



Associação Nacional dos Locadores de Veículos

2022.08.30

CIRCULAR INFORMATIVA | Nº200

TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL



ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE ALUGUER DE AUTOMÓVEIS SEM CONDUTOR

T
R
A
B
A
L
H
O

E

S
E
G

S
O
C
I
A
L



FUNÇÕES DO TRABALHADOR REGRAS PREVISTAS NO CÓDIGO DO TRABALHO

Exmos. Senhores Associados e Membros Aliados,

O trabalhador e a entidade patronal estipulam por acordo a atividade do trabalhador, isto é, quais as funções concretas a desempenhar por este na organização da empresa, o que pode ser feito por remissão para categoria descrita em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou para regulamento interno da empresa.

Assim, o trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à atividade para a qual se encontra contratado, devendo a entidade patronal atribuir-lhe as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional, aqui se compreendendo as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.

Mobilidade funcional

No entanto, e quando o interessa da empresa o exija, pode a entidade patronal impor ao trabalhador a realização temporária de tarefas não compreendidas na atividade para que foi contratado - mobilidade funcional.

Assim, estas funções atribuídas ao trabalhador são transitórias e não poderão acarretar uma modificação substancial da sua posição, colocando-o numa situação hierárquica injustamente penosa, e na qual não se verifique qualquer tipo de afinidade entre as tarefas temporariamente cometidas e as que definem a categoria profissional do trabalhador. O recurso à mobilidade funcional não pode implicar para aquele sacrifício que se apresentem, ao nível social, funcional e humano, incomportáveis, designadamente sujeitando-o a situações humilhantes e desadequadas ao seu estatuto profissional, devendo o empregador provar todos estes requisitos da mobilidade funcional.

A mobilidade funcional não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis referentes às funções exercidas.

Jurisprudência do STJ

Sobre as funções desempenhadas pelo trabalhador, o Supremo Tribunal de Justiça pronunciou-se referindo, em acórdão, o seguinte:

“A posição do trabalhador, na organização da empresa, define-se através de um conjunto de serviços e tarefas que formam o objeto da prestação laboral, pelo que a sua categoria profissional se determina por referência à classificação normativa, no quadro das funções efetivamente exercidas.

A categoria-função corresponde ao essencial das funções que o trabalhador se obrigou a desempenhar pelo contrato de trabalho, podendo a categoria profissional ser entendida na aceção de “categoria-estatuto” ou normativa, como aquela que define a posição do trabalhador na empresa, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva.

Para o enquadramento do trabalhador em determinada categoria profissional tem de se fazer apelo à essencialidade das funções exercidas, no sentido de que não se torna imperioso que o trabalhador exerça todas as funções correspondentes a determinada categoria – tal como ela decorre da lei ou de instrumento de regulamentação coletiva –, mas apenas que nela se enquadre o núcleo essencial das funções efetivamente desempenhadas.

Não pode ser reconhecida a categoria de Diretor de Serviços, descrita no Anexo I, da “CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública”, publicada no BTE, n.º 17, de 8.5.2006, a um trabalhador que não desempenha o conjunto essencial das tarefas de natureza consultiva, organizativa ou diretiva ali descritas, não integrando a “coordenação da equipa de telemarketing”, ou a “supervisão dos estafetas”, ou o “controlo dos serviços de fornecimento de refeições e limpeza da cantina social”, ou as tarefas de verificação da “validade de todos os produtos”, o conteúdo funcional daquela categoria, não podendo igualmente ser consideradas estas atividades como acessórias, afins ou funcionalmente ligadas às tarefas que integram o conteúdo funcional daquela categoria profissional.

(Código do Trabalho, arts. 118º e 120º)

Fonte: “Boletim do Contribuinte”

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete de Assuntos Laborais da ARAC, o qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida