no art. 497.º do CT, o referido por JÚLIO GOMES in “Nótula sobre o artigo 497.º...”, *idem*, pp. 7 e 8.

⁴⁴⁴ A forma como está legalmente prevista esta faculdade dos trabalhadores abrangidos é, quanto a nós, bastante infeliz, pois estabelece um conjunto de condições práticas que tornam altamente improvável a existência de uma escolha neste sentido.

Considerando as dificuldades práticas de mobilização e organização dos trabalhadores em causa, aliadas à necessidade de harmonização das relações de trabalho numa concreta realidade empresarial, não identificamos qualquer impedimento a que seja o próprio empregador a promover as diligências necessárias para que os trabalhadores em causa possam, por maioria, escolher a PE aplicável. No entanto, tratando-se de uma faculdade dos trabalhadores, não nos parece ser exigível que estes façam uma qualquer escolha, nem pode ser atribuído valor ao respetivo silêncio. Em sentido idêntico, ainda que relativamente ao mecanismo previsto no art. 497.º do CT – que faz referência a uma escolha individual (e não por maioria) – *vide* JÚLIO GOMES, “Nótula sobre o artigo 497.º...”, *idem*, p. 8.

Atentemos aqui no critério da al. a) do n.º 3 do art. 482.º do CT, cujo segmento literal aponta para ser de aplicar a portaria de extensão mais recente. Ora, este segmento não é isento de dúvidas, tendo suscitado já diversas interpretações, consoante a determinação do momento-referência para apurar a portaria de extensão mais recente. A este respeito, consideremos duas das principais interpretações do conceito “mais recente” referidas pela nossa jurisprudência⁴⁴⁵:

- (i) Portaria de extensão mais recente à data de início do contrato individual de trabalho;
ou
- (ii) Portaria de extensão mais recente, sucessivamente, ao longo da execução do contrato.

Além destas, são ainda apontadas outras referências interpretativas, as quais, salvo melhor entendimento, são de rejeitar liminarmente. Em todo o caso, não deixaremos de lhes fazer uma breve e sumária referência.

Entre estas, comecemos por aludir às interpretações que promovem a distinção entre instrumentos objetos de extensão, consoante estes respeitem a revisões globais ou revisões parciais (a título de exemplo, revisões limitadas a tabelas salariais) de IRCT’s. Saliente-se a este respeito apenas aquilo que nos diz o parecer a que faz referência o TRC, em Ac. datado de 14 de outubro de 2022, com o n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1. Sufraga o TRC – assim como nós - que “(...) é irrelevante que a convenção coletiva de que aquela é objeto haja sido publicada em versão integral ou sob a forma de mera atualização salarial e/ou outras”, assim como que cada momento de alteração de uma CCT corresponde a uma “(...) reafirmação da vontade negocial coletiva em que ela - toda ela, integralmente - assenta e deve ter-se como eficaz para todos os efeitos (...)”. É, de facto, manifesto que, independentemente do alcance ou amplitude de uma revisão de um instrumento convencional, este reveste uma natureza global e não segmentária, pelo que tais teses não devem ter procedência.

Além desta, é ainda promovida a interpretação do conceito “mais recente” com referência ao IRCT objeto de extensão, e não à portaria de extensão. Retomamos, assim,

⁴⁴⁵ Cfr. Ac. do STJ, de 10.05.2023, com n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1.S1, o Ac. do STJ, de 13.09.2023, com o n.º de proc. 2085/21.7T8LRA.C1.S1, o Ac. do TRC, de 14.10.2022, com o n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1 e o Ac. do TRP, de 30.01.2012, com o n.º de proc. 21/11.8TTVNF.P1, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

o pensamento de LUIS GONÇALVES DA SILVA⁴⁴⁶ a que aludimos *supra*, nos termos do qual, havendo lugar à aplicação de um IRCT por via de extensão, há que tomar em consideração a portaria de extensão e não o instrumento objeto de extensão, sendo a portaria de extensão o IRCT que regula a relação contratual, ainda que o faça com recurso a um processo de “apropriação” do conteúdo de outro IRCT. Naturalmente, será de considerar a CCT se esse for o instrumento aplicável à relação laboral. Sendo a portaria de extensão o IRCT aplicável, então será a data da respetiva publicação a considerar para estes efeitos.

De rejeitar é ainda a tese que propõe a aferição da portaria de extensão mais recente à data de propositura da ação, uma vez que há, naturalmente, que ter em conta o quadro normativo aplicável à data da relação material controvertida, sob pena de violação das mais básicas garantias do Estado de Direito.

Centremo-nos então nas duas principais teses nesta matéria, i.e., (i) a aplicação da portaria de extensão mais recente, sucessivamente, ao longo da execução do contrato e (ii) a aplicação da portaria de extensão mais recente à data de início do contrato individual de trabalho, as quais têm acolhimento jurisprudencial.

A tese nos termos da qual a portaria de extensão mais recente deve ser apurada, sucessivamente, ao longo da execução do contrato assenta sobretudo no elemento literal da norma, tendo acolhimento em acórdãos como o Ac. do TRP, com o n.º de proc. 21/11.8TTVNF.P1⁴⁴⁷, o Ac. do TRE, com o n.º de proc. 1854/17.7T8PTM.E1⁴⁴⁸, assim como no Ac. do TRC, com o n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1⁴⁴⁹.

Em sentido diverso, sufragando a tese segundo a qual será de aplicar a portaria de extensão mais recente à data de início do contrato individual de trabalho, será de destacar duas decisões recentes do STJ, com os n.ºs de proc. 2051/21.2T8LRA.C1.S1⁴⁵⁰ e 2085/21.7T8LRA.C1.S1⁴⁵¹, respetivamente. Como fundamento para a decisão, é referido, no primeiro destes acórdãos, que anula a referida decisão do TRC, que “(...) a solução

⁴⁴⁶ Vide Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, *idem*, pp. 1047 e 1048; assim como LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Da Escolha...”, *idem*, p. 2004.

⁴⁴⁷ Ac. do TRP, de 30.01.2012, com o n.º de proc. 21/11.8TTVNF.P1, disponível em www.dgsi.pt.

⁴⁴⁸ Ac. do TRE, de 28.02.2019, com o n.º de proc. 1854/17.7T8PTM.E1, disponível em www.dgsi.pt.

⁴⁴⁹ Ac. do TRC, de 14.10.2022, com o n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1, disponível em www.dgsi.pt.

⁴⁵⁰ Ac. do STJ, de 10.05.2023, com o n.º de proc. 2051/21.2T8LRA.C1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

⁴⁵¹ Ac. do STJ, de 13.09.2023, com o n.º de proc. 2085/21.7T8LRA.C1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

não deve passar pela aplicação a uma mesma relação de trabalho ora de uma ora de outra convenção coletiva, ao sabor das portarias de extensão e da determinação de qual seja a mais recente portaria, com a conseqüente instabilidade quanto ao regime coletivo aplicável.”, assim como que o ordenamento jus laboral estabelece uma opção pela aplicação estável de uma CCT no âmbito de uma concreta relação individual laboral, recorrendo à situação da desfiliação de um trabalhador como exemplo dessa mesma opção. Por fim, sustenta esta posição no n.º 4 do art. 482.º do CT, que, relativamente ao critério da escolha pelos trabalhadores, determina que tal escolha é irrevogável até ao termo de vigência do instrumento adotado, alegando que este n.º 4 se aplica aos restantes critérios de determinação da portaria de extensão aplicável.

Com o devido respeito, entendemos que não andou bem o STJ nesta matéria, devendo efetivamente ser de aplicar às relações contratuais a portaria de extensão sucessivamente mais recente. Vejamos porquê.

Conforme vimos *supra*, a regulamentação das condições de trabalho por via da aplicação da portaria de extensão, cumpre diversos desígnios, não se limitando apenas a garantir a aplicação de um conjunto de regras de natureza convencional às relações contratuais laborais originalmente não abrangidas por IRCT's, garantindo assim a existência da (possível) “paz laboral”. Além destas finalidades, a portaria de extensão visa, entre outros, uniformizar as condições de trabalho, fomentar o recurso à contratação coletiva negocial entre as partes e é, inclusive, um meio de prossecução de políticas públicas. Salvo melhor opinião, a aplicação de uma portaria de extensão, de forma constante, às relações de trabalho constituídas à data em que esta era a portaria mais recente em nada contribui para estes desígnios. Muito pelo contrário, contribui antes para promover uma maior diversidade de regulamentação convencional numa mesma realidade empresarial e não fomenta uma adequação das relações laborais aos objetivos concretos prosseguidos pela Administração com recurso à portaria de extensão, os quais, naturalmente, podem (e devem) evoluir temporalmente.

Além deste aspeto, não nos parece ser de acompanhar o paralelismo estabelecido com a previsão legal estatuída para as situações de desfiliação sindical. Conforme tivemos oportunidade de sustentar *supra*, o legislador laboral consagra hoje um verdadeiro princípio da filiação mitigado, dispondo assim o sistema de instrumentos que promovem um “alargamento” da eficácia da regulação convencional, em detrimento de situações de inexistência de regulamentação coletiva aplicável. Não é, pois, este o nosso caso.

Também a referência ao n.º 4 do art. 482.º do CT - igualmente sustentada na Doutrina por ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, que nos diz que a irrevogabilidade da escolha tem em vista “(...) a salvaguarda da certeza do direito, mas relacionada também, por certo, com o fenómeno da «modelação interna» do conteúdo das relações de trabalho pela convenção aplicável, tal como resulta do mecanismo de recepção automática (...). Por isso, cremos que a regra se aplica a qualquer das restantes formas de determinação da convenção aplicável”⁴⁵², nos parece não ser um elemento auxiliar de interpretação a seguir neste caso.

É certo que, existindo escolha por parte dos trabalhadores abrangidos, esta é irrevogável e valerá o instrumento escolhido nas relações contratuais estabelecidas entre as partes. No entanto, é igualmente certo que as situações de escolha e ausência desta não são, de modo algum, equiparáveis, não se podendo extrair as mesmas consequências de uma situação de existência de uma declaração negocial e de uma outra em que esta não existe (i.e., não podem ser atribuídos os mesmos efeitos ao silêncio das partes e à existência de uma declaração negocial).

De facto, com a escolha da portaria de extensão, os trabalhadores fazem uso de uma faculdade que, com as devidas diferenças (que são significativas, note-se), os aproxima de um contexto negocial entre trabalhadores e empregador, no sentido de que dispõem de autonomia na escolha da normatividade que se lhes aplica. Ora, neste caso, a portaria de extensão não pode ser perspectivada como um mero instrumento que, a partir de determinado momento, passa a ser aplicável às relações contratuais vigentes, sem que nisso as partes tenham tido qualquer influência.

O mesmo não sucede numa situação de inexistência de escolha dos trabalhadores, aproximando-se a portaria de um instrumento que é aplicável às partes independentemente da respetiva vontade, dispondo assim de características comuns à lei. Como tal, na falta de comunicação da decisão, entendemos que será de atender ao disposto no art. 12.º, n.º 2 do CC, devendo, em tudo o que disponha sobre o conteúdo das relações jurídicas em causa, ser aplicável, sucessivamente, a portaria de extensão mais recente.

Por fim, sendo as portarias de extensão publicadas na mesma data, determina a al. b) do n.º 3 do art. 482.º do CT, aplicável *ex vi* do n.º 2 do art. 483.º do CT que será de

⁴⁵² Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição..., *idem*, p. 903.

atender à portaria que *regular a principal actividade da empresa*. Vejamos então como opera também este critério⁴⁵³.

Como vimos *supra*, o conceito de “atividade económica” tem sido interpretado considerando as atividades económicas efetivamente prosseguidas pela empresas destinatárias do instrumento objeto de extensão, sendo de observar o objeto social da entidade em causa como elemento que permite apurar, em concreto, o tipo de atividades que essa mesma entidade pode, à luz dos respetivos estatutos, exercer⁴⁵⁴⁻⁴⁵⁵.

No entanto, como bem notam ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO⁴⁵⁶ e LUIS GONÇALVES DA SILVA⁴⁵⁷, este critério pode revelar-se também insuficiente, caso não seja possível determinar a principal atividade da empresa, existindo assim uma lacuna.

Perante tal lacuna, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO aponta como possível solução a sua integração com recurso à disposição do n.º 2 do art. 543.º do CC⁴⁵⁸ - posição relativamente à qual LUIS GONÇALVES DA SILVA apresenta reservas, considerando a dificuldade em determinar qual das partes deve ser considerada “devedor” para efeitos da situação de concorrência⁴⁵⁹. Este último Autor alude ainda a outras considerações que têm sido feitas a este respeito, por meio das quais se atribui relevância a fatores como o número de trabalhadores afeto à atividade, ao volume de negócios e capital investido e à dimensão do lucro que cada atividade representa na determinação do conceito de “principal atividade da empresa”⁴⁶⁰.

Tomando posição expressa quanto ao tema, e em face da ausência de previsão legal para esta situação, LUIS GONÇALVES DA SILVA procede em conformidade com o previsto no n.º 1 do art. 10.º do CC, aplicando analogicamente o n.º 2 do art. 482.º do CT, e sustentando, assim, que cabe ao empregador a escolha da principal atividade da empresa. Diz-nos a este respeito que, face à insuficiência dos critérios constantes dos n.ºs

⁴⁵³ É, naturalmente, de atender a este critério independentemente de a entidade empregadora exercer ou não mais que uma atividade económica. Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, p. 1519.

⁴⁵⁴ LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1519 e 1520.

⁴⁵⁵ *Vide*, entre outros, o Ac. do STJ, de 30.03.2006, com o n.º de proc. 05S2653, o Ac. do STJ, de 05.07.2007, com o n.º de proc. 07S538 e o Ac. do STJ, de 09.03.2017, com o n.º de proc. 161/15.4T8VRL.G1.S1, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

⁴⁵⁶ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho – I*, *idem*, p. 712.

⁴⁵⁷ LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1520 e ss..

⁴⁵⁸ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho – I*, *ibidem*.

⁴⁵⁹ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, p. 1520.

⁴⁶⁰ LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1520 e 1521.

2 e 3, nos quais se incluiu a possibilidade de escolha pelos trabalhadores, deve ser dada a possibilidade de escolha aos destinatários da portaria de extensão não incluídos neste dispositivo legal – os empregadores, que, em todo o caso, não teriam aqui um direito a decidir livremente, considerando a obrigatoriedade de ser respeitado o critério definido pelo legislador: a principal atividade económica⁴⁶¹ - posição que sufragamos. De facto, para além da circunstância de o empregador ser também parte nas relações jurídicas que a portaria de extensão visa regulamentar, de estarem esgotados todos os critérios a que aludem os n.ºs 2 e 3 do art. 482.º do CT e de o empregador estar limitado à letra da lei, esta é uma solução que assegura a necessária conformidade ao direito à livre iniciativa económica privada do empregador⁴⁶² e que em nada compromete os fins da extensão.

⁴⁶¹ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1521 e 1522.

⁴⁶² Note-se, a este nível, que não está em causa a escolha do instrumento aplicável às respetivas relações contratuais, mas sim a identificação daquela que é a sua atividade principal. Ora, este é, quanto a nós, um aspeto que integra o conteúdo fundamental do direito à livre iniciativa privada, na vertente da livre organização e desenvolvimento da respetiva atividade.

CONCLUSÃO

Em consonância com as questões fundamentais e objetivos delimitados na fase inicial da presente dissertação, começámos por procurar contextualizar a figura da portaria de extensão no ordenamento jus laboral português, numa perspetiva histórica, atualista e dogmática. Este percurso, concertado com a análise dos princípios fundamentais convocados no âmbito do sistema português de regulamentação coletiva das condições de trabalho e, em particular, da portaria de extensão, assim como dos respetivos fins, permitiu compreender a evolução da figura da portaria de extensão, aqueles que são os seus traços fundamentais e, principalmente, identificar em que medida devem operar os vários valores em confronto nas questões controvertidas que surgem em torno da eficácia subjetiva da portaria de extensão.

Note-se assim, desde logo, que é inegável que a portaria de extensão é um IRCT cuja configuração, amplitude e influência no âmbito da regulamentação coletiva das condições de trabalho varia, no plano inverso à eficácia (originária) dos IRCT's negociais. I.e., quanto maior o grau de eficácia (originária) dos IRCT's negociais, menor o grau de intervenção da portaria de extensão na regulamentação das relações laborais.

No caso português, como vimos, a atual CRP atribui ao legislador ordinário um papel fundamental no âmbito da definição de aspetos basilares do sistema de regulamentação coletiva, remetendo para a sua regulamentação aspetos como a legitimidade para a celebração das CCT's e a eficácia destas. Ora, apesar de o direito à contratação coletiva ter, ainda assim, um conteúdo constitucional mínimo, o legislador ordinário está habilitado a decidir, quanto ao que aqui particularmente nos interessa, em matéria de eficácia das CCT's.

Assim, quanto a nós, e sem prejuízo de o percurso histórico evidenciar que nem sempre assim sucedeu, temos hoje um sistema que assenta a sua base na vigência do princípio da filiação mitigado. Ou seja, apesar de o legislador prever como regra geral a eficácia relativa ou interpartes das CCT's, assegura também a existência de um conjunto de mecanismos e instrumentos que visam fazer face às vicissitudes que uma aplicação pura do princípio da filiação originaria e garantir a existência de uma verdadeira regulamentação coletiva subsidiária.

A portaria de extensão é um destes instrumentos, desempenhando um papel singular no ordenamento e tendo autonomia face aos restantes IRCT's, não devendo, particularmente, confundir-se a relação de coincidência, ao nível do conteúdo, estabelecida com a CCT/decisão arbitral e a sua independência ou autonomia. Ora, a portaria de extensão é, ela própria, uma fonte autónoma de Direito do Trabalho e visa, além das finalidades gerais da contratação coletiva, prosseguir finalidades específicas como i) uniformizar (ou, em alguns casos, garantir a igualdade) das condições de trabalho, ii) suprir a ausência de normatividade (originariamente) convencional, evitando que trabalhadores e empregadores estejam à margem da regulamentação coletiva e fomentando o recurso à negociação coletiva pelas partes, iii) simplificar os processos de gestão empresarial, iv) promover políticas públicas em matéria laboral, económica e social, entre outros.

Esta configuração da portaria de extensão, assim como o respetivo procedimento (que assegura a possibilidade de oposição fundamentada a quaisquer interessados), associada à previsão expressa de mecanismos que asseguram o primado das fontes convencionais, e à livre admissão e constituição de estruturas sindicais – as quais estão aptas a negociar -, asseguram a conformidade das atuais soluções do CT a direitos como a liberdade sindical, a liberdade de associação e a liberdade de iniciativa económica privada e, em simultâneo, evitam situações de bloqueio sistémico da regulamentação coletiva das condições de trabalho.

É precisamente o que sucede em matéria de aplicação subjetiva da portaria de extensão. Ultrapassado que esteja o crivo da regra geral da filiação, assim como as regras de articulação com outros mecanismos de alargamento convencional vigentes no CT e o princípio da subsidiariedade da portaria de extensão, entendemos ser de aplicar a portaria de extensão às relações jus laborais não sujeitas a regulamentação (originariamente) convencional que subsistam na ordem jurídica. Assim, quanto a nós, serão abrangidos pelo âmbito subjetivo da portaria de extensão: i) não associados, com as particularidades a que aludimos *supra*; ii) associados cuja relação contratual não seja abrangida por uma CCT ou decisão arbitral, e estarão excluídos do seu âmbito de aplicação as relações contratuais extintas à data da sua publicação.

Ainda que, quanto a nós, tais interpretações tenham pleno acolhimento legal e constitucional, é certo que o nosso sistema de regulamentação coletiva das condições de trabalho enfrenta hoje uma grande dificuldade nesta matéria: a inexistência de critérios

mínimos de representatividade negocial – ao contrário daquilo que sucede em ordenamentos como o francês ou o espanhol – tem influência direta naquele que é o grau de aceitação dos resultados da negociação coletiva. No caso da portaria de extensão, ainda que o Autor da decisão esteja perfeitamente legitimado, a circunstância de o seu conteúdo ser coincidente a um instrumento convencional (ou a uma decisão arbitral) implica que as vicissitudes do instrumento objeto de extensão produzam um efeito à distância na portaria de extensão. Em face deste aspeto, perspetivamos como essencial o estabelecimento de critérios de representatividade no âmbito da negociação coletiva - os quais devem, naturalmente, ter em consideração que os mecanismos de alargamento da regulamentação convencional atualmente vigentes têm um claro impacto (desincentivador, note-se) nas taxas de filiação sindical.

A análise desenvolvida procurou ainda, num cenário de aplicação subjetiva do IRCT portaria de extensão e perante a concorrência efetiva entre várias portarias de extensão, determinar qual o concreto instrumento a aplicar às relações contratuais.

A este respeito, atribuiu primeiramente o legislador a faculdade de escolha aos trabalhadores em relação aos quais se verificava a situação de concorrência, exigindo que tal faculdade fosse exercida num curto prazo, de modo irrevogável e por decisão maioritária – circunstâncias que, atentas as características das relações laborais destinatárias da extensão, nos parecem aptas a inviabilizar o recurso a esta faculdade.

Salvaguardando o (provável) não exercício da referida faculdade, o legislador laboral consagrou a opção pela portaria de extensão mais recente, gerando-se, em particular nos nossos Tribunais, dúvidas relativamente à interpretação do conceito “mais recente”. Quanto a nós, apenas uma apreciação do conceito mais recente à luz do n.º 2 do art. 12.º do CC (i.e. mais recente, sucessivamente, ao longo da execução do contrato de trabalho) assegura o cumprimento dos desígnios da portaria de extensão.

Por fim, face à insuficiência destes critérios, o legislador previu que a portaria a aplicar deve ser aquela que regular a principal da empresa – critério que pode, também ele, ser insuficiente para determinar a portaria de extensão aplicável, originando-se uma lacuna. Nessa eventualidade, apenas uma integração da lacuna como a que promove LUIS GONÇALVES DA SILVA⁴⁶³, aplicando analogicamente o n.º 2 do art. 482.º do CT e

⁴⁶³ Cfr. LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, *idem*, pp. 1521 e 1522.

sustentando que cabe ao empregador a escolha da principal atividade da empresa assegurará, quanto a nós, a decisão mais conforme ao sistema.

Em face de tudo aquilo a que se aludiu *supra* e das conclusões já expostas, existe um aspeto que, quanto a nós, deve ser destacado: é hoje inegável que a adoção de critérios de representatividade, para efeitos de admissão à negociação coletiva, consubstancia um imperativo para o Direito Coletivo do Trabalho, representando, não só um importante fator legitimador da atuação das estruturas associativas – as quais veem hoje a respetiva legitimidade questionada, em consequência do efeito desincentivador da associação/filiação a que conduzem os mecanismos de exceção ao princípio da filiação – , mas também um fator determinante para conferir um maior grau de aceitação e legitimidade à portaria de extensão, que hoje se vê confrontada com um conjunto de problemáticas que decorrem, ainda que não exclusivamente, da ausência da tomada de uma decisão legislativa, a montante, em matéria de requisitos de representatividade negocial dos sujeitos laborais coletivos.

BIBLIOGRAFIA

ABÍLIO NETO, "Conteúdo e alcance do princípio constitucional “para trabalho igual salário igual””, in ANTÓNIO MOREIRA (coord.), *Memórias do I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 1998

AFONSO RODRIGUES QUEIRÓ, “Os Limites do Poder Discricionário das Autoridades Administrativas”, in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Vol. XLI, 1965, Coimbra Editora

ANA PRATA, *A Tutela Constitucional da Autonomia Privada*, Almedina, 1982

ANA TERESA RIBEIRO, “Portarias de extensão – As novas regras e a sua repercussão nas relações jurídico-laborais”, in *Questões Laborais*, n.º 46, Coimbra Editora, 2015

ANA TERESA RIBEIRO, “Portarias de Extensão – Um Breve Olhar”, in *Revista de Ciência Empresariais e Jurídicas*, n.º 25, Instituto de Contabilidade e Administração do Porto, 2014

ANA TERESA RIBEIRO, “Recentes desenvolvimentos legislativos e jurisprudenciais no domínio das portarias de extensão” in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2019 - I, Almedina, 2019

ANTÓNIO DA MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, 8.^a edição, Universidade Lusíada, 2000

ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, “As diversas e graves inconstitucionalidades do Código do Trabalho”, in *Questões Laborais*, n.º 22, 2003

ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho – I*, Almedina, 2019

ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho – II*, Almedina, 2019

ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1991

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES in “A convenção colectiva segundo o Código do Trabalho”, in ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES (coord.), *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, 2004

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 10.^a edição, Coimbra, Almedina, 1998

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 13.^a edição, Almedina, 2006

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.^a edição, Almedina, 2023

ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “Regulamentação por Portarias de Extensão” *in Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1, Almedina, 1988

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Convenções Colectivas, Usos e o Sistema das Fontes de Direito do Trabalho (art. 1.º e 4.º do CT)” *in* ANTÓNIO MOREIRA (coord.), *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Almedina, 2004

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, "Foro competente para apreciar legalidade das portarias (ou regulamentos) de extensão", *in Cadernos de Justiça Administrativa*, n.º 65, CEJUR, 2007

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Eficácia geral ou eficácia restrita nas convenções colectivas de trabalho: poderá ainda falar-se do "princípio da filiação"?: os "usos laborais" e a "escolha" do trabalhador na aplicação geral das convenções colectivas”, *in Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1 - 4, Almedina, 2017

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, Vol. I, 3.^a edição, Verbo, 2004

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a edição, Rei dos Livros, 2020

CATARINA CARVALHO, *Da dimensão da empresa no direito do trabalho. Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações individuais e colectivas*, Coimbra Editora, 2011

CATARINA CARVALHO, “Algumas reflexões sobre a relevância da dimensão da empresa no Direito do Trabalho”, *in* JOSÉ JOÃO ABRANTES (Coord.), *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, 2014

DAVID CARVALHO MARTINS, “Sobrevigência e ultra-atividade: a convenção coletiva de trabalho entre a paragem cardíaca e a (quase) morte”, *in* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.),

Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3, AAFDL Editora, 2017

ESTHER CARRIZOSA PRIETO, “Representatividad y Negociación Colectiva en el Ordenamiento Jurídico Español”, in MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3*, AAFDL Editora, 2017

FERNANDO RIBEIRO LOPES, “Contratação Colectiva”, in ANTÓNIO MOREIRA (coord.), *Memórias do I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 1998

GINO CIUGNI, *Autonomia e autotutela colectiva no Direito do Trabalho*, AAFDL Editora, 1983

ISABEL VIEIRA BORGES, “Níveis de negociação colectiva e eficácia erga omnes da convenção colectiva de trabalho: abordagem tradicional e novas tendências. Notas” in MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3*, AAFDL Editora, 2017

JOANA VASCONCELOS, “A Convenção Colectiva, a Lei e o Contrato de Trabalho”, in MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3*, AAFDL Editora, 2017

JOÃO CAUPERS / PEDRO MAGALHÃES, *Relações Colectivas de Trabalho*, Empresa Literária Fluminense, 1979

JOÃO CAUPERS, “Direitos dos trabalhadores em geral e direito de contratação colectiva em especial”, in JORGE MIRANDA (org.), *Nos dez anos da Constituição*, Imprensa Nacional Casa da Moeda, 1986

JOÃO REIS, “A caducidade e a uniformização das convenções colectivas, a arbitragem obrigatória e a Constituição” in *Questões Laborais*, n.º 22, Coimbra Editora, 2003

JOÃO REIS, “A Convenção Coletiva e a Representatividade dos seus Outorgantes”, in MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3*, AAFDL Editora, 2017

JOÃO REIS, “Liberdade sindical”, in PAULO PINTO DE ALBUQUERQUE (Org.), *Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Fundamentais e dos Protocolos Adicionais*, Vol. II, Universidade Católica Editora, 2019

JOÃO REIS, “Troika e alterações no direito laboral coletivo” in *O Memorando da «Troika» e as empresas*, Almedina, 2012

JORGE CARVALHO, “Extensão das Convenções Colectivas e Pluralismo sindical” in *Revista Técnica do Trabalho*, n.º 9/10, 1981

JORGE LEITE / F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, *Colectânea de leis do trabalho*, Coimbra Editora, 1985

JORGE LEITE, “Código do Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade” in *Questões Laborais*, n.º 22, Coimbra Editora, 2003

JORGE LEITE, “O sistema português de negociação colectiva”, in PAULA FORJAZ/J.A. FERREIRA DA SILVA/AUTA MADEIRA/NILTON MOREIRA (coord.), *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Coimbra Editora/JUTRA, 2007

JORGE MIRANDA / RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, 2005

JORGE MIRANDA, *Curso de Direito Constitucional*, 1, Universidade Católica Editora, 2016

JORGE MIRANDA, *Manual de Direito Constitucional – Tomo IV – Direitos Fundamentais*, 3.ª edição, Coimbra Editora, 2000

JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, 2.ª edição, AAFDL Editora, 2004

JOSÉ ANTONIO MESQUITA, “Direito do Trabalho - Regulamentação Colectiva do Trabalho - Retroactividade dos Aumentos Salariais – Aplicabilidade a contratos extintos” in *Revista do Ministério Público*, ano 1, vol II, Sindicato dos Magistrados do Ministério Público, 1980

JOSÉ BARROS MOURA, *A convenção colectiva entre as fontes de direito do trabalho: contributo para a teoria da convenção colectiva de trabalho no direito português*, Almedina, 1984

JOSÉ BARROS MOURA, *Compilação de Direito do Trabalho (Sistematizada e Anotada)*, Almedina, 1980

JOSÉ GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.^a edição, Coimbra Editora, 2007

JOSÉ JOÃO ABRANTES, “O Código do Trabalho e a Constituição”, in *Questões Laborais*, n.º 22, Ano X, Coimbra Editora, 2003

JOSÉ JOÃO ABRANTES, “Parecer sobre o anteprojecto de Código do Trabalho”, in *Themis*, n.º 6, Almedina, 2003

JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direito do Trabalho - Ensaio*, Edições Cosmos, 1995

JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Estudos de Direito do Trabalho*, 3.^a edição, AAFDL Editora, 2018

JÚLIO GOMES, “A contratação coletiva in peius e a representatividade sindical, Crise Económica: Fim ou Refundação do Direito do Trabalho, Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho” in MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Crise Económica: Fim ou Refundação do Direito do Trabalho?*, Estudos APODIT 1, AAFDL Editora, 2016

JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei 23/2012” in *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 72, Vol. II/III, 2012

JÚLIO GOMES, “Da liberdade sindical negativa (e da importância de se chamar sindicato)” in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 1, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2021

JÚLIO GOMES, “Nótula sobre o artigo 497.º do Código do Trabalho de 2009” in *Questões Laborais*, ano XXI, n.º 44, 2014

JÚLIO GOMES, “O Código do Trabalho de 2009 e o desincentivo à filiação sindical”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 83, Maio – Agosto, Coimbra Editora, 2009

Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho, MTSSS, 2021

LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Aplicação de convenção colectiva e de portaria de extensão. Tempo de trabalho” in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LII, n.ºs 3-4, Almedina, 2011

LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Da Escolha do Trabalhador da Convenção Colectiva Aplicável”, in *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Ano 4, n.º 4, Centro de Investigação de Direito Privado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2018

LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Das normas corporativas no Direito Civil e no Direito do Trabalho” in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 1, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2021

LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Direito à negociação colectiva e à greve” in PAULO PINTO DE ALBUQUERQUE (Org.), *Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Fundamentais e dos Protocolos Adicionais*, Vol. II, Universidade Católica Editora, 2019

LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Notas sobre a eficácia normativa das convenções colectivas”, in PEDRO ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, 2001

LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Pressupostos, requisitos e eficácia da portaria de extensão”, in PEDRO ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2001

LUIS GONÇALVES DA SILVA, “Princípios gerais da contratação colectiva no Código do Trabalho” in ANTÓNIO MOREIRA (coord.), *VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Almedina, 2004

LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. I, Imprensa FDUL, 2022

LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da Eficácia da Convenção Coletiva*, Vol. II, Imprensa FDUL, 2022

LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Portaria de extensão: contributo para o seu estudo*, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2021

LUIS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 7ª edição, Almedina, 2021

LUIZ PINTO COELHO, *Curso de Direito Corporativo*, AAFDL Editora, 1953

MARCELLO CAETANO, *Lições de Direito corporativo*, 1935

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, 2001

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 5.^a edição, Almedina, 2020

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.^a edição, Almedina, 2023

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas*, 4.^a edição, Almedina, 2023

MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho*, Universidade Católica Editora, 1996

MARIOLA SERRANO, “Negociación colectiva y eficacia general del convenio colectivo de trabajo: perspectivas tradicionales y nuevas tendencias”, in MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA (Coord.), *Contratação coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha, Estudos APODIT 3*, AAFDL Editora, 2017

OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, 2019, disponível em <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en> (consultado pela última vez a 10.09.2024)

PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 2.^a edição revista, Almedina, 2004

PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUIS M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.^a edição, Almedina, 2020

PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.^a Edição, Almedina, 2023

PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 3.^a Edição, Almedina, 2006

PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2002

PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Introdução ao Estudo do Direito*, Imprensa FDUL, 2021

PEDRO SOARES MARTINEZ, *Direito Corporativo*, AAFDL Editora, 1957

Relatório Anual Sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015, Centro de Relações Laborais (MTSSS), 2016, disponível em <https://www.crlaborais.pt> (consultado pela última vez a 10.09.2024)

Relatório sobre regulamentação coletiva de trabalho publicada no ano de 2023, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Divisão de Estudos e Estatísticas, 2024, disponível em www.dgert.gov.pt (consultado pela última vez a 10.09.2024)

VITAL MOREIRA, “Liberdade de Associação”, *in* PAULO PINTO DE ALBUQUERQUE (Org.), *Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Fundamentais e dos Protocolos Adicionais*, Vol. II, Universidade Católica Editora, 2019