

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 95/2011

ASSUNTO: A “categoria profissional”

Em todos os contratos de trabalho; ou, na “informação” (obrigatória) escrita a prestar a todos os trabalhadores por conta de outrem, um dos elementos que obrigatoriamente tem de constar é,

“A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes”

sendo que a definição de CATEGORIA PROFISSIONAL, --- e existem muitas ---, dada pelo Prof. Dr. Monteiro Fernandes, é:

“Conjunto de serviços e tarefas que formam o objecto da prestação de trabalho; e, com base nela, se dimensionam alguns dos seus direitos e garantias”.

sendo o mais conhecido o que consta da al.e), nº1, artº129, Código Trabalho:

“1- É proibido ao empregador:

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

Portanto, a atribuição de uma “categoria” ao trabalhador é acto que deve merecer ponderação e conhecimentos. Desde logo, o que

Consta do contrato colectivo de trabalho (CCT) do sector em que se enquadra a actividade da empresa. Seja ela meramente administrativa, industrial ou comercial, ou mista. Infelizmente, é muito vulgar,

- ▶ encontrar situações em que se atribuiu uma categoria que inexistente no CCT;
- ▶ outras vezes, categorias absolutamente disparatadas, sem qualquer correspondência com a realidade; e,
- ▶ ainda outras, em que a categoria já desapareceu ou foi alterada no CCT e, no entanto, por ignorância ou desleixo, se mantém nos registos.

Para a atribuição da categoria profissional ao trabalhador que vai admitir deve ir, como primeira fonte:

- ▶ ao CCT do seu sector de actividade. De certeza, vai ali encontrar, em Anexo, a identificação dos grupos profissionais e, dentro de cada um deles, a identificação da tal “categoria” e o descritivo das funções. Deve ir sempre à última formulação do CCT e ter em atenção se não houve a supressão ou alteração de designação da categoria. Repare que, em outro Anexo, a seguir, vai encontrar a Tabela de Remunerações Mínimas (ou outra no género) e é em

função da categoria profissional que encontrará o quantitativo mínimo, salarial, que terá de pagar. Daí,

Desde logo, a muita importância que se reveste a atribuição de uma categoria profissional. É que a retribuição a pagar deve estar de acordo, pelo menos e no que respeita a mínimos, com a categoria atribuída ao trabalhador, — nº1, artº258, Código Trabalho. Ora,

É muito vulgar, o empregador atribuir uma categoria não diferenciada, --- por ex., servente; contínuo; manobra (cortiça) etc – categoria não especializada ---, para vincular o trabalhador a ser um polivalente, a não se recusar efectuar uma outra tarefa que, sendo categorizado, pode não se integrar nas suas funções. Tal modo de proceder não é correcto e pode ter graves consequências, --- por ex., resolver o trabalhador o contrato de trabalho, com invocação de justa causa, ---als. b); e); e, até f), do nº2, do artº394, CT. E, por outro lado,

Demonstra ignorância da Lei. É que, se o nº1, do artº118, CT, diz que

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

o certo é que o nº2, desse mesmo artigo, logo determina que:

“2- A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação colectivas de trabalho ou regulamento interno de empresa, **compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas**, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional”.

Como se vê o trabalhador nunca se pode recusar efectuar os trabalhos que sejam afins ou funcionalmente ligados á sua categoria profissional (actividade contratada). Contudo, com as duas limitações indicadas. Pelo que, estar a atribuir a categoria de servente, contínuo, manobra, etc., a um trabalhador e pô-lo a efectuar serviço de operador de uma máquina, é uma asneira. Um operador de máquina, seja qual for, é obrigado a fazer os trabalhos afins, como seja proceder á sua limpeza; ou, ajudar em outras tarefas funcionalmente ligadas. E,

Se a intenção é retribuir por uma escala (grau) inferior, então também não é **solução inteligente**, pois está a ignorar-se o nº1, do artº267, CT, que diz:

“1- O trabalhador que exerça funções a que se refere o nº2, do artº118, ainda que a título acessório, tem direito á retribuição mais elevada que lhes corresponda, enquanto tal exercício se mantiver”.

Portanto, não se esqueça de categorizar o seu trabalhador de acordo com o CCT, do sector. E,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- ▶ a segunda referência , no caso de não encontrar uma categoria, no CCT, do sector, que enquadre minimamente as funções que o trabalhador vai cumprir, então aconselhamos que recorra á **CLASSIFICAÇÃO PORTUGUESA DE PROFISSÕES, de 2010** (CPP/2010), Deliberação nº967/2010, do Conselho Superior de Estatística, — publicada no D.R. nº106 de 1 Junho 2010, 2ª série, Fls. 30.278 a 30.292. Aí,

Encontra centenas de categorias, divididas por sectores de actividade, — inclusive de níveis intermédios, Grupo 3, por ex.—, o que lhe permite ter uma escolha maior, e até preencher uma categoria que o CCT não prevê. Mais,

No que refere aos trabalhadores administrativos, neste momento, é ainda possível socorrer-se da PRT, dos Trabalhadores administrativos, — última publicação no D.R. nº68, 1ª série, de 8 Abril 2010, Fls.1.150 a 1.152. Por ex., para o sector de “informática”, e no caso de não encontrar categoria que se adapte á situação concreta no seu CCT; poderá na PRT indicada encontrar uma ajuda preciosa. Contudo,

Nunca se esqueça: primeiro, terá de utilizar o CCT , do sector. Depois, além das funções que vem indicadas no CCT nada obsta que indica logo outras, afins ou funcionalmente ligadas, desde que, o trabalhador tenha qualificação adequada, — por ex., não determine que ele tem de prestar primeiros socorros, se não tem qualquer formação ou curso; ou, não implique desvalorização profissional, — por ex., impor que um operador de máquina se sujeite a efectuar a limpeza dos sanitários.

Como se compreende , tudo correrá bem se houver uma relação saudável entre trabalhador e empregador. Mas, se a situação se degrada, no relacionamento profissional ou não, então é que surgem os problemas.

Um conselho: ao atribuir a categoria profissional ao trabalhador, não parta da referência da categoria. Parta sim, do descritivo das funções, que predominantemente o trabalhador vai executar para apurar e indicar a categoria profissional. Ou seja,

O trabalhador não é categorizado de “Operador de dados” só porque é uma categoria “chique”; dá status ao seu quadro de Pessoal e, no fim, o trabalhador faz tudo menos isso. Agir correctamente é: veja o que ele vai fazer; destaque o que ele, predominantemente vai fazer; e, só depois é que lhe atribui a categoria, que corresponda a essas funções.

E, já agora, o tal Acórdão que gostamos de divulgar, em cada situação laboral, que tratamos. Este Acórdão é da Relação de Lisboa, já é de 17 Novembro 2004, e diz assim o sumário:

- “1- A categoria profissional só é vinculativa para a entidade patronal quando institucionalizada”.
- 2- A atribuição de uma categoria nominal a um trabalhador, dentro de uma empresa, sem ter como fundamento um substrato funcional definido em

instrumento apropriado, --- lei ou CCT ---, é um título carente de protecção jurídica.”

Veja esta situação: nos termos das als. d), do nº2, artº351, Código, pode aplicar a sanção disciplinar do despedimento por

“d)- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício de cargo ou posto de trabalho a que está afecto”.

ou, agora com base na al.m), do mesmo nº2, artº351, aplicar o despedimento no caso:

“m) – Reduções anormais de produtividade”

mas, o certo é que o trabalhador, que é um operador de máquina desde muitos anos, continua a ir classificado nas folhas, recibos, etc, como ... servente ! --- O que estava á espera se ele, de um momento para o outro, desmotivado, passa-lhe a dar metade do rendimento ! ... E, atrevesse a despedi-lo?! --- É quase certo que em Tribunal, vai dar-se mal.

Nunca pretenda arranjar uma categoria para “prender” o Trabalhador a fazer tudo. Não vai resultar. Já tivemos um pedido para arranjar uma categoria para um trabalhador que: ia operar uma máquina; tinha de fazer limpeza no sector fabril; iria compara matéria prima; e, ainda ia preencher as funções de ... gerente ! ... Não é gozo: era desejo real e interessado deste “empregador” ..., de tal maravilha profissional!

Enfim, classificar um trabalhador é um acto de muita responsabilidade; que os recursos humanos não devem fazer sem pensar duas vezes.

Novembro 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro