

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 58/2018

— PORTARIA p.ª trabalhadores administrativos.
— O que é – Seu interesse.

Tendo a última sido publicada em Julho de 2006, acaba de ser publicado no D.R. n.º 119, 1.ª Série, de 22 Junho 2018, a

PORTARIA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO P.ª TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS

Perguntará: o que é isso? – A PCT surge, como refere o n.º 1, art.º 517, Código Trabalho, quando

“ 1 - (...) circunstâncias sociais e económicas o justifiquem, não exista associação sindical ou de empregadores nem seja possível a portaria de extensão, pode ser emitida portaria de condições de trabalho”.

pelo que a PCT “...só pode ser emitida” na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

São exemplos clássicos da sua aplicação, o caso dos trabalhadores de escritórios médicos; de advogados; arquitectos, etc.. E, também, outro exemplo, aos Trabalhadores das Associações, sindicais ou patronais.

Portanto, poderia concluir-se, para a maioria esmagadora dos sectores, industriais e comerciais que o que nela se contém não tem interesse. Contudo, **não é assim**,

Desde logo, sendo um diploma proveniente da área governamental, pressupõe-se cuidada feitura, logo, como matéria aí contida é comum aos contratos colectivos, pode-se colher ensinamentos. Desde logo ---, e isso aconteceu já no século passado, 1996 --- deixou de constar da mesma as matérias imperativas, ou seja, aquelas matérias que sendo reguladas por lei não podem ser alteradas por via negocial nem por via administrativa. Ora, o que acontece na prática é que a maior parte dos CCT estão enxameados de cláusulas a reproduzir normas imperativas, o que só serve para aumentar a confusão. Senão mesmo, têm o descaramento de conter clausulado contra a Lei.

Depois, as PCT, como acontece com a presente revisão, \emptyset combatem a certo imobilismo: como será o caso de um técnico ou operador a ficar na mesma situação dezenas de anos a fio. Claro, depois surge problemas, como o de “imporem” os ignorantes a igualdade salarial, quer o trabalhador tenha 3 ou 30 anos. Daí, prever a PCT profissões com 2 ou 3 categorias profissionais, e a sua promoção, nos termos regulados nos três números do artigo 4. Artigo muito interessante, e que já tem reflexos em alguns contratos colectivos.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Outra regulamentação com interesse é a que consta do artigo 5, ou seja, o “Exercício de funções de diversas profissões e substituição de trabalhador”. Evita muitos problemas e outras tantas injustiças. O mesmo se diga do artigo 12, que regula as “diuturnidades”.

São tudo exemplos da progressão na carreira, constituindo estímulos e diferenciação salarial, com base na lei, o que evita o aproveitamento do costume, por parte de falsos “igualitários”, os apologistas cegos da aplicação do princípio: trabalho igual, salário igual.

Outro aspecto interessante é o Anexo I, com profissões e sua cuidada definição. Apareceu aí categorias que, não existindo nos contratos colectivos (categorias não institucionalizadas), podem ser utilizadas nas Empresas, abraços com o desfasamento de contratos colectivos, “mumificados” por imposição de certa corrente sindical, com a realidade. Veja, por ex., as categorias afectas à informática das empresas. Com muito interesse, a profissão de

TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS

e a definição das suas funções, - Fh. 2618.

Peca a Portaria apenas pela pouca expressão das remunerações, mínimas, --- Anexo II. Contudo, já vai tendo algum interesse. Veja-se, por exemplo, o Nível III. Aliás, a PCT tem sido actualizada, no clausulado com expressão patrimonial, quase todos os anos.

Portanto,

Procuramos interessar os Srs. Industriais para este tipo de regulamentação, --- instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial ---, previsto no n.º 4, art.º 2, do Código Trabalho. A utilidade em conhecer o seu conteúdo, e o que pode utilizar e recuperar de útil com a sua existência.

