

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 89/2010

ASSUNTO: Actualização salarial periódica, será obrigatória ?

Tratamos, numa Circular recente, a irredutibilidade da retribuição; sua regulamentação na al.d), nº1, artº129, Código do Trabalho. Ou seja, a impossibilidade de o empregador, --- logo, em sede de direito privado laboral ---, baixar o salário do trabalhador, atendendo a crise em curso.

A conclusão foi: NÃO. Mas, como diz aquela alínea, "(...) salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho" (CCT)

Portanto, isto em termos de "retribuição". Mas, muitas vezes levanta-se um outro problema que, com aquele, tem muitas relações: o direito á categoria. Ora, este pode ser atacado pela despromoção. Ou, então, pelo seu não exercício: a colocação do trabalhador na inactividade. Deixemos esta última situação,

E vamos fixar-nos na "**despromoção**". Será possível o empregador despromover o trabalhador; ou seja, retirar-lhe a categoria atribuída e dar-lhe uma mais baixa ?

A resposta também é, NÃO. Mas ...

Vejamos: um dos elementos, que constitui o núcleo forte, do "dever de informação" a que o empregador está obrigado, ---se não optar pela celebração de um contrato de trabalho ---, a prestar a todo o trabalhador é, segundo a al.c), do nº3, artº106, Código Trabalho,

"c)- categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes"

Depois, no nº1, do artº118, CT, avançamos um pouco mais, e encontramos a protecção á categoria, nestes termos:

"1- O trabalhador **deve**, em principio, exercer funções correspondentes á actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas á suas aptidões e qualificação profissional."

sendo que a actividade contratada (logo, a categoria) pode ser feita por remissão para a convenção colectiva (CCT) do sector, ---nº2, artº115, CT. E, acrescentamos, ou para a Classificação Nacional de Profissões, --- publicação do Conselho Superior de Estatística, 94ª Deliberação, 1994, in D.R., II Série, nº91, de 18/4/1995.

Ora, voltemos á "despromoção": o artº129, do Código Trabalho apresenta uma rol de "GARANTIAS DO TRABALHADOR". Entre estas, e indicada na alínea e), do nº1, a seguinte:

"e)- Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código".

e, note, o nº1, deste artº129, CT, diz claramente: "É proibido ao empregador:"

Portanto, vamos ver onde é que está no Código aceite que o trabalhador pode mudar para uma categoria inferior. E, encontra-se, facilmente: no artº119, Código do Trabalho, que diz:

"A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição de retribuição".

portanto, não se executa esta mudança para categoria inferior, de qualquer maneira. Desde logo, só com o acordo do trabalhador; ou a pedido deste. Depois, esse acordo, --- ou pedido, e subsequente acordo ---, devem sempre ser reduzidos a escrito. Por fim, no caso de se mexer na retribuição mensal (para menos), é necessário comunicar á ACT, para esta controlar a "despromoção".

Portanto, aqui está a razão do **MAS**, que escrevemos antes.

Note que, a violação do disposto na al.e), do nº1, artº129, --- reproduzida acima ---, constitui contra-ordenação muito grave, ---nº2, artº129.

Aliás, o Acórdão do S.T.J., de 1 Out. 2003, vai ainda mais longe, pois determina:

"VIII – Dá lugar a indemnização por danos não patrimoniais o caso de violação pelo empregador do chamado direito á categoria (através da "despromoção" ou da colocação do trabalhador em inactividade) (...)"

E, ainda neste Acórdão, que consideramos muito importante nesta matéria, uma outra determinação, que diz:

"V- Como resulta dos princípios gerais dos contratos, e do nº1, artº118, Código (actualização), ainda que haja reestruturação da empresa, proíbe-se a mudança unilateral e definitiva de categoria que não corresponda a uma normal progressão ou promoção na carreira."

indo ainda mais longe, pois no item VI refere que o empregador não pode alterar a classificação do trabalhador

"(...) ainda que esta se traduza apenas numa modificação na designação sem alteração do conteúdo funcional."

Em conclusão: mudar a categoria do trabalhador, nomeadamente para uma inferior, --- ou mesmo diferente, como se viu ---, é algo que não se deve fazer de qualquer maneira. Tem regras (acordo); não pode ser imposta; a violação destas regras pode levar a uma contra-ordenação grave; e, a indemnizar.

Dulhelo 2010

