



TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL E INFRAESTRUTURAS E HABITAÇÃO

Portaria n.º 49/2020

de 26 de fevereiro

Sumário: Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS e outros.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS e outros

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2019, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional ou linhas internacionais se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A ANTRAM e a FECTRANS requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O n.º 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

À semelhança do referido na anterior extensão da convenção revista, o apuramento do relatório único/quadros de pessoal disponível à data do início do procedimento — que se reporta ao ano de 2017 — não contém informação que permita o estudo comparativo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho. No entanto, de acordo com o n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão e que a convenção antecedente foi objeto de extensão e o número de empresas e trabalhadores abrangidos indicam a sua relevância no setor de atividade, promoveu-se o procedimento de extensão porquanto o alargamento das condições de trabalho previstas na convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no BTE, separata, n.º 54, de 20 de dezembro de 2019, a empresa Transportes Pardieiro, L.^{da}, deduziu oposição à emissão da extensão alegando, em síntese, motivos de ordem económica, designadamente que a convenção contém normas que divergem do Código do Trabalho, impondo mais encargos, incompatíveis para o orçamento das pequenas e médias empresas, o que no seu entender é lesivo da concorrência. Alega ainda que a extensão viola quer o Código do Trabalho, por não identificar suficientemente os motivos de ordem económica e sociais para a sua emissão, quer o disposto nas alíneas a) a e) do n.º 1 da RCM por eximir do procedimento a ponderação dos indicadores nelas previstos. Conclui, peticionando a intervenção do ministério responsável pela área dos transportes, a audição das

empresas de transportes destinatárias da portaria e, ainda, que os efeitos do contrato coletivo na concorrência e no mercado sejam auditados pela Autoridade da Mobilidade e dos Transportes.

Quanto ao peticionado, no sentido da audição das empresas do setor, salienta-se que a obrigatoriedade da publicação do projeto de portaria de extensão em separata do BTE, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 472.º e do n.º 2 do artigo 516.º do Código do Trabalho, visa, precisamente, promover a apreciação pública dos regulamentos de extensão. Por outro lado, de acordo com o n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, qualquer pessoa singular ou coletiva que possa ser afetada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 15 dias seguintes à publicação do projeto. No caso, só a empresa em apreço formulou oposição à emissão da extensão da convenção.

No que concerne à necessidade de auditar previamente os efeitos da convenção na concorrência e no mercado, a pretensão assenta na premissa (enviesada) de que o instrumento visa regulamentar o exercício da atividade económica. Porém, não é assim. Se por um lado é consabido que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem regulamentar atividades económicas, por outro lado é manifesto que o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo visa promover a uniformização das condições mínimas de trabalho aplicáveis às relações de trabalho entre empregadores do mesmo setor e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como a aproximação das condições de concorrência nesta matéria entre empresas do mesmo setor.

Quanto à pretendida pronúncia do ministério responsável pela área dos transportes rodoviários de mercadorias, o Ministério das Infraestruturas e da Habitação entende que o procedimento de extensão é admissível porquanto existe identidade e semelhança económica entre a atividade prevista na convenção e a que se pretende abranger com a extensão, bem como motivações económicas e sociais que a justificam. A este propósito, refere que uma das incumbências do Estado, numa economia de mercado, é assegurar que as empresas do setor atuem em condições de concorrência sã e leal, de forma a evitar práticas anticoncorrenciais que possam afetar o próprio funcionamento do mercado. No caso vertente, são essas mesmas preocupações que justificam, do ponto de vista económico, a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo em causa às empresas do setor não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço. A não emissão da portaria de extensão ou a exclusão de uma empresa ou de um grupo de empresas permitiria que obtivessem ganhos de competitividade por praticarem políticas salariais substancialmente mais reduzidas do que as que resultam da convenção coletiva objeto da extensão, circunstância que poderia, no limite, potenciar situações de *dumping* social. Acresce que, para além de o contrato coletivo ter sido outorgado pelas associações de empregadores e sindicais mais representativas do setor, o respetivo conteúdo concretiza um passo em frente no sentido da dignificação das práticas das empresas que atuam neste setor de atividade e da melhoria das condições de trabalho dos motoristas profissionais. Potencia aumentos de remuneração para os trabalhadores, mas também melhorias na organização do respetivo tempo de trabalho, garantindo simultaneamente a modernização do setor em vários domínios e a conformidade legal das práticas salariais implementadas, pondo termo a uma informalidade reinante que vigorava neste setor, nomeadamente em matéria de «ajudas de custo».

Do ponto de vista social, a extensão justifica-se ainda, não só como garante da aplicação de idênticas condições de trabalho a todos os trabalhadores do setor, mas também da paz social, num setor particularmente vulnerável à existência de conflitos laborais coletivos disruptivos e com custos para a economia nacional. Por outro lado, é também um importante instrumento de promoção da igualdade de condições de trabalho no setor do transporte de mercadorias, sendo por isso determinante para a inexistência de políticas salariais desiguais e injustificadas.

Quanto ao argumento de que a extensão viola o disposto na RCM, por eximir-se da ponderação dos indicadores nela previstos, reitera-se que à data do procedimento de extensão do contrato coletivo publicado no BTE n.º 34, de 15 de setembro de 2018, assim como do contrato coletivo ora em apreço, os últimos elementos disponíveis nos quadros de pessoal (de 2016 e 2017) dizem sempre respeito ao anterior contrato coletivo aplicável no setor, ora revisto, publicado no BTE n.º 9, de 8 de março de 1980, com a última alteração publicada no BTE n.º 32, de 29 de agosto de 1998. E, como referido na extensão do contrato coletivo publicado em 2018, não foi possível realizar o

estudo comparativo entre as tabelas salariais publicadas em 1998 e 2018 porque a convenção mais recente procedeu à alteração dos níveis e das categorias profissionais previstas na convenção revista. Neste circunstancialismo, o apuramento do relatório único/quadros de pessoal disponível à data do procedimento — que se reporta ao ano de 2016 — não contém informação que permita o estudo comparativo dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho. O mesmo sucedeu à data da elaboração do projeto da presente extensão, porquanto o apuramento disponível se reporta ao ano de 2017, ou seja, a período anterior ao contrato coletivo publicado em 2018. Não obstante, clarifica-se que os indicadores previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 da RCM constituem apenas um instrumento de informação de suporte à decisão, com base nos elementos disponíveis no relatório único/quadros de pessoal mais recente. A RCM não estabelece a verificação de critérios obrigatórios para a emissão de portarias de extensão, mas antes, a análise de indicadores de suporte à decisão. Por outro lado, a inexistência de informação nos quadros de pessoal não impede a emissão de portaria de extensão se existirem circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem. Circunstâncias que no caso em apreço foram devidamente ponderadas e suficientemente indicadas.

Todavia, considerando que, entretanto, o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social disponibilizou o apuramento do relatório único/quadros de pessoal do ano de 2018, foi possível recolher a informação para o estudo comparativo dos indicadores previstos no n.º 1 da RCM. De acordo com o referido estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, direta e indiretamente, 11 218 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 89,7 % são homens e 10,3 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3 216 TCO (28,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 8 002 TCO (71,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 91,5 % são homens e 8,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 8,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução das desigualdades.

Neste contexto, considerando que na oposição foram alegados motivos de ordem económica, promove-se a emissão da extensão do contrato coletivo em apreço nos termos do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

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

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando ainda que as retribuições dos níveis xi a xv da tabela salarial prevista na cláusula 44.ª, anexo III, da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

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

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, e pelo Secretário de Estado das Infraestruturas, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pelo Ministro das Infraestruturas e da Habitação nos termos do n.º 2 do Despacho n.º 819/2020, de 15 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 14, de 31 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do



artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 45, de 8 de dezembro de 2019, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Parda Cabrita*, em 21 de fevereiro de 2020. — O Secretário de Estado das Infraestruturas, *Jorge Moreno Delgado*, em 17 de fevereiro de 2020.

113047223