

CES
COOPERATIVISMO E ECONOMIA SOCIAL

Núm. 37 (2014-2015), páxs. 213-225
ISSN: 1130-2682

COMENTÁRIO AO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DA
RELAÇÃO DO PORTO DE 16/06/2014, PROCESSO
378/12.3TTLMG.P1. CONVENÇÃO COLETIVA DE
TRABALHO/SANTA CASA DA MISERICÓRDIA

*COMMENTARY ABOUT THE OPORTO COURT
OF APPEAL JUDGEMENT OF 16/06/2014, CASE
378/12.3TTLMG.P1. COLLECTIVE CONVENTIONS
OF WORK/ SANTA CASA DA MISERICÓRDIA*

DAVID FALCÃO - SÉRGIO TENREIRO TOMÁS¹

Recepción: 15/07/2015 - Aceptación: 11/09/2015

¹ David Falcão - Doutor em Direito, Professor Adjunto da Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico do Castelo Branco e Professor Auxiliar Convidado da Universidade de Lisboa - ISEG. Endereço Postal: Rua Profª Maria Amália Fevereiro, L-A141, 3.ºdto, 6000-472, Castelo Branco, Portugal. Email: david@ipcb.pt; davidgf@iseg.ulisboa.pt;

Sérgio Tenreiro Tomás - Doutor em Direito, Professor Adjunto do Instituto Superior de Entre o Douro e Vouga (ISVOUGA). Endereço Postal: Rua de 9 de abril, n.º 1190, 2.º dt.º, 4250-346, Porto, Portugal. Email: smt@estgf.ipp. pt.

RESUMO

O objetivo desta anotação passa por aferir do mérito da decisão tomada pelo Tribunal da Relação do Porto no Processo 378/12.3TTLMG.P1 e a sua adequação à legislação em vigor ao tempo em que foi proferida, no que concerne à inaplicabilidade de alguns Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho à relação jus-laboral estabelecida entre o trabalhador e a entidade empregadora. O tribunal pronuncia-se, em sede de recurso, sobre a regularidade e licitude do despedimento daquele, apreciando a aplicabilidade de duas Convenções Coletivas de Trabalho. A primeira com o intuito de sustentar a requalificação profissional do trabalhador como Professor do Ensino Básico variante de Educação Física; a segunda, no sentido de aferir o direito àquele ao pagamento do subsídio de refeição.

PALAVRAS-CHAVE: Convenção coletiva de trabalho, Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, Portaria de extensão.

ABSTRACT

The purpose of this note involves assessing the merits of the decision taken by Oporto Court of Appeal in Case 378/12.3TTLMG.P1 and its adaptation to the legislation in force at the time that was given, regarding the inapplicability of some Instruments of Collective Work Regulation in what concerns to the relation established between the employee and the employer. The court pronounced, on appeal, on the regularity and legality of dismissal, enjoying the applicability of two Collective Conventions of Work. The first in order to support the retraining of workers as Professor of Basic Education variant of Physical Education; the second, in order to assess the right to that payment of the meal subsidy.

KEY WORDS: Collective Labor Agreement, Collective regulation labor instrument, Extension Ordinance.

SUMÁRIO: 1. ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL. 2. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL. 3. CONCLUSÃO. 4. BIBLIOGRAFIA

SUMMARY: 1. CONCEPTUAL FRAMEWORK. 2. JURISPRUDENCE ANALYSIS. 3. CONCLUSION. 4. BIBLIOGRAPHY.

I ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL

Cumpre, em primeiro lugar, proceder ao esclarecimento de determinados conceitos, tarefa fundamental para entender, na sua plenitude, a questão controvertida e todo o seu enquadramento jus-laboral.

Desta forma é fundamental a compreensão do que se entende por: 1) Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)², enquanto fonte específica de Direito do Trabalho atento o exposto no artigo 1.º do CT³, bem como identificar as suas respetivas modalidades; 2) Princípio da dupla filiação e âmbito pessoal de aplicação da CCT; 3) Portaria de Extensão enquanto instrumento não negocial de regulamentação coletiva (IRCT).

Entende-se por CCT o acordo celebrado entre uma ou mais associações sindicais e uma ou mais associação de empregadores (ou uma pluralidade de empregadores não associados, ou um empregador individualmente considerado), o qual regula as relações individuais de trabalho de determinado universo e as relações que se estabelecem diretamente entre as entidades signatárias e constitui a manifestação, por excelência, da autonomia coletiva. Em conformidade com o artigo

² Ver, sobre esta matéria, J. BARROS MOURA, *A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1984; A. MONTEIRO FERNANDES, «A convenção colectiva segundo o Código do Trabalho», ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO EM HOMENAGEM AO PROFESSOR MANUEL ALONSO OLEA (2005), pág. 77-103; J. LEITE, «Subsídios para uma leitura constitucional da convenção colectiva», ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO EM HOMENAGEM AO PROFESSOR MANUEL ALONSO OLEA (2005), pág. 397-408; L. GONÇALVES DA SILVA, «Da eficácia normativa das convenções coletivas», ESTUDOS DO INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, VOL. I (2004), pág. 597-668; L. GONÇALVES DA SILVA, «Do âmbito temporal da convenção colectiva», ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO EM HOMENAGEM AO PROFESSOR MANUEL ALONSO OLEA (2005), pág. 457-505. Ver, sobre esta matéria, na doutrina espanhola, A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 22.ª Ed., Madrid, Tecnos, 2001, pág. 111 -115. e 155 -157.; M. ALONSO OLEA E M. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 19.ª Ed., Madrid, S.L. Civitas Ediciones, 2001, pág. 809-811.

³ Sobre as fontes específicas do direito do trabalho ver, D. FALCÃO e S. TENREIRO TOMÁS, *Lições de Direito do Trabalho – A Relação Individual de Trabalho*, 2ª edição, Coimbra, Almedina, 2015, pág. 19-21.

2.º, n.º 3 do Código do Trabalho (CT)⁴, e tendo em consideração os outorgantes da CCT, podem identificar-se três modalidades distintas:

- Contrato coletivo - A convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;
- Acordo coletivo - A convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;
- Acordo de empresa - A convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.

Em qualquer uma das modalidades é visível o carácter representativo atribuído às associações sindicais e, na primeira delas, às associações de empregadores. Este fenómeno representativo não é alheio ao facto de o próprio Estado haver reconhecido a autonomia coletiva a determinados grupos organizados que, em determinadas condições e através de processos próprios, têm capacidade de emitir normas com vista a regular os interesses dos seus membros nas suas relações individuais.

Neste sentido importa recordar a Constituição da República Portuguesa (CRP), onde se reconhece o Direito à Contratação Coletiva por parte das associações sindicais (artigo 56.º, n.ºs 3 e 4), prerrogativa confirmada posteriormente pelo artigo 443.º, n.º 1 a) do CT⁵ que outorga essa competência e a estende igualmente às associações de empregadores⁶.

As disposições da CCT aplicam-se imediatamente às entidades signatárias⁷, influenciando o conteúdo dos contratos de trabalho por elas abrangidos na medida

⁴ O regime jurídico dos IRCT estava anteriormente consagrado no Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro.

⁵ O presente artigo corresponde aos artigos 477.º e 510.º, do anterior CT, os quais, por sua vez, correspondiam aos artigos 4.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de abril e 5.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de abril.

⁶ Tendo em conta que o(s) outorgante(s) da CCT ser(em) pessoa(s) coletiva(s), o artigo 491.º, n.º s 1 a 3 do CT, vem consagrar que:

«1 - A convenção colectiva é assinada pelos representantes das entidades celebrantes.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes:

- a) Os membros de direcção de associação sindical ou associação de empregadores, com poderes para contratar;
- b) Os gerentes, administradores ou directores com poderes para contratar;
- c) No caso de empresa do sector empresarial do Estado, os membros do conselho de gerência ou órgão equiparado, com poderes para contratar;
- d) As pessoas titulares de mandato escrito com poderes para contratar, conferido por associação sindical ou associação de empregadores, nos termos dos respectivos estatutos, ou por empregador.

3 - Sem prejuízo da possibilidade de delegação noutras associações sindicais, a associação sindical pode conferir à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 150 trabalhadores».

⁷ Sobre o princípio da filiação Cfr. Ac. da RP de 17 de novembro de 2014, Processo 1770/12.9TTTPT.P1.

em que preenchem o que não foi alvo de acordo expresso entre empregador e trabalhador. Por outro lado, as disposições da CCT, bem como de qualquer IRCT aplicável, «só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador (artigo 476.º do CT)⁸.

No que diz respeito ao âmbito pessoal de aplicação da CCT, a regra básica é que as convenções coletivas apenas obrigam aqueles que, durante a respetiva vigência, estiverem filiados ou se venham a filiar nas entidades outorgantes (associações de empregadores e associações sindicais)⁹ e ainda, nos casos dos acordos coletivos de trabalho e dos acordos de empresa, os empregadores individualmente considerados. Este princípio, denominado por princípio da dupla filiação, encontra-se consagrado no artigo 496.º do CT¹⁰, nos termos do qual uma CCT “obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associações de empregadores celebrantes, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante”.

As disposições consagradas numa CCT podem, contudo, alargar-se total ou parcialmente, nos termos do artigo 514.º do CT¹¹, a entidades não signatárias na CCT, ultrapassando a problemática relacionada com o princípio da dupla filiação¹². De acordo com o n.º 1 do referido artigo a «convenção coletiva 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 atividade e profissional definido naquele instrumento» desde que seja antecedida de «ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomea-

⁸ O presente artigo corresponde ao artigo 553.º, do anterior CT, o qual, por sua vez, correspondia ao artigo 14.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro. Com o atual regime do CT em vigor, foi eliminada a possibilidade do IRCT poder impedir a prevalência de contrato de trabalho mais favorável. Sobre a relação entre IRCT e contrato de trabalho Cfr. Ac. da RL, de 20 de junho de 2012, Processo n.º 627/10.2TTBRR.L1-4.

⁹ De acordo com o artigo 496.º, n.º 3 do CT: «A convenção abrange trabalhadores e empregadores filiados em associações celebrantes no início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante a vigência da mesma». Nos termos do n.º 4 do mesmo preceito: «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».

¹⁰ O presente artigo corresponde aos artigos 552.º, 553.º e 554.º, n.º 1, do anterior CT. Os dois primeiros artigos correspondiam, por sua vez, aos artigos 7.º e 8.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro.

¹¹ A matéria tratada no presente artigo estava consagrada nos artigos 573.º e 575.º, do anterior CT, os quais, por sua vez, correspondiam aos artigos 27.º e 29.º, n.ºs 1 e 2, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro.

¹² Sobre os efeitos da portaria de extensão Cfr. Ac. do STJ, de 10 de setembro de 2014, Processo n.º 203/12.5TTGRD.C1.S1.

damente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere» (n.º 2).

As Portarias de Extensão¹³ são Instrumentos não Negociais de Regulamentação Coletiva¹⁴, é dizer, regulamentos normativos emanados do poder executivo, via administrativa, por portaria ministerial que alargam o âmbito de aplicação das CCT a não filiados nas entidades outorgantes da mesma (artigo 516.º do CT).

Importa também referir que o ónus da prova da situação jurídica de filiado ou da verificação do condicionalismo que permite a afirmação da aplicabilidade de determinado instrumento de regulamentação coletiva está a cargo de quem invoca o direito, nos termos do n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil (CCiv)¹⁵. Esta solução legislativa pode revelar-se pouco salomónica sempre que o trabalhador tenha interesse em provar, em juízo, determinada filiação da sua entidade empregadora a determinada associação de empregadores e seja, factualmente, árduo a sua assunção, porquanto a entidade empregadora não dá o desejável e expectável contributo. Conforme será analisado no próximo capítulo, esta matéria pode ser um real obstáculo à plena aplicação das CCT outorgadas às respetivas relações jus-laborais, realidade que enfraquece esta importante fonte de regulação e propicia o enfraquecimento das prerrogativas do trabalhador.

2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

No acórdão em análise, o trabalhador alega ser-lhe aplicável a CCT para o Ensino Particular e Cooperativo, argumentando que o tribunal *a quo* o deveria ter requalificado como Professor do Ensino Básico variante de Educação Física, porquanto desempenhava todas as funções atributivas a esta categoria profissional junto da Santa Casa da Misericórdia, solicitando a condenação desta à sua reintegração na referida categoria e ao pagamento da correspondente remuneração prevista na CCT, bem como ao pagamento do subsídio de almoço.

Na sentença recorrida, o Tribunal de Trabalho de Lamego havia alegado que “sem prejuízo de as suas habilitações literárias lhe permitirem tal desempenho,

¹³ Ver, sobre esta matéria, L. GONÇALVES DA SILVA, *A Portaria de Extensão: Contributo para o seu Estudo*, Lisboa, 1999; L. GONÇALVES DA SILVA, «Pressupostos, requisitos e eficácia da portaria de extensão», ESTUDOS DO INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, Vol. I (2001), pág. 669-776; A. NUNES DE CARVALHO, «Regulamentação do trabalho por portarias de extensão», REVISTA DE DIREITO E DE ESTUDOS SOCIAIS 4 (1988), pág. 437-467.

¹⁴ A terminologia «instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho negociais» e «instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho não negociais» é criticada veementemente por Maria Palma Ramalho «por revelar uma posição apriorística da lei sobre a natureza jurídica destes instrumentos, que não é aceitável». Cfr. M. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho - Parte III – Situações Laborais Colectivas*, Coimbra, Almedina, 2012, pág. 183-184.

¹⁵ Sobre o ónus da prova da situação jurídica de filiado Cfr. Ac. do STJ, de 06 de dezembro de 2006, Processo n.º 06S1825; Ac. do STJ, de 05 de dezembro de 2001, Processo n.º 01S2388.

não resultou provado que, no âmbito de atividade promovida pela R., o A. desenvolvesse funções pedagógicas correspondentes à categoria de Professor do Ensino Básico, pelo que improcede o pedido de reconhecimento da categoria profissional de Professor do Ensino Básico, variante Educação Física e respetivas diferenças salariais»; «no que concerne ao subsídio de refeição, resultou do acervo factual assente que a Ré fornece almoço a todos os seus funcionários, facto que foi comunicado ao A. pelos serviços administrativos da Ré, nunca o A. o tendo solicitado», pelo que o pedido foi igualmente considerado improcedente.

O TRP, na análise à primeira questão, e no que respeita mais concretamente às Convenções Coletivas de Trabalho celebradas entre a AEEP— Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e as associações sindicais que as subscreveram ou em associações por elas representadas (FENPROF — Federação Nacional dos Professores; FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação; SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação; SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades), veio defender que nada foi provado a respeito da filiação da Santa Casa da Misericórdia na associação de empresas que as outorgou, nem a respeito da filiação do trabalhador nas associações sindicais que as subscreveram ou em associações por elas representadas.

O TRP considerou ainda que “não estando demonstrada a filiação do trabalhador e da entidade empregadora em nenhuma das entidades outorgantes de uma determinada convenção colectiva, a aplicabilidade deste instrumento apenas se pode buscar na existência de portaria de extensão que estenda o seu âmbito de aplicação à relação laboral firmada entre ambos”¹⁶, as quais o recorrente não identificou, mas que oficiosamente o Tribunal averiguou, no sentido de aferir se estas seriam aptas a estabelecer a qualificação profissional pretendida pelo trabalhador. Importa, deste modo, analisar as Portarias trazidas à colação pelo TRP.

Neste sentido, o tribunal apreciou o artigo 1.º da Portaria n.º 1483/2007, de 19 de novembro, que estendeu no território continental as condições de trabalho constantes de diversos contratos coletivos de trabalho, celebrados entre a AEEP e diferentes federações sindicais no que respeita às seguintes relações de trabalho:

“a) Às relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior, não filiados na associação de empregadores outorgante, que beneficiem de apoio financeiro do Estado para despesas de pessoal e de funcionamento, mediante a celebração de correspondentes contratos, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) Às relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior filiados na associação de empregadores outorgante e trabal-

¹⁶ Idêntico raciocínio foi adotado no Ac. do STJ, de 16 de março de 2005, Processo n.º 04S4125.

hadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.”

O artigo 1.º da Portaria n.º 25/2010, de 11 de janeiro, por sua vez, estendeu no território continental as condições de trabalho constantes de diversos contratos coletivos de trabalho, celebrados entre a AEEP e diferentes federações sindicais nas mesmas relações de trabalho identificadas pela anterior Portaria.

Verificada alguma das relações de trabalho supra referidas, as Portarias estenderiam a aplicação de diversas convenções coletivas de trabalho aos empregadores filiados na AEEP e aos seus trabalhadores que desempenhassem profissões e categorias profissionais previstas nas convenções sempre que não fossem representados por associações sindicais outorgantes; a estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiados na associação de empregadores outorgante que tivesse a comparticipação financeira do Estado em despesas de pessoal e de funcionamento e aos seus trabalhadores sempre que desempenhassem profissões e categorias profissionais previstas nas convenções¹⁷.

De acordo com a argumentação do TRP, a entidade empregadora (Santa Casa da Misericórdia) é uma IPSS (Instituições Particulares de Solidariedade Social) que se dedica à assistência social, desenvolvendo a sua atividade no lar de idosos, centro de dia, unidade de cuidados continuados, centro de atividades ocupacionais (CAO), serviço de apoio domiciliário, creche, jardim-de-infância e centro de atividades de tempos livres (CATL), pelo que, sustenta, não se poderá concluir que seja proprietária ou explore qualquer estabelecimento de ensino, ou desempenhe a atividade do ensino, integrada na rede escolar e prosseguindo o plano nacional de desenvolvimento da educação. Nesse sentido, invoca o Estatuto das IPSS (anexo ao Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro) que não abarca o ensino entre os objetivos legalmente definidos no seu artigo 1.º para as IPSS.

O facto da Santa Casa da Misericórdia incluir nas suas valências o jardim-de-infância, pode, de acordo com o mesmo tribunal, considerar-se integrada na educação pré-escolar (artigo 5.º da Lei n.º 46/86 de 14 de Outubro - Lei de Bases do Sistema Educativo), o que a acrescer às atividades de tempos livres, poderia inclusive qualificá-la como um estabelecimento de ensino, em consonância com o artigo 3.º do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 553/80, de 21 de Novembro, que dispõe que “são estabelecimentos de ensino particular as instituições criadas por pessoas singulares ou colectivas privadas em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco alunos ou em que se desenvol-

¹⁷ Acolhendo as oposições deduzidas pela ANEEP — Associação Nacional de Estabelecimentos de Educação Privados e por 13 estabelecimentos de ensino que alegavam razões de desigualdade concorrencial relativamente aos estabelecimentos de ensino que não beneficiavam daquelas comparticipações através, nomeadamente, de contratos de associação, contratos simples, contratos de patrocínio e contratos de cooperação.

vam actividades regulares de carácter educativo” e do artigo 1.º, n.º 2 do Contrato Colectivo de Trabalho para o Ensino Particular, que entende por estabelecimento de ensino particular e cooperativo “a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com três ou mais anos”.

Sem prejuízo deste raciocínio, o tribunal, argumentou que tal não seria suficiente para qualificar a Santa Casa da Misericórdia como um estabelecimento de ensino particular, porquanto estas valências se inscrevem, ainda, nas actividades de “assistência social” por ela desenvolvidas e que esta notoriamente prevalece, tendo aquelas um peso com pouca expressão no contexto das múltiplas atividade exercidas e que não são elementos caracterizadoras daquela entidade.

Mesmo perante a eventualidade de se discordar da interpretação do tribunal, importa referir que independentemente da qualificação da Santa Casa da Misericórdia como um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, não se verificava no caso, o condicionalismo prescrito nas Portarias de Extensão para operar a aplicabilidade do CCT invocado pelo trabalhador, uma vez que este não provou, como lhe competia nos termos do artigo 342.º, n.º 1 do CCiv, que a entidade empregadora beneficiasse de “apoio financeiro do Estado para despesas de pessoal e de funcionamento, mediante a celebração de correspondentes contratos” como é expressamente exigido na alínea a) do n.º1, das referidas Portarias, nem que a Santa Casa da Misericórdia era filiada na associação de empregadores outorgante (como referido na alínea b) do n.º 1, das referidas Portarias) pelo que nunca poderia considerar-se aplicável à relação laboral estabelecida entre as partes, via Portaria de Extensão, o CCT invocado pelo trabalhador.

O Tribunal considerou ainda que a entidade empregadora não opera no mesmo sector económico ou numa área com semelhança económica e social àquela em que operam aqueles estabelecimentos de ensino particular a que se reportam a CCT, conforme é exigido pelo artigo 514.º, n.º 1 do CT quando indica que «a convenção colectiva (...) 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».

Não obstante a falta de prova por parte do trabalhador que a entidade empregadora beneficiasse de apoio financeiro do Estado ou que era filiada na associação empregadora outorgante da CCT, determinante para aferir da aplicabilidade das Portarias de Extensão em análise, não chocaria que a decisão considerasse que a Santa Casa da Misericórdia se integra no setor de atividade do Ensino. Uma interpretação literal dos Estatutos das IPSS poderiam conduzir a esta conclusão: Atendendo ao artigo 2.º n.º 1 al. e) do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro¹⁸,

¹⁸ Alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 174-A/2014 de 14 de novembro (após a decisão do TRP).

as Misericórdias são consideradas IPSS'S e um dos seus objetivos é, em conformidade com o artigo 1.º al. f), a educação e formação profissional. Acresce ainda que face ao artigo 3.º do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 553/80, de 21 de novembro, “são estabelecimentos de ensino particular as instituições criadas por pessoas singulares ou colectivas privadas em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco alunos ou em que se desenvolvam actividades regulares de carácter educativo” em plena concordância com o artigo 1.º, n.º 2 da referida CCT, que, como se viu, também entende por estabelecimento de ensino particular e cooperativo “a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com três ou mais anos”. Seria oportuno, a fim de evitar futuras debilidades interpretativas por parte dos tribunais, um maior esclarecimento por parte da legislação pertinente sobre o conceito “Ensino” criando uma linha divisória mais inequívoca e categórica face à atual.

Relativamente à CCT celebrada entre a CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (FNSFP), o tribunal declara que «não está demonstrado nos autos que a R. esteja filiada na CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade –, nem que o A. esteja filiado em qualquer sindicato federado na FNSFP – Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública – ou noutra que esteja representado pelas subscritoras do mencionado instrumento de regulamentação colectiva, pelo que, por força do já referenciado princípio da dupla filiação, tal instrumento de regulamentação colectiva não se lhes aplica directamente», prova esta que incumbia ao trabalhador conforme anteriormente referido.

Deste modo, o tribunal decidiu constatar a aplicabilidade da referida CCT via Portaria de Extensão. Nesse sentido iniciou por analisar a Portaria n.º 900/2006, de 01 de setembro, que por força do seu artigo 1.º estendeu no território continental as condições de trabalho constantes de diversos contratos coletivos de trabalho, celebrados entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e diferentes federações sindicais às seguintes relações de trabalho:

«a) às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pelas convenções não filiadas na Confederação outorgante, excepto as santa casas da misericórdia, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na Confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes».

Relativamente à al. a) da referida Portaria, as Santas Casas da Misericórdia estão expressamente excetuadas da extensão operada por aquela. No que respeita à al. b) nada foi alegado a respeito da filiação da Santa Casa da Misericórdia à CNIS, prova que incumbia ao trabalhador conforme anteriormente manifestado.

No que respeita à Portaria de Extensão n.º 280/2010, de 24 de maio, que estendeu no território continental as condições de trabalho constantes de diversos contratos coletivos de trabalho, celebrados entre a CNIS e diferentes federações sindicais às mesmas relações de trabalho identificadas pela anterior Portaria, não há dúvidas quanto à não aplicação deste IRCT à relação juslaboral entre as partes, porquanto são igualmente aplicáveis os dois argumentos referidos no parágrafo anterior.

3 CONCLUSÃO

Resulta clara da argumentação do TRP a não aplicação à relação laboral, entre o trabalhador e a Santa Casa da Misericórdia, da CCT celebrada entre a AEEP e diferentes federações sindicais e a CCT celebrada entre CNIS e diferentes federações sindicais em virtude da falta de prova da filiação da entidade empregadora à associação outorgante, ónus que incumbia ao trabalhador por força do artigo 342.º, n.º 1 do CCiv.

No que diz respeito à inaplicabilidade das Portarias n.º 1483/2007, de 19 de novembro e n.º 25/2010, de 11 de janeiro, esta solução justifica-se porquanto o trabalhador, a quem competia o ónus da prova por força do n.º 1 do artigo 342.º do CCiv, não provou que a entidade empregadora beneficiava de “apoio financeiro do Estado para despesas de pessoal e de funcionamento” ou que a Santa Casa da Misericórdia era filiada na associação de empregadores outorgante.

Relativamente à inoponibilidade das Portarias n.º 900/2006, de 01 de setembro e n.º 280/2010, de 24 de maio à relação jus-laboral em análise explica-se pelo facto das Santas Casas da Misericórdia estarem expressamente excetuadas da sua extensão e do trabalhador não ter provado a filiação da Santa Casa da Misericórdia à CNIS, ónus que lhe incumbia por força do referido preceito do CCiv.

Poderá, no entanto, questionar-se, em defesa dos interesses do trabalhador, se não seria justificável, em casos análogos, a inversão do ónus da prova no que ao artigo 342.º, n.º 1 do CCiv diz respeito, tendo em consideração que nem sempre é viável proceder à verificação objetiva da representatividade das associações empregadoras outorgantes, passando, deste modo, a competir à entidade empregadora, em juízo, demonstrar a sua filiação, ou não, a determinada associação celebrante de uma CCT que venha a ser considerada decisiva para a resolução do litígio. Será igualmente uma forma de impedir que a sonegação de uma informação, vital para a decisão judicial, por parte da entidade empregadora impeça a aplicação de uma Portaria de Extensão ou de uma CCT à relação jus-laboral con-

trovertida, como se veio a verificar no caso em análise. Parece-nos uma questão crucial porquanto a referida inversão poderia levar, na sentença em apreço, a uma decisão diametralmente oposta à acolhida, protegendo-se o trabalhador, o elemento mais débil da relação jus-laboral.

Outra das soluções, quanto a nós, passará por permitir a verificação oficiosa do tribunal, na busca da verdade material, sobre a existência de filiação de determinada entidade empregadora a determinada associação de empregadores celebrante de uma CCT, quando esta factualidade seja crucial para a decisão judicial. Se a lei é compatível com a verificação oficiosa por parte do tribunal relativamente à eventual aplicação de uma Portaria de Extensão, cumpre ao legislador prever o mesmo expediente perante a necessidade de provar se existe filiação entre uma entidade empregadora e uma associação de empregadores, não se entendendo a solução do legislador em remeter matéria tão crucial para a norma subsidiária prevista no CCiv. Em nossa opinião, deveria estar consagrado no CT uma norma específica tendo em conta as particularidades da aplicação de um IRCT, conforme o caso em concreto o vem demonstrar.

Urge sensibilizar o legislador para assumir alterações legislativas que visem proteger o trabalhador face a omissões levadas a cabo por parte das entidades empregadoras que tenham o intuito do prejudicar. O trabalhador, confrontado com sérias dificuldades em provar judicialmente determinada filiação da sua entidade empregadora a determinada associação empregadora, arrisca-se, injustificavelmente, ver cair por terra as prerrogativas garantidas por uma eventual CCT aplicável à relação laboral em disputa.

4 BIBLIOGRAFIA

- A. MONTEIRO FERNANDES, «A convenção colectiva segundo o Código do Trabalho», ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO EM HOMENAGEM AO PROFESSOR MANUEL ALONSO OLEA (2005), pág. 77-103.
- A. MONTOYA MELGAR, Derecho del Trabajo, 22.ª Ed., Madrid, Tecnos, 2001.
- A. NUNES DE CARVALHO, «Regulamentação do trabalho por portarias de extensão», REVISTA DE DIREITO E DE ESTUDOS SOCIAIS 4 (1988), pág. 437-467.
- D. FALCÃO e S. TENREIRO TOMÁS, Lições de Direito do Trabalho – A Relação Individual de Trabalho, 2ª edição, Coimbra, Almedina, 2015.
- J. BARROS MOURA, A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho, Coimbra, 1984.
- J. LEITE, «Subsídios para uma leitura constitucional da convenção colectiva», ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO EM HOMENAGEM AO PROFESSOR MANUEL ALONSO OLEA (2005), pág. 397-408.
- L. GONÇALVES DA SILVA, A Portaria de Extensão: Contributo para o seu Estudo, Lisboa, 1999.

- L. GONÇALVES DA SILVA, «Da eficácia normativa das convenções coletivas», ESTUDOS DO INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, VOL. I (2004), 597-668.
- L. GONÇALVES DA SILVA. «Do âmbito temporal da convenção colectiva», ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO EM HOMENAGEM AO PROFESSOR MANUEL ALONSO OLEA (2005), pág. 457-505.
- L. GONÇALVES DA SILVA, «Pressupostos, requisitos e eficácia da portaria de extensão», ESTUDOS DO INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO, Vol. I (2001), pág, 669-776.
- M. ALONSO OLEA E M. CASAS BAAMONDE, Derecho del Trabajo, 19.ª Ed., Madrid, S.L. Civitas Ediciones, 2001.
- M. PALMA RAMALHO, Tratado de Direito do Trabalho - Parte III – Situações Laborais Colectivas, Coimbra, Almedina, 2012.