

## **PORTARIA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA TRABALHADORES**

### **ADMINISTRATIVOS**

Da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da qual a APEGAC é associada, recebemos a seguinte informação, que reputamos de importante para o nosso setor de atividade:

I. Foram publicadas as alterações à Portaria de Condições de Trabalho para os Trabalhadores Administrativos. Estas constam da Portaria n.º 191/2023, de 6/7 e entra em vigor amanhã, dia 11.

II. As condições mínimas de trabalho dos trabalhadores administrativos, não abrangidos por regulamentação coletiva específica, eram até agora reguladas pela Portaria n.º 182/2018, com as subseqüentes alterações. Os trabalhadores em causa são trabalhadores administrativos a desempenhar funções em setores ou ramos de atividade para os quais não existe associação de empregadores constituída com a qual as associações sindicais que os representam possam celebrar contratos coletivos.

III. Para efeito do aconselhamento dos governantes foi constituída uma comissão técnica, composta por membros representantes do ministério responsável pela área laboral e dos ministérios responsáveis pelos sectores de atividade onde não existem associações de empregadores e por assessores designados pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores interessados, incumbida de proceder aos estudos preparatórios. A referida comissão técnica integrou um representante da CCP.

Na elaboração dos estudos preparatórios, foram analisados os contributos preconizados quer pelas associações sindicais e confederações de empregadores que assessoraram a comissão técnica quer pelos representantes dos ministérios e serviços da área laboral que foram consultados. Por outro lado, foi tida, ainda, em consideração a necessidade de proceder à atualização das retribuições mínimas previstas na portaria, em virtude da atualização da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2023, no valor de 760 (euros), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro.

No âmbito desta Comissão Técnica, a CCP propôs:

*«Atendendo a que:*

- se mantém muito elevado o nível de incerteza que condiciona o contexto económico internacional, com reflexos diretos no grau de incerteza sobre a dinâmica de crescimento da economia portuguesa em 2023, assim condicionando também com elevada incerteza a evolução da produtividade, dos preços e das dinâmicas sectoriais de emprego;*
- as estimativas (dos diversos organismos nacionais e internacionais de referência) da produtividade aparente do trabalho oscilam em torno dos 4,5% para o ano de 2022, e em torno dos 0,9% para 2023, e com acentuadas diferenças sectoriais;*
- a que a inflação em 2022 em Portugal foi de 7,8%, e que os vários organismos de referência estimam variações nos preços em torno de 5%/6% para 2023;*

- a que é previsto uma estagnação no nível do emprego em 2023,

*Considera a CCP que, com um sentido de responsabilidade em contribuir para atenuar o mais possível o grau de incerteza da evolução das dinâmicas socio-económicas em presença, contribuindo designadamente para conter o mais possível a espiral inflacionista a que temos assistido, e sem perder nunca de vista a evolução da situação financeira das empresas ao longo do corrente ano, será de corresponder ao referencial de atualização salarial acordado em outubro passado no Acordo de Rendimentos e Competitividade em torno dos 5,1%.»*

III. Pelo contrário, a comissão técnica, na sequência dos seus trabalhos, propôs a "atualização das retribuições mínimas mensais e, conseqüentemente, do valor das diuturnidades indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais, assim como do valor do subsídio de refeição previsto na portaria de condições de trabalho em apreço. Mais foi considerado que os estudos preparatórios da comissão técnica indicam que os acréscimos das retribuições mínimas previstas devem corresponder a um aumento global mínimo recomendado de 6,6% e de 10% para o subsídio de refeição. Todavia, atenta à persistência de pressões inflacionistas (não obstante o seu gradual desvanecimento), aos riscos macroeconómicos que continuam a pender, na sua maioria, de forma ascendente quanto à inflação, à preocupação com os salários mais baixos, fazendo corresponder a base da tabela de remunerações mínimas ao aumento da RMMG, à necessidade de repercutir esse aumento também nos níveis remuneratórios subsequentes, e ainda à importância que o acréscimo salarial assume na promoção de um trabalho mais digno e de um crescimento

económico mais consistente, a comissão indica que a atualização salarial deverá corresponder a um aumento médio total de 7,8% ou, em alternativa, a um aumento de 7,8% para cada categoria profissional. Em ambos os casos, o aumento proposto permite, por um lado, uma atualização moderada dos salários mínimos, e por outro, amortecer o impacto decorrente da atualização do valor da RMMG entre os níveis salariais inferiores e superiores previstos na tabela de retribuições mínimas mensais, acomodando com maior previsibilidade o efeito decorrente da RMMG para 2024, segundo o Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade. A proposta de atualização apresentada pela comissão técnica é sustentada pela informação dos Quadros de Pessoal e por um conjunto de indicadores, a saber: i) actualização da RMMG de 705 (euro), em 2022, para 760 (euro), em 2023 (7,8%); ii) variação nominal média intertabelas anualizada no ano de 2022 (5,5%); iii) o valor do Índice de Preços no Consumidor (IPC) entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2022, segundo o Instituto Nacional de Estatística (7,8%); iv) o valor do IPC em janeiro de 2023 (8,4%); v) o valor do IPC previsto pelo Ministério das Finanças para o ano de 2023, em abril (7,8%), e vi) as propostas dos parceiros sociais representados na comissão técnica.

IV. Foi publicado o aviso relativo ao projeto do presente regulamento no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), separata, n.º 22, de 9 de junho de 2023, na sequência do qual a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) deduziu oposição à emissão da portaria.

Em síntese, a CCP argumenta que, sob pena de se iniciar uma espiral inflacionista, se deve balizar a atualização dos salários nos 5,1%, conforme concertado no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos

Salários e da Competitividade, sem prejuízo de promoção de outras medidas que favoreçam as condições de trabalho dos Portugueses, permitindo, em simultâneo, um contexto favorável para as empresas acelerarem as suas atividades, e melhor contribuindo para a criação de riqueza no País, de forma sustentável.

V. O Governo acabou por entender que “a atualização das retribuições mínimas previstas ocorre na sequência da atualização da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), no valor de 760 (euro), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro, aplicável a partir de 1 de janeiro de 2023. Com efeito, com a atualização da referida RMMG, as remunerações do nível VII ao nível XI previstas na referida tabela passaram a ser inferiores àquela, facto que justifica a necessidade de conformação legal com o previsto no n.º 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho que garante aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, conforme sucedeu. Assim, a atualização mínima do nível de remuneração mais baixa para 760 (euro), em conformidade com o referido decreto-lei, implica um aumento de 7,8%. Quanto às atualizações das remunerações correspondentes aos demais níveis previstos na referida tabela, justifica-se por arrastamento, evitando-se que as remunerações das categorias de níveis superiores fiquem aquém das remunerações das categorias de níveis inferiores, o que a acontecer constituiria um efeito perverso na vida e nas condições de trabalho daqueles trabalhadores. Assim, com o presente aumento consegue-se, simultaneamente, consolidar uma atualização moderada dos salários mínimos e garantir uma harmonização do valor da RMMG entre os níveis salariais inferiores e superiores previstos na tabela de retribuições mínimas mensais, ao mesmo tempo que se

minimizam os impactos da situação económica associada ao contexto internacional que atravessamos, designadamente em virtude do conflito militar na Ucrânia, acomodando com maior previsibilidade o efeito decorrente da RMMG para 2024”.

VI. Em síntese, o que passa a constar da Portaria de Condições de Trabalho para os Trabalhadores Administrativos é:

- 1) As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores constam da tabela no anexo II à Portaria (deve consultar-se o Diário da República I Série de 6-7-2023, de onde consta a Tabela).
- 2) O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5% do montante estabelecido no nível IX da tabela de retribuições mínimas prevista no anexo II à Portaria publicada (para ver esse nível, deve consultar-se o Diário da República de 6-7-2023, de onde consta).
- 3) O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de 6 (euros) por cada dia completo de trabalho.
- 4) O trabalhador tem direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional de 3% da retribuição do nível VII da tabela de retribuições mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades.
- 5) No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de:

- a) Alimentação e alojamento se não puder pernoitar na residência habitual, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas;
- b) Horas suplementares correspondentes ao trabalho, aos trajetos e às esperas efetuados fora do horário de trabalho;
- c) Transporte ou do valor correspondente a 28% do preço do litro do combustível utilizado à data, de custo mais baixo, por cada quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria na falta de viatura fornecida pelo empregador.

4 - As deslocações entre o continente e as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% da retribuição diária;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

Entende-se por «deslocação em serviço» a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

Entende-se por «local de trabalho» o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afeto se o local de trabalho não for fixo.

NOTA FINAL: independentemente do teor desta Portaria e da informação prestada pela CCP, aconselha-se a leitura do parecer publicado sobre o assunto na área reservada aos sócios no website da APEGAC.

---



## **PRÉMIO CONDOMÍNIO VERDE**

### **JÁ INICIOU A DIVULGAÇÃO DESTE PRÉMIO NACIONAL PELOS SEUS CONDOMÍNIOS?**



O Júri do Prémio Condomínio Verde, patrocinado pela UCI e com o alto patrocínio da Secretaria de Estado do Ambiente e da ADENE, já aprovou o regulamento deste concurso, pelo que o mesmo será divulgado na próxima informação e no website da APEGAC.

Espera-se uma forte adesão, até porque os condomínios que preenchem os requisitos do concurso farão parte do Ranking Nacional dos Condomínios Verdes, que serão mais valorizados.

Divulgue e promova este prémio junto dos seus condomínios! Com isso, também promoverá a sua empresa e a administração profissional de condomínios.

---