

**Circular nº 23/2023**

**Março**

---

**Assunto:** FUNÇÕES a desempenhar pelos Trabalhadores.  
FUNÇÕES “afins ou funcionalmente ligadas”. O uso abusivo das  
funções acessórias.

---

É vulgar surgir nas Empresas conflitos entre o Empregador e os Trabalhadores, sobre a atividade que o Trabalhador deve desempenhar. Ora,

O princípio base nesta matéria está regulado em dois artigos, arts. 115 e 118, do Código do Trabalho. Daqui,

— diz o n.º 1, do art.º 115, do Código do Trabalho:

“ 1 – Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado”.  
Aliás,

NUNCA esquecer que, um dos aspetos do contrato, de informação obrigatória pelo Empregador, e que consta da alínea c), n.º 3, art.º 106, CT:

“ 3 – O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

...

c) – A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes”  
sendo que o não cumprimento desta obrigação constitui contraordenação grave, --- n.º 5, art.º 106, CT.

Até aqui, tudo bem. Só que, nesta Secção, sob o título de: “Atividade do Trabalhador”, é conveniente ter em ATENÇÃO, o art.º 118.

Neste art.º 118, convém transcrever o

“ 1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional”.

e, o destaque é nosso, em princípio e no âmbito da referida actividade, a atividade será aquela “...para que o trabalhador foi contratado”. **Em princípio...**

É que, o n.º 2, deste art.º 118, vem acrescentar:

“ 2 – A atividade contratada, ainda que determinada por remissão, (...) compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional”.

É com base neste preceito que, ao fornecer-lhe minutas para Contratos, --- vide por ex., a do Contrato a Termo Certo/Inicial, Circular n.º 53-A/2022 ---, a Cláusula 2.ª tem um n.º 2, nestes termos:

“ 2 – A 1.ª Outorgante pode, quando o interesse da Empresa o exija, encarregar temporariamente o 2.º Outorgante de outras funções, afins ou funcionalmente ligadas”.

Visto isto,

ATENÇÃO, o uso desta faculdade pelas Empresas não deve cair no abuso.

Para bem compreender e utilizar esta faculdade,

Nada melhor que transcrever o Acórdão da Relação de Lisboa, de 21 Dezembro 2017, que trata o assunto de forma lapidar. Diz o Acórdão:

“ 1 – A lei admite que sejam exigidas aos trabalhadores outras tarefas, fora da categoria, mas apenas como atividades acessórias (art.º 118, n.º 4, do Código do Trabalho).

2 – Só são acessórias as funções que ocupem, no horário de trabalho, parte e menos tempo do que a função principal, nunca a podendo substituir integralmente.

3 – Fora deste quadro, ocorre uma modificação ilícita do contrato, por violação do princípio geral (“pacta sunt servanda”, (art.º 406, n.º 1, do Código Civil).

4 – Se as novas tarefas atribuídas pela empregadora ao trabalhador se compreenderem no objeto do contrato, a licitude da respetiva ordem deve encontra-se no instituto da polivalência funcional (art.º 118, n.º 1 e 2, do Código do Trabalho); se o excederem, tal terá que ser feito no da mobilidade funcional (art.º 120, do Código do Trabalho)”.  
Vamos dar um exemplo: um trabalhador tem a categoria profissional de “operador”, de um instrumento/máquina, de trabalho. Ora,

Exigir, obrigando esse trabalhador a

— por exemplo: ir varrer toda a sua secção, --- coisa diferente, é o seu local de trabalho ---, já se trata de um abuso, --- mesmo que do contrato conste a tal advertência de funções, “...adequadas às suas aptidões”. Sem dúvidas, ele estaria apto a varrer a Secção, mas tal serviço cabe aos serventes. A exigência indicada é uma “...desvalorização profissional”; o Empregador viola o dever inscrito na alínea a), n.º 1, art.º 127, Código do Trabalho:

“ 1 – O empregador deve, nomeadamente:

a) – Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade”.

— outro exemplo: exigir que o trabalhador, de categoria “operador” de uma qualquer máquina, ir carregar ou descarregar uma viatura pesada. Aqui, embora o trabalhador certamente não tenha dificuldade em cumprir, entra em equação o aumento de risco de tarefa. Também pode ser considerada uma ordem abusiva, mesmo existindo a tal cláusula. A recusa é legítima; trata-se de uma “desvalorização profissional”. Nada obsta que o trabalhador se disponha a ajudar, a pedido ou espontaneamente; mas, se recusar, é legítima a sua recusa. Aliás,

Ponha a hipótese: por excesso de peso do transportado, o trabalhador sofre uma rotura muscular ou até um problema grave de coluna. Desde logo, a Seguradora pode recusar-se a acompanhar o sinistro, pelo aumento de risco, não coberto pelas condições da Apólice. O trabalhador está seguro pelos riscos inerentes à categoria de “operador de quinadeiras”, e não como carregador de materiais.

Portanto, polivalência funcional pode ser, mas sem ultrapassar os limites, a ordem é lícita.

CUIDADO, não ultrapasse os limites.

