

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## ASSUNTO:

— FUNÇÕES desempenhadas pelo Trabalhador.  
— Limites da “polivalência”.

Circular n.º 83/2018

É das questões que, a nível das Empresas, maiores problemas levanta: as “funções exigíveis” ao trabalhador contratado.

Rege o art.º 118, Código Trabalho, cujo n.º 1, é bem claro:

“1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer **funções correspondentes** à atividade para que se encontra contratado, (...)”.

e, reforçando esta ideia, continua este n.º 1, a dizer:

“1- (...), devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as **funções mais adequadas** às suas aptidões e qualificação profissional”. Mas,

E aqui começa o problema: logo o n.º 2, deste artigo, admite que

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

O problema surge porque o trabalhador, adepto da “lei do menor esforço” quer fazer o mínimo possível, baseado no n.º 1, art.º 118, CT. Por outro lado, o empregador só tem olhos para o n.º 2, art.º 118, CT, e pretende “carregar” o trabalhador de tudo e mais alguma coisa. Daí, o choque de interesses.

Vexata questionou, que já mereceu dezenas de Acordãos, dos nossos Tribunais Superiores. Agora tivemos conhecimento de mais um, do Tribunal Relação do Porto, de 11 Abril 2018, que tem muito interesse.

Depois de dizer que:

“ 2 - As funções afins ou funcionalmente ligadas à actividade nuclear, (...) para que o trabalhador tenha qualificação e que não impliquem a sua desvalorização profissional, podem ser exercidas acessoriamente a esta e integram a “actividade contratada em sentido amplo”. Daí,

no n.º 3, deste Acórdão, chama-se a atenção para que, essa pretendida polivalência funcional tem limites; não é uma porta escancarada para toda e qualquer exigência ao trabalhador. Daí, diz o n.º 3:

“ 3 - **Não preenche** os requisitos da polivalência funcional, a determinação que implique que o trabalhador deixe de desempenhar a essência das suas funções da categoria profissional contratada e passe a exercer outras “ex novo” e de modo exclusivo”.

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Portanto, este é um caso em que o Trabalhador foi exigido que, durante todos os dias úteis de trabalho passasse a exercer, em exclusivo, uma função que nada tinha a ver com a função anterior. Um exemplo: o trabalhador é contratado para exercer as funções de motorista; e, a empregadora encarrega-o de exercer as funções de... guarda/vigilante!

Mas, continuando a apreciar o Acórdão: no n.º 4, diz:

“ 4 – O trabalhador pode ser chamado a desempenhar temporariamente funções não compreendidas na função que lhe foi atribuída, nas situações da mobilidade funcional reguladas no art.º 120, do mesmo Código”.

e, efectivamente, o art.º 120, CT, tem relação última com o art.º 118; como que o completa. É que,

Lá diz o n.º 1, do art.º 120, CT:

“O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador”. E,

Repare-se no seguinte: a última parte deste n.º 1, do art.º 120, CT, vem acrescentar uma quarta exigência, aos condicionalismos que constam do n.º 2, do art.º 118, CT.. No art.º 118, exige-se três condições limitadoras:

- a) - que as novas funções, atribuídas ao trabalhador, “...sejam afins ou funcionalmente ligadas”, à função para que este foi contratado;
- b) - que o trabalhador, “...tenha qualificação adequada”, para a função, ou funções, que, fora da função para que foi contratado, agora lhe é exigido; e,
- c) - que nova função, ou funções, “...não impliquem desvalorização profissional”, a que acresce ainda uma outra, agora indicada na parte final do n.º 1, art.º 120;
- d) - que a nova função, ou funções, “...não implique modificação substancial da posição do trabalhador”.

Portanto, tem de se preencher 4 condições, para distrair o trabalhador da sua função, contratada. Logo,

A **polivalência**, que muitas vezes se usa/**abusando**, tem limites, precisamente estes quatro que acima se indicam, e que resultam da Lei. Esta polivalência, é

Rotula o art.º 120, CT, de “MOBILIDADE FUNCIONAL”; daí, empregar o termo, “polivalência” não é de todo adequado. E,

Lá diz o douto Acórdão, da Relação do Porto, que estamos a divulgar:



# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ 4 - O trabalhador pode ser chamado a desempenhar temporariamente funções não compreendidas na função que lhe foi atribuída, nas situações de mobilidade funcional reguladas no art.º 128, do mesmo Código”.

Portanto, quando necessitar de utilizar, para bom ordenamento da sua Empresa, que um Trabalhador preste outros afazeres, funções, quando “...o interesse da empresa o exija” ---, deverá orientar-se pelos arts. 118 e 120, Código Trabalho. Mas,

O douto Acórdão em exposição não esgotou ainda a sua doutrinação/jurisprudência. Refere o n.º 5, deste Acórdão:

“ 5 - Não preenche os requisitos da mobilidade funcional a determinação que implique uma substancial modificação da categoria profissional do trabalhador, sem a indicação da duração previsível que permita entender como “temporária” a ordem de alteração de funções transmitida”.

Mas, esta parte do Acórdão, afinal, vem recordar que, às 4 condições, exigências, que atrás apresentamos, não está completa. Afinal, falta uma: a exigência que seja “temporária”, a atribuição ao trabalhador de funções, “...não compreendidas na actividade contratada”. É esta a 5.ª condições. Que, aliás, resulta do n.º 1, art.º 120, CT, e que passa despercebida. Repare,

Quando transcrevemos atrás o n.º 1, art.º 120, CT, sublinhamos a palavra “temporariamente”, que se contém na redacção deste n.º 1. A Lei, portanto, exige que o desvio, ao exercício da função contratada, seja, “...temporário”. Reiterando,

Exercitar, na sua Empresa, a MOBILIDADE FUNCIONAL implica um trabalho prévio, de ter em consideração se todas, (e como vimos são 5 (cinco)), as condições estão preenchidas. O que não é tarefa fácil. E,

Ainda por cima, a violação do preceituado no art.º 120, CT, constitui contra-ordenação grave, logo, coima elevada.

Outro aspecto importante: o n.º 4, do art.º 120, CT, determina que:

“ 4 - O disposto no n.º 1 “...encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada” (...) não pode implicar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes as funções exercidas”.

desde logo (a diminuição da retribuição) está proibida na al. d), n.º 1, art. 129, CT. Mas, repare: não se pode diminuir a retribuição; mas, além disso, se o desempenho desse nova

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

função implica uma retribuição mais elevada, é essa que deve ser paga ao trabalhador que se vai utilizar, no desempenho das novas funções. E,

Não se julgue que esta referência à retribuição não é importante: é que devemos alertar agora para a secção: “Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador” ---, art.º 394, Código Trabalho.

Um dos comportamentos do Empregador, que o Trabalhador pode invocar, como justa causa para a resolução do contrato, é precisamente (n.º 2):

“ b) – Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador”

ou, esta outra,

e) – Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador”.

para já não falar numa outra, também possível. Veja este exemplo: a Trabalhadora foi contratada para o sector administrativo, escritório. A Empregadora encarrega-a da limpeza das casas de banho. Há, desde logo,

Grave “desvalorização profissional”, prevista no n.º 2, do art.º 118, CT. E, como motivo de justa causa para a resolução do contrato, já que os casos apresentados no n.º 2, do art.º 394, são meramente exemplificativos.

E, por fim, repare que é tão grave alterar ou carregar de funções não contratadas, como não dar nenhuma; como é vulgar dizer-se, “pôr o trabalhador na prateleira”, obrigando a uma imobilidade forçada. Daí, uma das garantias do Trabalhador, e que consta da al. b), n.º 1, art.º 129, CT:

“ 1 – É proibido ao empregador:

...

b) – Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho”.

Como se compreende, esta matéria é importante, no dia a dia das Empresas. Daí, a extensão da Circular. Leia com atenção, e fique com esta ideia básica: a “Mobilidade Funcional” é processo de gerir, importantíssimo, da mão de obra da Empresa; mas não é fácil. Só é de solução fácil, se o Trabalhador quiser colaborar..., o que nem sempre é possível! – Logo, o surgir dos problemas.

