

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 1533/21.0T8MAI.P1

Relator: RITA ROMEIRA

Sessão: 12 Setembro 2022

Número: RP202209121533/21.0T8MAI.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: RECURSO PARCIALMENTE PROCEDENTE; ALTERADA A SENTENÇA.

CATEGORIA PROFISSIONAL

ESTATUTO PROFISSIONAL

ESTATUTO ECONÓMICO

PRINCÍPIO DA INVARIABILIDADE DA PRESTAÇÃO

Sumário

I - A categoria profissional do trabalhador deverá ser determinada em função das tarefas efectivamente desempenhadas, seja qual for a categoria que a entidade empregadora lhe atribua, seja no contrato, seja nos recibos de vencimento e aquele deve beneficiar do estatuto, nomeadamente, remuneratório à mesma associado.

II - Deve haver correspondência entre as funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador, o seu estatuto profissional e o seu estatuto económico.

III - Na medida em que reflecte a posição contratual do trabalhador e sinaliza o seu estatuto sócio profissional, a categoria é objecto de protecção legal e convencional que se evidencia, sobretudo, a três níveis: a) na actividade a desenvolver; b) na remuneração devida; c) na hierarquização do trabalhador no seio da empresa.

IV - De acordo com o princípio da invariabilidade da prestação, tal como se mostra consagrado nos art.s 151º do CT/2003 e 118º do CT/2009, o objecto negocial compreende no seu âmbito dois núcleos de funções: as funções a que alude o nº 1 (conteúdo nuclear da actividade laboral) e as funções afins ou funcionalmente ligadas a que aludem os nºs 2 e 3 (que integram o objecto do contrato de trabalho e podem ser exigidas pelo empregador sem limite

temporal, embora a título acessório da actividade nuclear).

V - Tendo o A., a partir de 24.10.2007, além das funções de Operador de Venda e Controlo passado também a desempenhar funções de Chefe de Equipa Comercial ao serviço da CP - Comboios de Portugal, E.P.E., encontrando-se aquelas categorias, no Regulamento de Carreiras da empregadora, inseridas na mesma carreira profissional e estando interligadas, estamos perante o exercício de funções compreendidas na actividade contratada, tal como se encontra definida nos art.s 151º do CT/2003 e 118º, do CT/2009, pois as funções de CEC são afins ou funcionalmente ligadas às de OVC.

VI - Desta forma, o A. tem direito a auferir a retribuição correspondente a essa categoria enquanto tal exercício se mantiver, cfr. art.s 152º do CT/2003 e 267º, nº1 do CT/2009.

Texto Integral

Proc. Nº 1533/21.0T8MAI.P1

Origem: Tribunal Judicial da Comarca do Porto - Juízo do Trabalho da Maia - Juiz 2

Recorrente: AA

Recorrida: CP - Comboios de Portugal, E.P.E.

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto

I - RELATÓRIO

O A., AA, contribuinte fiscal n.º ..., residente na Rua ..., ... Maia e domicílio profissional na Estação ..., ... Porto ..., intentou a presente acção declarativa de condenação sob a forma de processo comum contra CP - Comboios de Portugal, E.P.E, pessoa coletiva n.º ..., com sede na calçada ..., ... Lisboa, pedindo que, deve a acção ser julgada procedente por provada e, em consequência:

“a) se declare que o Autor exerce, para a Ré, desde 24.10.2007, as funções e actos materiais correspondentes à categoria profissional de Chefe de Equipa Comercial;

b) condena-se a Ré a reconhecer que a classificação do Autor seja efetuada por aquela categoria profissional - Chefe de Equipa Comercial;

c) seja condenada, a Ré, a reconhecer que o Autor presta serviço/trabalho de quantidade, qualidade e natureza igual ao trabalho prestado pelos outros colegas que prestam labor no mesmo departamento, e declarar-se que lhe

assiste o direito de receber da Ré o mesmo valor, a título de remuneração base, e demais acréscimos salariais, que aquela paga desde 24.10.2007 aos demais colaboradores; e

d) seja, ainda, condenada a Ré a pagar ao Autor as diferenças de remuneração havidas desde novembro de 2007 até ao presente, as quais importam o valor de € € 12.350,05 e bem assim, para futuro, o valor correspondente à remuneração mensal paga pela Ré ao colaborador que exerce funções equivalentes às do Autor, em natureza, quantidade e qualidade, importância que deverá ser acrescida de juros computados à taxa legal desde a citação até efetivo e integral pagamento;

Subsidiariamente, e na eventualidade de na presente demanda se não conseguir quantificar, com exatidão, as diferenças salariais a que o Autor tem direito, requer a liquidação das mesmas em execução de sentença.”.

Para tanto, alegou, em síntese, que foi admitido pela Ré em 23 de maio de 1996, como “Factor”, com contrato celebrado por termo indeterminado. Com o novo AE 1999, o Autor passou a exercer as funções de Operador de Venda e Controlo. A partir do dia 24 de outubro de 2007, a convite das chefias hierárquicas, começou a ser escalado para as funções de CEC sempre que necessário, e a desempenhar outras funções que não se enquadram nas de Operador de Venda e Controlo. desde o dia .../.../2007, que o Autor desempenha, diariamente e continuamente, de acordo com as necessidades de serviço, funções para coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de revisão, informação e venda dos serviços da Empresa.

Mais, alegou que a Ré, reconhecendo que o Autor desempenhava funções de categoria superior a que constava no recibo de vencimento, isto é, funções da categoria CEC, em vez de atualizar, como podia e devia, a categoria do Autor às suas funções verdadeiramente exercidas, começou, a partir do mês de abril de 2009, a pagar ao Autor uma contrapartida numerária pela execução de funções superiores. Porém, desde finais de maio de 2011, a Ré cessou tais pagamentos, sem qualquer fundamento, apesar do Autor continuar a prestar as funções de CEC. A partir de dezembro de 2019, a Ré voltou a pagar-lhe uma remuneração de € 1,5/dia pelas tarefas de CEC.

Reclama que a Ré coloque nos seus recibos de remuneração a categoria realmente exercida desde do dia 24.10.2007, ou seja, de Chefe de Equipa Comercial, bem como proceda a pagamento das correspondentes diferenças salariais no montante total de €12.350,05.

*

Realizada a audiência de partes, não foi possível a sua conciliação, conforme decorre da acta datada de 11.05.2021, tendo sido ordenada a notificação da Ré para contestar.

*

A Ré contestou, nos termos que constam do articulado junto em 21.05.2021, alega que, o A. desde 1999 até à presente data, exerce as funções compreendidas na categoria profissional de “Operador de Venda e Controlo”, sendo a acção sustentada num enquadramento manifestamente irreal e falso das funções que o A. efectiva e predominantemente desempenha, no âmbito da sua relação jurídico-laboral com a mesma, as quais se enquadram integral e perfeitamente naquela categoria profissional de “Operador de Venda e Controlo” que lhe está correctamente atribuída, não correspondendo à verdade que o A. tenha, desde o dia .../.../2007, passado a desempenhar as funções adstritas à categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial”, Mais alega que, de facto, em data que não se consegue precisar, mas que se situa entre os anos de 2009 e 2011, a R. sentiu necessidade de encarregar o A. de exercer, de forma intermitente, esporádica e temporária, em dias e situações muito concretos, algumas das funções que se enquadram na categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial”, porém, nunca de um modo diário e contínuo, nem de forma global, uma vez que, predominantemente, o A. continuou a exercer, contínua e diariamente, as referidas funções adstritas à categoria profissional de “Operador de Venda e Controlo”.

E, alega que, em todas as situações que o A. executou pontualmente tarefas correspondentes à categoria de “Chefe de Equipa Comercial”, sempre foi remunerado com um acréscimo retributivo correspondente, e sempre lhe foi justificada essa necessidade de alteração temporária das tarefas que teria que desempenhar, e essas tarefas sempre foram executadas sob a autoridade e supervisão dos seus superiores hierárquicos, e apenas mediante instruções previamente definidas pelos trabalhadores realmente pertencentes à categoria profissional superior de “Chefe de Equipa Comercial”, a quem o A. deve reportar todas as tarefas por si realizadas.

Alega ainda que, mesmo nas pontuais situações em que desempenhou funções adstritas à categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial”, há determinadas tarefas/funções que o A. afirma ter exercido e que nunca executou efectivamente, desde logo, o A. nunca exerceu diariamente e continuamente, de acordo com as necessidades de serviço, funções para coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de revisão, informação e venda dos serviços da Empresa, nunca, em algum momento, chefiou as brigadas de fiscalização de

títulos de transporte, nomeadamente nos acessos a plataformas e nos comboios em trânsito, ou sequer colaborou na organização de serviços especiais ou transbordos ou colaborou ou assegurou a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção.

Por fim, alega que ao contrário do alegado, a estação de Porto ... não tem necessidade de três trabalhadores afetos à categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial”, não existindo qualquer obrigatoriedade nesse sentido.

Por outro lado, o acesso à categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial” apenas poderá ocorrer mediante a realização de um concurso interno nesse sentido e após a conclusão com aproveitamento de formação adequada e o A. nunca participou de qualquer concurso interno de acesso à categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial” e/ou concluiu com aproveitamento formação adequada a essa categoria. Pelo que não deverá haver lugar a qualquer reclassificação da categoria profissional do A. e, conseqüentemente, não é devido, por parte da R., o pagamento de qualquer quantia, ao A. - seja a título de diferenças salariais, seja a qualquer outro. Conclui que, “DEVE A PRESENTE AÇÃO SER JULGADA IMPROCEDENTE, POR NÃO PROVADA E, EM CONSEQUÊNCIA, SER A R. ABSOLVIDA DE TODOS OS PEDIDOS CONTRA SI DEDUZIDOS.”.

*

Após, em 21.01.2020, a M^a Juíza “a quo” fixou como valor da acção o indicado na petição inicial (€12.350,05), dispensou a convocação de audiência preliminar, proferiu despacho saneador tabelar, identificou o objeto do litígio (apreciar se as funções exercidas pelo Autor desde 24/10/2007 integram a categoria profissional de Chefe de Equipa Comercial) e enunciou os temas de prova: (a) - apurar quais as concretas funções exercidas pelo Autora a partir de 24/10/2007. b) - apurar eventuais reposições salariais).

*

Instruídos os autos, nos termos documentados nas actas datadas de 10 e 24.01 e 16.02.2022, realizou-se a audiência de julgamento e conclusos os autos, para o efeito, foi proferida sentença, que terminou com a seguinte DECISÃO:

“Termos em que julgo a presente acção totalmente improcedente, absolvendo a Ré de todos os pedidos contra si formulados.

Custas pelo Autor – cfr. art.º 527.º, ns 1 e 2 do C.P.C., encontrando-se o valor da acção já fixado.

Registe e notifique.”.

*

Inconformado o A. veio interpor recurso, apresentando alegações que terminou com as seguintes: “CONCLUSÕES

.....

.....
.....
DDDDDD) Pelas razões supra expendidas, andou mal o tribunal a quo incorreu em erro de julgamento na apreciação da prova produzida no seu conjunto e na valoração dos factos apreciados,

EEEEEE) Bem como incorreu em erro de julgamento na interpretação e aplicação do Direito, mais concretamente das normas 118º e 120º do Código do trabalho, pelas razões supra expostas.

FFFFFF) Pelo exposto, e tendo em conta que a atividade exercida pelo Apelante não tem enquadramento legal quer ao abrigo do artigo 120º do CT, quer do 118º do CT, terá de ser aplicado o “princípio do tratamento mais favorável”, sendo-lhe devida a reclassificação profissional e o pagamento das diferenças salariais, revogando assim a douda sentença.

GGGGGG) E por mero raciocínio académico o tribunal ad quem concorde com a Douda sentença no sentido de que o **Apelante exerceu funções de chefe de equipa comercial ao abrigo da mobilidade funcional e das funções afins ou funcionalmente ligadas, terá de ser revogada a douda sentença e dar provimento ao presente recurso quanto ao pedido do pagamento das diferenças salariais, uma vez que só foi pago com um complemento e não com a retribuição correspondente á categoria de CEC.**

Nestes termos e nos demais de Direito aplicáveis, requer-se a V. Ex.ªs se dignem dar provimento ao presente recurso e, em consequência, ser revogada a decisão ora recorrida.

Fazendo-se assim Justiça.”.

*

A R. respondeu, nos termos das contra-alegações juntas, terminando as mesmas sem formular conclusões, do seguinte modo “TERMOS EM QUE NÃO DEVERÁ SER CONCEDIDO PROVIMENTO AO RECURSO DE APELAÇÃO INTERPOSTO, MANTENDO-SE INTEGRALMENTE A DECISÃO CONSTANTE DA DOUTA SENTENÇA RECORRIDA, ASSIM SE FAZENDO, TÃO SÓ, JUSTIÇA JUSTIÇA.”.

*

Nos termos do despacho de 24.05.2022, a Mª Juíza “a quo” admitiu o recurso como apelação, com subida imediata, nos autos e efeito devolutivo.

No mesmo pronunciou-se quanto à nulidade da sentença, invocada pelo recorrente, nos seguintes termos:

“Entende o recorrente que os factos provados nos pontos 56, 58 e 59 da sentença encontram-se em contradição com o ponto 12 dos factos provados. Efetivamente, existe alguma ambiguidade entre os aludidos factos, que cumpre corrigir.

Em conformidade, nos pontos 56, 58 e 59 da matéria de facto provada da sentença, onde se lê:

“56. O Autor nunca exerceu funções para coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de revisão, informação e venda dos serviços da Empresa.

“58. Nem colaborou na organização de serviços especiais ou transbordos.

“59. O Autor nunca colaborou ou assegurou a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção.”

Deve passar a ler-se:

“56. Com exceção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados, o Autor nunca exerceu funções para coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de revisão, informação e venda dos serviços da Empresa.

“58. Com exceção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados, o Autor não colaborou na organização de serviços especiais ou transbordos.

“59. Com exceção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados, o Autor nunca colaborou ou assegurou a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção.”

Consigna-se que a motivação destes factos é a que já consta da sentença.

*

Entende ainda o recorrente que os factos provados nos pontos 50 e 60 da sentença são contraditórios.

Não existe qualquer contradição entre estes factos. Como refere a Ré nas suas contra-alegações, e resulta da motivação da sentença, o facto de o acesso à categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial” apenas poder ocorrer mediante a realização de um concurso interno nesse sentido e após a conclusão com aproveitamento de formação adequada, não significa que, por sentença ou acordo celebrado judicialmente tal não seja possível, como aconteceu nos casos enunciados no ponto 50 e cuja melhor explicação se encontra na motivação da sentença” e ordenou a subida dos autos a esta Relação.

*

Neste Tribunal, o Exm.o Procurador-Geral Adjunto emitiu parecer, nos termos do art. 87º, nº 3, do CPT, no sentido de ser dado provimento ao recurso, no essencial, por considerar que “a questão principal é a de saber se o Autor, atentas as funções que exerceu deverá ser reclassificado o nível profissional do Autor com a categoria de Chefe de Equipa Comercial

2 - Salientando sempre a actividade, em concreto, exercida, deve haver uma correspondência entre a categoria profissional e as funções desempenhadas

pelo trabalhador.

Igualmente dispõe o artigo 118º, n.º 1, do Cód. Trabalho, que “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.”

Significa que deve haver correspondência entre a actividade para que o trabalhador foi contratado - art.º 115º do CT - e as funções efectivamente exercidas, sem prejuízo do disposto no art.º 120º do Cód. Trabalho e que dentro destas devem ser atribuídas ao trabalhador as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

A categoria profissional deverá corresponder às funções efetivamente exercidas pelo trabalhador, ou, pelo menos, ao núcleo essencial dessas funções.

Não se verificando esta correspondência, então, é doutrina e jurisprudência pacífica que a categoria do trabalhador há-de corresponder à categoria determinada pelas funções que o trabalhador, efectivamente, exerce.

3 - Neste caso pretende o A. que lhe seja reconhecida a categoria de Chefe de Equipa Comercial.

Tendo exercido as tarefas e funções inerentes à categoria por largos períodos de tempo, pelas quais foi aliás, remunerado.

Creemos assim, que assiste razão ao Recorrente, devendo ser alterada a decisão nesse sentido.”.

Notificadas deste, apenas o recorrente se pronunciou, pugnando pela correcção do parecer.

*

Cumpridos os vistos, há que apreciar e decidir.

*

Sendo o objecto do recurso delimitado pelas conclusões da alegação do recorrente, não podendo este Tribunal conhecer de matérias nelas não incluídas, a não ser que as mesmas sejam de conhecimento officioso - cfr. artigo 87º do CPT e artigos 608º, nº 2, 635º, nº 4, 639º, nºs 1 e 2 e 640º, do CPC (aprovado pela Lei nº 41/2013 de 26 de Junho) e importando conhecer de questões e não de razões ou fundamentos, as questões a decidir e apreciar consistem em saber:

- se a Sentença é nula;
- se ocorre erro de julgamento na valoração dos factos apreciados e erro de julgamento na interpretação e aplicação do Direito, concretamente no que refere aos artigos 118.º e 120.º do Código do Trabalho.

*

II - FUNDAMENTAÇÃO:

A) - Os Factos:

O Tribunal “a quo” considerou o seguinte:

“Factos provados (com interesse à decisão)”

1. A Ré é uma Entidade Pública Empresarial detida a 100% pelo Estado, sendo uma das mais representativas e empresas portuguesas e a maior empresa de transportes terrestres a operar em Portugal.
2. No exercício da sua atividade, a Ré admitiu o Autor, em 23 de maio de 1996, como “Factor”, com contrato celebrado por termo indeterminado, conforme documento n.º 1 que ora se junta e se dá por integralmente reproduzido para os devidos e legais efeitos.
3. Com o novo AE 1999, o Autor passou a exercer as funções de Operador de Venda e Controlo.
4. O Autor, sob a autoridade e direção da Ré, sempre cumpriu com zelo, assiduidade e competência as funções para as quais foi contratado.
5. Funções essas que consistiam em:
 - executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, nomeadamente em bilheteiras, em outros postos de venda ou em comboios em trânsito;
 - proceder à revisão e fiscalização de títulos de transporte nos acessos às plataformas de embarque/desembarque, ou nos comboios em trânsitos;
 - prestar informações aos passageiros e/ou público, em geral, directamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação;
 - verificar e assegurar, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da Empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;
 - prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência;
 - assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detetadas;
 - pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento e resguardo do material circulante;
 - pode orientar a atividade das brigadas de fiscalização de títulos de transporte, nomeadamente nas plataformas ou em trânsito, quando estas são compostas por Assistentes Comercial ou por outros trabalhadores contratados para esse efeito;
 - desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor;

- pode exercer atividades de apoio à gestão em órgãos centrais ou regionais, em matérias da sua formação, competência e experiência profissional;
- assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função;
- assegurar as funções de “chefe de comboio”, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;
- colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

6. Funções estas próprias da categoria de Operador de Venda e Controlo (OVC) como constava dos recibos de vencimento do Autor.

7. A partir do dia 24 de outubro de 2007, a convite das chefias hierárquicas, o Autor começou a ser escalado para as funções de CEC sempre que necessário, desempenhando outras funções que não se enquadram nas acima descritas.

8. A Estação ... apenas tinha inicialmente dois CEC, o BB e o CC.

9. Desde 24.10.2007, o Autor começou a ser chamado para fazer, inicialmente, as férias e folgas do Sr. BB, CEC, e do Sr. CC, que era na altura CEC.

10. CC, há alguns anos, subiu de categoria, mais concretamente, para Inspetor de Equipa Comercial, pelo que a Estação ... passou a ter somente um CEC.

11. Assim, a partir 2008, o Autor, da parte da manhã ou da parte da tarde, exercia as tarefas inerentes ao OVC.

12. E da parte de tarde ou da manhã, reciprocamente, desempenhava as funções próprias de CEC, tratava da contabilidade, da organização e acompanhamento de serviços especiais ou transbordos, da formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional, da gestão das instalações e dos equipamentos, do atendimento das reclamações e informações aos clientes, etc...

13. A partir do mês de abril de 2009 a Ré pagou ao Autor uma contrapartida numerária pela execução de funções superiores.

14. No recibo de vencimento do mês de maio de 2009 - documento n.º 10, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €48,88, pelo trabalho exercido em abril de 2009 enquanto CEC.

15. No recibo de vencimento do mês de julho de 2009 - documento n.º 12 verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €46,55, pelo trabalho exercido em maio de 2009 enquanto CEC, e €39,57, pelo trabalho exercido em junho de 2009 enquanto CEC.

16. No recibo de vencimento do mês de agosto de 2009 - documento n.º 13, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €51,22, pelo trabalho exercido em

julho de 2009 enquanto CEC.

17. No recibo de vencimento do mês de setembro de 2009 – documento n.º 14, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €11,64, pelo trabalho exercido em agosto de 2009 enquanto CEC.

18. No recibo de vencimento do mês de outubro de 2009 – documento n.º 15, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €4,65, pelo trabalho exercido em setembro de 2009 enquanto CEC.

19. No recibo de vencimento do mês de novembro de 2009 – documento n.º 16 verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €46,56, pelo trabalho exercido em setembro de 2009 enquanto CEC, e €34,91, pelo trabalho exercido em outubro de 2009 enquanto CEC.

20. No recibo de vencimento do mês de dezembro de 2009 – documento n.º 17, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €9 800,48), o valor de €48,88, pelo trabalho exercido em novembro de 2009 enquanto CEC.

21. No recibo de vencimento do mês de janeiro de 2010 – documento n.º 18, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €39,56, pelo trabalho exercido em dezembro de 2009 enquanto CEC.

22. No recibo de vencimento do mês de fevereiro de 2010 – documento n.º 19, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €44,22, pelo trabalho exercido em janeiro de 2010 enquanto CEC.

23. No recibo de vencimento do mês de março de 2010 – documento n.º 20, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €48,88, pelo trabalho exercido em fevereiro de 2010 enquanto CEC.

24. No recibo de vencimento do mês de abril de 2010 – documento n.º 21, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €53,53, pelo trabalho exercido em março de 2010 enquanto CEC.

25. No recibo de vencimento do mês de maio de 2010 – documento n.º 22, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €55,87, pelo trabalho exercido em abril de 2010 enquanto CEC.

26. No recibo de vencimento do mês de junho de 2010 – documento n.º 23, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela

categoria de OVC de €800,48), o valor de €2,33, pelo trabalho exercido ainda em abril de 2010 enquanto CEC e €48,89, pelo trabalho exercido em maio de 2010 enquanto CEC.

27. No recibo de vencimento do mês de julho de 2010 - documento n.º 24, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €53,53, pelo trabalho exercido em junho de 2010 enquanto CEC.

28. No recibo de vencimento do mês de setembro de 2010 - documento n.º 26, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €46,55, pelo trabalho exercido em julho de 2010 enquanto CEC e recebeu €20,95, pelo trabalho exercido em agosto de 2010 enquanto CEC.

29. No recibo de vencimento do mês de outubro de 2010 - documento n.º 27, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €41,90, pelo trabalho exercido em setembro de 2010 enquanto CEC.

30. No recibo de vencimento do mês de novembro de 2010 - documento n.º 28, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €53,55, pelo trabalho exercido em outubro de 2010 enquanto CEC.

31. No recibo de vencimento do mês de dezembro de 2010 - documento n.º 29, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €46,55, pelo trabalho exercido em novembro de 2010 enquanto CEC.

32. No recibo de vencimento do mês de janeiro de 2011 - documento n.º 30, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €32,60, pelo trabalho exercido em dezembro de 2010 enquanto CEC.

33. No recibo de vencimento do mês de fevereiro de 2011 - documento n.º 31, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €39,58, pelo trabalho exercido em janeiro de 2011 enquanto CEC.

34. No recibo de vencimento do mês de março de 2011 - documento n.º 32, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €27,93, pelo trabalho exercido em fevereiro de 2011 enquanto CEC.

35. No recibo de vencimento do mês de abril de 2011 - documento n.º 33, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €24,77, pelo trabalho exercido em março de 2011 enquanto CEC.

36. No recibo de vencimento do mês de maio de 2011 - documento n.º 34, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €9,31, pelo trabalho exercido em abril de 2011 enquanto CEC.
37. No recibo de vencimento do mês de junho de 2011 - documento n.º 35, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48), o valor de €30,25, pelo trabalho exercido em maio de 2011 enquanto CEC.
38. No recibo de vencimento do mês de julho de 2011 - documento n.º 36, verifica-se que o Autor apenas recebeu a remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €800,48, apesar de ter exercido em junho de 2011 as funções de CEC.
39. Desde então - finais de maio de 2011 -, a Ré cessou tais pagamentos, apesar do Autor continuar a prestar as funções de CEC.
40. Todos os anos, o Autor reclama à Ré que coloque, nos seus recibos de vencimentos, a função de Chefe de Equipa Comercial, bem como, que o remunere em função de tal.
41. Desde dezembro de 2019, a Ré voltou a pagar-lhe uma remuneração de € 1,5/dia pelas tarefas de CEC.
42. No recibo de vencimento do mês de janeiro de 2020 - documento n.º 46, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de € 921,44), o valor de €15,00, pelo trabalho exercido em dezembro de 2019 enquanto CEC.
43. No recibo de vencimento do mês de fevereiro de 2020 - documento n.º 47, verifica-se que o Autor apenas recebeu a remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €921,44, apesar de ter exercido, em janeiro de 2020, as funções de CEC.
44. No recibo de vencimento do mês de março de 2020 - documento n.º 48, verifica-se que o Autor recebeu (além da remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €921,44), o valor de €12,74, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em janeiro de 2020 e €9,59, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em fevereiro de 2020.
45. No recibo de vencimento do mês de agosto de 2020 - documento n.º 53, verifica-se que o Autor recebeu a remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €921,44, o valor de €13,82, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em março de 2020, €7,43, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em abril de 2020, €13,80, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em maio de 2020, €12,74,

como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em junho de 2020, e €10,62, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em julho de 2020.

46. No recibo de vencimento do mês de outubro de 2020 - documento n.º 55, verifica-se que o Autor recebeu a remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €921,44, o valor de €12,74, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em agosto de 2020 e €5,31, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em setembro de 2020.

47. No recibo de vencimento do mês de novembro de 2020 - documento n.º 56, verifica-se que o Autor recebeu a remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €921,44, e o valor de €3,21, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em outubro de 2020.

48. No recibo de vencimento do mês de janeiro de 2021 - documento n.º 58, verifica-se que o Autor recebeu a remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €921,44, o valor de €3,20, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em novembro de 2020 e o valor de €9,56, como complemento do exercício de categoria superior do trabalho realizado como CEC em dezembro de 2020.

49. No recibo de vencimento do mês de fevereiro de 2021 - documento n.º 59, verifica-se que o Autor apenas recebeu a remuneração-base (RB) pela categoria de OVC de €921,44, apesar de ter exercido, em janeiro de 2021, as funções de CEC.

50. DD passou da categoria de OVC para CEC na estação de Porto ...; EE, passou da categoria de OVC para CEC na estação de Porto ...; FF passou da categoria de Assistente Comercial (categoria inferior a de OVC) para CEC na estação de Porto ...; GG passou também da categoria de AC para a de CEC no Porto ..., todos sem qualquer concurso interno.

51. O Autor recebeu da Ré, a título de remuneração base, correspondente à categoria profissional de Operador de Venda e Controlo, desde novembro de 2007 até ao presente, os seguintes valores:

- De novembro de 2007 a dezembro de 2007: € 800,48/mês
- De janeiro de 2008 a dezembro de 2008: € 800,48/mês
- De janeiro de 2009 a dezembro de 2009: € 800,48/mês (vide docs 10 a 17)
- De janeiro de 2010 a dezembro de 2010: € 800,48/mês (vide docs 18 a 29)
- De janeiro de 2011 a dezembro de 2011: € 800,48/mês (vide docs 30 a 36 e docs 60 a 64)
- De janeiro de 2012 a dezembro de 2012: € 800,48/mês (docs 65 e 66)
- De janeiro de 2013 a dezembro de 2013: € 800,48/mês (docs 67 e 68)
- De janeiro de 2014 a dezembro de 2014: € 800,48/mês (docs 69 e 70)

- De janeiro de 2015 a dezembro de 2015: € 800,48/mês (docs 71 e 72)
- De janeiro de 2016 a dezembro de 2016: € 800,48/mês (docs 73 e 74)
- janeiro de 2017: € 800,48 (doc 75)
- De fevereiro de 2017 a dezembro de 2017: € 843,45/mês (doc 76)
- De janeiro de 2018 a junho de 2018: € 843,45/mês (doc 77)
- De julho de 2018 a dezembro de 2018: € 879,57/mês (doc 78)
- janeiro de 2019: € 879,57 (doc 79)
- De fevereiro de 2019 a dezembro de 2019: € 906,44/mês (docs n.ºs 80 a 87 e vide docs 44 e 45)

- De janeiro de 2020 a dezembro de 2020: € 921,44/mês (vide docs 46 a 57)

- De janeiro de 2021 a fevereiro de 2021: € 921,44/mês (vide docs 58 e 59)

52. Em janeiro de 2018, os salários dos funcionários da Ré foram valorizados, e a partir do mês de julho desse mesmo ano, todos os funcionários subiram dois pontos na tabela indiciária (doc. n.º 89)

53. No dia 1.07.2018, o Autor subiu 15 pontos na tabela indiciária, devido à sua antiguidade e avaliações, (na categoria OVC de índice 146 para o índice 161, ou seja, de €825,48 para €906,44).

54. Ao Autor sempre foi justificada a necessidade de alteração temporária das tarefas que teria que desempenhar.

55. O Autor continuou a exercer, contínua e diariamente, as funções adstritas à categoria profissional de “Operador de Venda e Controlo”.

(56. O Autor nunca exerceu funções para coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de revisão, informação e venda dos serviços da Empresa.) **Alterado pelo Tribunal “a**

quo” do seguinte modo:

56. Com exceção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados, o Autor nunca exerceu funções para coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de revisão, informação e venda dos serviços da Empresa.”

57. O Autor não chefiou as brigadas de fiscalização de títulos de transporte, nomeadamente nos acessos a plataformas e nos comboios em trânsito.

(58. Nem colaborou na organização de serviços especiais ou transbordos). -

Alterado pelo Tribunal “a quo” do seguinte modo:

58. Com exceção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados, o Autor não colaborou na organização de serviços especiais ou transbordos. **(Eliminado).**

(59. O Autor nunca colaborou ou assegurou a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção). - **Alterado pelo Tribunal “a quo” do seguinte modo:**

59. Com exceção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados,

o Autor nunca colaborou ou assegurou a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção. **(Eliminado)**.

60. O acesso à categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial” apenas poderá ocorrer mediante a realização de um concurso interno nesse sentido e após a conclusão com aproveitamento de formação adequada. **(Eliminado)**.

61. O Autor nunca participou de qualquer concurso interno de acesso à categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial” e/ou concluiu com aproveitamento formação adequada a essa categoria,

62. As categorias profissionais de “Operador de Venda e Controlo” e de “Chefe de Equipa Comercial” encontram-se, de acordo com o previsto no Regulamento de Carreira Geral aplicável, inseridas na mesma Carreira Profissional denominada de “Carreira Comercial”.

*

Factos não provados (com interesse à decisão)

1. desde o dia .../.../2007, que o Autor desempenha, diariamente e continuamente, de acordo com as necessidades de serviço, funções para coordenar e assegurar coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de revisão, informação e venda dos serviços da Empresa, nomeadamente:

- coordenar e supervisionar as atividades dos trabalhadores a seu cargo;
- chefiar as brigadas de fiscalização de títulos de transporte, nomeadamente nos acessos a plataformas e nos comboios em trânsito;
- executar e/ou supervisionar as atividades de contabilidade e de controlo da arrecadação das receitas e dos respetivos processos;
- atender clientes, no que diz respeito a reclamações e informações complementares;
- colaborar na organização e acompanhamento de serviços especiais ou transbordos;
- assegurar a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção;
- exercer tarefas inerentes ao Operador de Venda e Controlo e Operador de Revisão e Venda, quando necessário;
- colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

2. Na Estação ... deve obrigatoriamente existir pelo menos três CEC.

3. A situação descrita em 11 e 12 dos factos provados ocorre até ao presente.

4. As tarefas desempenhadas pelo Autor em funções de CEC sempre foram executadas sob a autoridade e supervisão dos seus superiores hierárquicos,

5. E apenas mediante instruções previamente definidas pelos trabalhadores realmente pertencentes à categoria profissional superior de “Chefe de Equipa

Comercial”,

6. A quem o Autor deve reportar todas as tarefas por si realizadas.

*

O demais que vem alegado pelas partes encerra matéria conclusiva ou de direito.”.

*

Previamente, à análise das questões supra referidas, importa, desde já, que se diga o seguinte.

Não obstante a correcção que o Tribunal “a quo” fez quanto aos factos 56, 58 e 59, (supra mencionada) certo é que, os dois últimos estão em contradição com a matéria assente no facto 12.

Expliquemos.

Está provado no facto 12: “E da parte de tarde ou da manhã, reciprocamente, desempenhava as funções próprias de CEC, tratava da contabilidade, da organização e acompanhamento de serviços especiais ou transbordos, da formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional, da gestão das instalações e dos equipamentos, do atendimento das reclamações e informações aos clientes, etc...”.

No facto 58: “Com excepção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados, o Autor não colaborou na organização de serviços especiais ou transbordos.”.

E no facto 59: “Com excepção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados, o Autor nunca colaborou ou assegurou a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção.”.

Ora, analisando o acabado de transcrever, verifica-se que foi dado como provado, no facto 12, determinado circunstancialismo (que deixamos sublinhado) que o Tribunal “a quo” considera, nos factos 58 e 59 como não verificado.

E, pese embora, se reconheça o esforço da M^a Juíza “a quo” para sanar a contradição que concordou existir, em nosso entender, cremos que a mesma, continua a existir, porque o que importa apurar é se o A. realizou as funções que o mesmo diz ter realizado no âmbito da categoria de CEC e a partir do momento em que o mesmo prova e se dá por assente que sim, nos termos que constam no ponto 12, julgamos que dizer-se que “não” e “nunca” o fez como continua a constar dos pontos 58 e 59, é contraditório com o que decorre daquele ponto 12, além de ser totalmente irrelevante, diga-se já, em termos de decisão de mérito.

Ou seja, continua a existir contradição entre os referidos factos. Pelo que e ao abrigo dos poderes oficiosos deste Tribunal, (art.662^o) declaram-se não escritos os factos 58 e 59.

Por outro lado, ao contrário do que considerou o Tribunal “a quo” quando se pronunciou sobre a arguida nulidade da sentença, consideramos existir, também, contradição entre os factos 50 e 60.

Expliquemos.

Dos mesmos consta o seguinte:

- 50. DD passou da categoria de OVC para CEC na estação de Porto ...; EE, passou da categoria de OVC para CEC na estação de Porto ...; FF passou da categoria de Assistente Comercial (categoria inferior a de OVC) para CEC na estação de Porto ...; GG passou também da categoria de AC para a de CEC no Porto ..., todos sem qualquer concurso interno.

- 60. O acesso à categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial” apenas poderá ocorrer mediante a realização de um concurso interno nesse sentido e após a conclusão com aproveitamento de formação adequada.

Ora, lendo os referidos itens só podemos concluir que o ponto 50 descreve realidade que contraria o circunstancialismo descrito no ponto 60. Pois, se como decorre do primeiro houve acesso à categoria de CEC por parte dos trabalhadores identificados em 50, sem qualquer concurso interno, só podemos concluir que o acesso àquela não é “apenas” por essa via como consta do ponto 60.

Pelo que, existe contradição entre eles e, assim sendo, nos mesmos termos que se declaram não escritos os factos 58 e 59, se declara não escrito o facto 60.

*

B) O DIREITO

Nulidade da sentença nos termos do disposto no artigo 615º, n.º1, al.c) do CPC;

A primeira questão a apreciar, consiste em apurar se a sentença padece da arguida nulidade, o que o apelante faz, invocando o art. 615. nº 1, al. c) do CPC, por entender que, a mesma deu como provados factos contraditórios entre si, concretamente, alegando existir contradição do ponto 12 dos factos provados com os pontos 56, 58 e 59 da matéria considerada como provada e contradição do ponto 50 dos factos provados com o ponto 60 da matéria considerada como provada.

E por isso, conclui que, “resulta que os fundamentos invocados pelo Tribunal a quo encontram-se em oposição com a decisão, tornando assim a sentença nula.”.

Na resposta diz a recorrida que, “a matéria constante do ponto 12 dos factos provados não está em contradição com a vertida nos pontos 56, 58 e 59 da matéria dada como provada.

Na verdade, as tarefas, funções, competências e períodos temporais

constantes do ponto 12 são distintos dos que são descritos nos pontos 56, 58 e 59.

Do mesmo modo, também inexistente qualquer contradição entre os pontos 50 e 60 dos factos considerados como provados.

De facto, através de uma leitura mais atenta da motivação da sentença, facilmente se constata que o concurso interno e a conclusão com aproveitamento de formação adequada referidos no ponto 60 dos factos provados são necessários para o ingresso na categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial”.

Porém, tal não significa que, por sentença ou acordo celebrado judicialmente tal não seja possível, como aconteceu nos casos enunciados no ponto 50 e cuja melhor explicação se encontra na motivação da sentença.

Sem que essas duas realidades importem situações contraditórias entre si. Note-se, porém, que mesmo que se considerasse que as matérias constantes dos pontos 12 com os pontos 56, 58 e 59 e do ponto 50 com o ponto 60 dos factos provados são contraditórias, o que apenas por mero dever de patrocínio se concede, essas contradições nunca seriam suscetíveis de implicar a nulidade da sentença nos termos referidos pelo Recorrente.”.

Sobre esta questão pronunciou-se a M^a Juíza “a quo”, no momento em que admitiu o recurso, nos seguintes termos: “Entende o recorrente que os factos provados nos pontos 56, 58 e 59 da sentença encontram-se em contradição com o ponto 12 dos factos provados.

Efetivamente, existe alguma ambiguidade entre os aludidos factos, que cumpre corrigir.

Em conformidade, nos pontos 56, 58 e 59 da matéria de facto provada da sentença, onde se lê:

“56. O Autor nunca exerceu funções para coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de revisão, informação e venda dos serviços da Empresa.

“58. Nem colaborou na organização de serviços especiais ou transbordos.

“59. O Autor nunca colaborou ou assegurou a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção.”

Deve passar a ler-se:

“56. Com exceção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados, o Autor nunca exerceu funções para coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de revisão, informação e venda dos serviços da Empresa.

“58. Com exceção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados, o Autor não colaborou na organização de serviços especiais ou transbordos.

“59. Com exceção das circunstâncias referidas em 11 e 12 dos factos provados, o Autor nunca colaborou ou assegurou a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção.”

Consigna-se que a motivação destes factos é a que já consta da sentença.

*

Entende ainda o recorrente que os factos provados nos pontos 50 e 60 da sentença são contraditórios.

Não existe qualquer contradição entre estes factos. Como refere a Ré nas suas contra-alegações, e resulta da motivação da sentença, o facto de o acesso à categoria profissional de “Chefe de Equipa Comercial” apenas poder ocorrer mediante a realização de um concurso interno nesse sentido e após a conclusão com aproveitamento de formação adequada, não significa que, por sentença ou acordo celebrado judicialmente tal não seja possível, como aconteceu nos casos enunciados no ponto 50 e cuja melhor explicação se encontra na motivação da sentença”

Vejam os.

As causas de nulidade da sentença ou de qualquer decisão são as que vêm taxativamente enumeradas no nº 1 do art. 615º do CPC (diploma a que pertencerão os demais artigos a seguir mencionados, em outra indicação de origem).

Nele se dispõe que, é nula a sentença quando: “a) não contenha a assinatura do juiz; b) não especifique os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão; c) os fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão ininteligível; d) o juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar ou conheça de questões de que não podia tomar conhecimento; e) o juiz condene em quantidade superior ou em objecto diverso do pedido.”.

Em anotação ao art. 668º do CPC de 1961, que corresponde ao actual art. 615º, refere (Abílio Neto, in “Código de Processo Civil Anotado”, 23ª ed., pág. 948), que “os vícios determinantes da nulidade da sentença correspondem a casos de irregularidades que afectam formalmente a sentença e provocam dúvidas sobre a sua autenticidade, como é a falta de assinatura do juiz, ou ininteligibilidade do discurso decisório por ausência total de explicação da razão por que decide de determinada maneira (falta de fundamentação), quer porque essa explicação conduz, logicamente, a resultado oposto do adoptado (contradição entre os fundamentos e a decisão), ou uso ilegítimo do poder jurisdicional em virtude de pretender conhecer questões de que não podia conhecer (excesso de pronúncia) ou não tratar de questões de que deveria conhecer (omissão de pronúncia). São, sempre, vícios que encerram um desvalor que excede o erro de julgamento e que, por isso, inutilizam o julgado

na parte afectada.”.

Como concluem (Antunes Varela, J. Miguel Bezerra e Sampaio e Nora, in “Manual de Processo Civil”, 2ª Edição Revista e Actualizada, Coimbra Editora, Limitada, 1985, pág. 686) entre as causas de nulidades da sentença enumeradas, taxativamente, no nº1, do art. 615º, não se incluem o “chamado *erro de julgamento*, a *injustiça da decisão*, a *não conformidade* dela com o *direito substantivo* aplicável, o *erro* na construção do silogismo judiciário”
Analisando, o caso.

Através do presente recurso, pretende o recorrente que se declare a nulidade da sentença recorrida, com o argumento de que a, alegada, contradição entre os factos provados que refere, leva a que os fundamentos estejam em oposição com a decisão e torna-a nula nos termos do disposto na al. c), daquele art. 615º.

Desse modo, não o entende a recorrida e a Mª Juíza “a quo” e o nosso entendimento não é diverso, pese embora, o já supra decidido oficiosamente quanto aos factos 58, 59 e 60.

Pois, lendo a sentença não se vislumbra que os fundamentos constantes da mesma estejam em oposição com a decisão proferida e não se verifica qualquer ambiguidade ou obscuridade susceptível de tornar a decisão ininteligível, sendo estas que, a ocorrerem, geram a nulidade daquela. Efectivamente, o que se verifica é que, como já dissemos, existe contradição entre alguma da factualidade apontada pelo recorrente. No entanto, tal não configura qualquer nulidade da decisão. A existência de factos contraditórios, dados como provados, na fundamentação de facto da sentença configura, apenas, erro de julgamento e não qualquer vício gerador da nulidade da mesma.

Assim, tendo em atenção os argumentos invocados pelo recorrente para sustentar a arguida nulidade da sentença, é notório que tal não se verifica, verificando-se que existe por parte do mesmo nítida confusão quanto ao alegado vício que imputa à decisão recorrida defendendo, por isso, que deve ser declarada nula e, eventual, existência de erro de julgamento de que, a mesma possa padecer que, não é gerador da nulidade daquela, nos termos expressamente previstos nas diversas al.s do nº 1, do referido art. 615º, em concreto, na al. c), já que esta, como se refere no (Ac. do STJ, de 26.01.2006, Proc. 05B2742), “só se verifica quando, no processo lógico, há um vício real no raciocínio do julgador, na medida em que a fundamentação aponta num sentido e a decisão segue caminho oposto ou, pelo menos, direcção diferente; não ocorre, por isso, mesmo nos casos de erro de julgamento, quando a decisão assenta num discurso lógico irrepreensível, limitando-se a decidir no exacto sentido preconizado pela respectiva fundamentação sem qualquer

quebra ou desvio de raciocínio que permita detectar a existência de visível contradição entre as premissas e a conclusão.”.

Com efeito, a apontada contradição entre factos é uma situação diversa, das causas apontadas como geradoras de nulidade da sentença. Configurando, tão só, erro de julgamento na decisão de facto.

Deste modo, sempre com o devido respeito, o invocado pelo recorrente, não configura qualquer nulidade da sentença, nem em concreto a prevista na al. c), do nº 1, do art. 615º, eventualmente, o referido pelo próprio, poderia configurar erro de julgamento que, não se inclui naquela.

Improcede, assim, esta questão da apelação.

*

Passemos, então, à análise da questão de saber:

- Se ocorre erro de julgamento na valoração dos factos apreciados e erro de julgamento na interpretação e aplicação do Direito, mais concretamente das normas 118º e 120º do Código do Trabalho.

Em primeiro lugar, há que referir que, tendo em conta que o Autor reivindica a categoria de Chefe de Equipa Comercial (CEC) desde 24.10.2007, ao caso é aplicável o Código do Trabalho aprovado pela Lei nº99/2003, de 27 de Agosto (CT/2003), e a partir de 17 de Fevereiro de 2009 o Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12/02 (CT/2009).

Analisemos, então, a questão essencial, da “categoria profissional” do A., em face das funções pelo mesmo exercidas ao serviço da Ré, começando por transcrever o que a propósito se considerou no Tribunal “a quo” que se pronunciou do seguinte modo:

«Da factualidade provada resulta que a Ré atribuiu ao Autor a categoria de Operador de Venda e Controlo (OVC).

De acordo com o Capítulo II do Regulamento de Carreira Geral da Ré, de dezembro de 2017, que o Autor juntou aos autos (doc. 88) são funções próprias da categoria de Operador de Venda e Controlo (OVC):

“- *Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, nomeadamente em bilheteiras, em outros postos de venda ou em comboios em trânsito;*

- *Proceder à revisão e fiscalização de títulos de transporte nos acessos às plataformas de embarque/desembarque, ou nos comboios em trânsitos;*

- *Prestar informações aos passageiros e/ou público, em geral, directamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação;*

- *Verificar e assegurar, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da Empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;*

- *Prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza,*

conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência;

- Assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detetadas;

- Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, parqueamento e resguardo do material circulante;

- Pode orientar a atividade das brigadas de fiscalização de títulos de transporte, nomeadamente nas plataformas ou em trânsito, quando estas são compostas por Assistentes Comercial ou por outros trabalhadores contratados para esse efeito;

- Desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor;

- Pode exercer atividades de apoio à gestão em órgãos centrais ou regionais, em matérias da sua formação, competência e experiência profissional;

- Assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função;

- Assegurar as funções de “chefe de comboio”, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;

- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.”

Por sua vez, são funções da categoria profissional de Chefe de Equipa Comercial (CEC):

“- Coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de revisão, informação e venda dos serviços da Empresa, nomeadamente:

- Coordenar e supervisionar as atividades dos trabalhadores a seu cargo;

- Chefiar as brigadas de fiscalização de títulos de transporte, nomeadamente nos acessos a plataformas e nos comboios em trânsito;

- Executar e/ou supervisionar as atividades de contabilidade e de controlo da arrecadação das receitas e dos respetivos processos; - Atender clientes, no que diz respeito a reclamações e informações complementares;

- Colaborar na organização e acompanhamento de serviços especiais ou transbordos;

- Assegurar a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção;

- Exercer tarefas inerentes ao Operador de Venda e Controlo e Operador de Revisão e Venda, quando necessário;

- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.”

Assim, os conteúdos funcionais correspondentes às categorias das funções exercidas na Ré estão pré-determinados por Regulamento interno da própria, pelo que a mesma está obrigada a atribuir aos seus trabalhadores uma das categorias fixadas, mais concretamente, aquela que corresponda às funções efetivamente exercidas, devendo considerar-se que a atividade exercida, entendida como a função principal do trabalhador, deve corresponder ao conteúdo fundamental da categoria normativa, deve encaixar no “núcleo essencial” desta, aquilo que na essência a caracteriza.

Ou seja, deve haver correspondência entre a categoria-função e a categoria-normativa e a retribuição prevista para esta.(2) Assim, se for atribuída pelo empregador uma categoria que não corresponda ao real objeto da prestação do trabalhador, tal atitude é juridicamente irrelevante, tendo o trabalhador direito a ser reclassificado na categoria devida. Em suma, deve existir correspondência entre as funções desempenhadas, a categoria atribuída e a retribuição auferida.

No caso que nos ocupa, o Autor foi integrado na Ré com a categoria de “Factor”. A partir de 1999, com o novo AE, o Autor passou a exercer as funções próprias da categoria de Operador de Venda e Controlo (OVC), melhor definidas supra.

Porém, a partir do dia 24 de outubro de 2007, a convite das chefias hierárquicas, o Autor começou a ser escalado para as funções de Chefe de Equipa Comercial (CEC) sempre que necessário, desempenhando outras funções que não se enquadram nas funções de OVC.

Inicialmente, o Autor começou a ser chamado para fazer as férias e folgas do Sr. BB, CEC, e do Sr. CC, que era na altura CEC. Quando CC subiu de categoria, para Inspetor de Equipa Comercial, a Estação ... passou a ter somente um CEC.

Assim, a partir 2008, o Autor, da parte da manhã ou da parte da tarde, exercia as tarefas inerentes ao OVC. E da parte de tarde ou da manhã, reciprocamente, desempenhava as funções próprias de CEC.

Dos factos provados resulta ainda que, em face dos recibos de vencimento do Autor, se pode concluir que o Autor se manteve nesta situação até maio de 2011, o que é coincidente com o depoimento das testemunhas, conforme resulta da motivação da matéria de facto (veja-se a motivação aos factos não provados em 1 e 3). Desta motivação da matéria de facto provada e do facto 39 e 40 dados como provados, resulta ainda que após maio de 2011 o Autor continuou a prestar as funções de CEC. Como referiram as testemunhas, entre 2011 e 2018 passou a haver só um turno de CEC e o Autor substituíu o chefe BB nas ausências; após 2018 o Autor fazia duas horas diárias como CEC, em alargamento do turno do chefe BB; atualmente, o Autor encontra-se a

substituir o chefe BB que se encontra a frequentar curso para inspetor. Porém, não se provou que o Autor, desde o dia .../.../2007, desempenha, diariamente e continuamente, funções de chefe de equipa comercial (CEC). O Autor continuou a exercer, contínua e diariamente, as funções adstritas à categoria profissional de Operador de Venda e Controlo.

As tarefas desempenhadas pelo Autor, correspondentes à categoria profissional de chefe de equipa comercial, foram exercidas de um modo pontual, por forma a satisfazer um interesse temporário da Ré, sem carácter exclusivo, uma vez que o Autor sempre manteve o exercício de funções correspondentes à categoria de Operador de Venda e Controlo, sendo certo que as categorias profissionais de Operador de Venda e Controlo e de Chefe de Equipa Comercial encontram-se, de acordo com o previsto no Regulamento de Carreira Geral aplicável, inseridas na mesma Carreira Profissional denominada de “Carreira Comercial”.

(...)

Ora, as categorias profissionais de Operador de Venda e Controlo e de Chefe de Equipa Comercial encontram-se, de acordo com o previsto no Regulamento de Carreira Geral aplicável, inseridas na mesma Carreira Profissional denominada de “Carreira Comercial”. São, pois, funções afins, pelo que o seu desempenho pontual (e ainda que prolongado no tempo), concomitantemente com as funções inerentes à categoria profissional do Autor (de OVC), não implicam a aquisição da categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

Não pode, pois, proceder a pretensão do Autor de ver reconhecida a classificação da sua categoria profissional como Chefe de Equipa Comercial, com as inerentes consequências quanto aos demais pedidos pelo mesmo formuladas, nomeadamente a nível remuneratório.».

Defende o recorrente, quer nas alegações quer nas conclusões, que deixámos supra transcritas, no essencial, que ao caso não é aplicável o circunstancialismo previsto nos art.s 118º e 120º do CT/2009.

Que dizer?

Desde logo, como já acima referimos que, uma vez que o recorrente situa a sua pretensão desde Outubro de 2007 em diante, há que ter em conta também o disposto no CT/2003.

Há, então, que averiguar se, como defende o recorrente, no caso, não é aplicável o circunstancialismo previsto naqueles dispositivos e, em consequência, tem ele direito a ver reconhecida a categoria profissional que vem reclamar nos autos, de Chefe de Equipa Comercial.

Para fundamento do nosso entendimento, em termos de fundamentação doutrinal e jurisprudencial, a propósito da noção de categoria profissional,

porque espelha o nosso entendimento e desta secção, veja-se o (Ac. de 22.3.2021, Proc. 14235/18.6T8PRT.P1, relatado pelo Desembargador Jerónimo Freitas, subscrito pela, aqui, relatora enquanto 2ª Adjunta, in www.dgsi.pt), onde se lê, o seguinte:

“A posição do trabalhador na organização em que se integra define-se a partir daquilo que lhe cabe fazer, isto é, pelo conjunto de tarefas serviços e tarefas que formam o objecto da prestação de trabalho, o qual determina-se a partir da actividade contratada com o empregador [art.º 115.º n.º 1, do CT 09]. É neste contexto que surgem as referências à categoria do trabalhador e ao seu “direito à categoria”. Contudo, como aponta a doutrina, há que destringer entre os vários significados da designação categoria com efeitos juridicamente relevantes [Cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier Iniciação ao Direito do Trabalho, 2.ª Edição, Verbo, Lisboa, 1999, pp. 171].

A definição da actividade contratada, isto é, daquele conjunto de tarefas e serviços que formam o objecto do contrato de trabalho, pode ser feita por remissão para a categoria constante de regulamentação colectiva aplicável ou de regulamento interno da empresa [art.º 118.º n.º2, CT/09]. Neste caso, a categoria representa o objecto da prestação de trabalho. O género de tarefas e serviços a prestar pelo trabalhador são identificados com referência à qualificação de funções de um profissional-tipo.

Pelas palavras de António Monteiro Fernandes, *“A categoria exprime, assim, um «género» de actividades contratadas - Há-de caber nesse género, pelo menos na sua parte essencial ou característica, a função principal que ao trabalhador está atribuída na organização (art.º 118.º), e que é já uma aplicação ou concretização da «actividade contratada».* [Direito do Trabalho, 14.ª Edição, Almedina, 2009, p. 200].

Mas como elucida Maria do Rosário Palma Ramalho, *“A situação jurídica do trabalhador no contrato de trabalho envolve também uma componente vertical, que tem a ver com a posição que ele ocupa no seio da organização do empregador.(..) Por força da componente organizacional do contrato de trabalho, o trabalhador integra-se necessariamente na organização do trabalhador e essa integração tem efeitos na sua situação juslaboral”* [Tratado do Direito do Trabalho, Dogmática Geral, 4º Ed., Almedina 2015, p. 459].

Aqui saímos do plano relativo à delimitação das funções que ao trabalhador cabe desempenhar, que dependem do objecto fixado no contrato, isto é da categoria objectiva, para se entender a referência a categoria já como reportada a um certo estatuto, nomeadamente retributivo [cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier, op. cit., pp. 174].

Em suma, consideradas essas diferentes vertentes, pode dizer-se, pelas palavras de Monteiro Fernandes, que *“A categoria constitui um fundamental*

meio de delimitação de direitos e garantias do trabalhador - ou, noutros termos, de caracterização do seu estatuto profissional na empresa. É ela que define o posicionamento do trabalhador na hierarquia salarial, é ela que o situa no sistema de carreiras profissionais, é também ela que funciona como referencia para se saber o que pode e o que não pode a entidade empregadora exigir ao trabalhador” [Op. cit., pp. 200].

Não se esgota aqui o sentido da expressão categoria, mas no caso em apreço não se justifica aprofundar este ponto.

A lei não define categorias profissionais. Mas como decorre do art.º 1º do CT 09 (e decorria do art.º 1.º do CT/03), *“O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (...)”*., É nesse pressuposto que se compreende que a definição de categorias esteja remetida para a contratação colectiva, no âmbito da qual se estabelecem os quadros de categorias, classes, níveis ou graus profissionais, acompanhados da descrição das funções correspondentes, que se correlacionam com um certo estatuto ou tratamento contratual, desde logo, ao nível remuneratório. A categoria *“(.) assume, assim, a natureza de conceito normativo - no sentido de que converte a realidade empírica, a da execução consensual de certos trabalhos, num título de acesso a certos direitos, benefícios e garantias pré-definidas, integradores de um estatuto profissional reivindicável pelo trabalhador”* [António Monteiro Fernandes, op. cit, pp. 204]

Justamente por tudo isso, na medida em que reflecte a posição contratual do trabalhador e sinaliza o seu estatuto sócio profissional, a categoria é objecto de protecção legal e convencional que se evidencia, sobretudo, a três níveis: (i) na actividade a desenvolver; (ii) na remuneração devida; (iii) na hierarquização do trabalhador no seio da empresa [Ac. STJ de 12-03-2008, Proc.º n.º 07S4219, Conselheiro Sousa Grandão, disponível em www.dgsi.pt/jstj].

Expressão legal dessa protecção resulta do disposto no art.º 129.º n.º1, al. e), CT/2009 (e, resultava, nos mesmos termos, do art.º 122.º n.º 1 al. e), do CT/2003), estabelecendo a lei que o empregador não pode baixar a categoria ao trabalhador, consagrando, assim, o denominado princípio da irreversibilidade da carreira.

Como também elucida Maria do Rosário Palma Ramalho, *“O conceito-chave para apreciar os elementos de inserção organizacional no contrato de trabalho na situação jurídica do trabalhador é ainda o conceito de categoria. (...) são relevantes para o recorte da posição do trabalhador na organização empresarial a categoria normativa (ou categoria-estatuto), denominação formal correspondente à função desempenhada pelo trabalhador, dada pelo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou pelo*

regulamento de empresa em vigor; é a categoria interna à empresa, que define a posição concretamente ocupada pelo trabalhador na hierarquia empresarial” [Op. cit., p. 459].

Reportando-se igualmente à categoria do trabalhador, no sentido de categoria normativa, Bernardo da Gama Lobo Xavier escreve que *“Tratar-se-á da posição em que o prestador de trabalho se encontra por determinação da regulamentação colectiva aplicável, pela correspondência das suas funções ou posto de trabalho a uma dada «categoria» ou «classe», relevante para efeitos de hierarquia salarial e outros. (...) Categoria, nesta acepção, significa, pois, uma designação à qual se reporta um estatuto próprio de acordo com o prescrito por referência aos quadros, descritivos e tabelas dos instrumentos de regulamentação colectiva. Neste sentido se poderá falar de um verdadeiro direito à categoria ou qualificação (...). Estaremos assim em presença de categoria normativa ou estatutária” [op. cit. p. 172].*

A classificação profissional atribuída pelo empregador ao trabalhador, porque *“(.) redundará na fixação de direitos e expectativas, está sujeita a controlo externo, nomeadamente judicial, que obedece a um critério único - o de privilegiar a função efectiva sobre a designação categorial com vista à polarização do estatuto do trabalhador em causa” [António Monteiro Fernandes, Op. cit., p. 205].*

A qualificação correcta na categoria assume-se como um direito do trabalhador, na medida em que lhe fixa direitos, nomeadamente, integrando-o numa determinada carreira e sendo o factor de referência para a determinação da retribuição devida em contrapartida da prestação da sua actividade.

Contudo, casos há em que poderá não ser viável o enquadramento pleno em determinado descritivo.

Mas se assim for, então *“(.) deve ser reconhecida a categoria cujo «descritivo» mais se aproxime do tipo de actividade concretamente prestado; se duas categorias parecem igualmente ajustadas, tem de atribuir-se a mais elevada (isto é, a correspondente a funções mais valorizadas, de entre as quês estão cometidas ao trabalhador. Estas directrizes reflectem (...) o primado de um critério normativo de classificação profissional - critério ao qual não pode substituir-se o da entidade empregadora. Convém ter presente, neste ponto, que a categoria significa, para o trabalhador, não só a garantia de um certo estatuto remuneratório, mas também um referencial indispensável à salvaguarda da sua profissionalidade” [António Monteiro Fernandes, Op. cit., p. 211].*

Por outras palavras, escreve-se no Acórdão de 12-03-2008, do Supremo Tribunal de Justiça [Proc.º n.º 07S4219, Conselheiro Sousa Grandão,

disponível em www.dgsi.pt], “(..) a categoria profissional deve corresponder ao núcleo essencial das funções a que o trabalhador se vinculou legal ou contratualmente, não sendo necessário que exerça todas as funções que a essa categoria correspondem. O apelo ao “núcleo essencial” ou à “actividade predominante” constitui o parâmetro atendível quando o trabalhador exerça diversas actividades enquadráveis em diferentes categorias profissionais. Ademais, em caso de dúvida, deve o trabalhador ser classificado na categoria mais elevada que se aproxima das funções efectivamente exercidas”.

Este é, desde há muito, o entendimento pacífico e uniforme da jurisprudência dos Tribunais superiores, como o ilustram, entre outros, os Acórdãos do STJ, de 23-05-2001, processo n.º 01S266, Conselheiro Almeida Deveza, e de 23-02-2012, processo n.º 4535/06.3TTLSB.L1.S1, Conselheiro Sampaio Gomes.”.

Tendo em atenção tudo o que se deixa exposto, ainda, antes de entrarmos na análise concreta do caso, importa referir o seguinte.

O art. 151º do CT/2003, sob a epígrafe “Funções desempenhadas” determina: “1. O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2. A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3. Para efeitos do número anterior, e salvo regime em contrário constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

(...)”.

Por sua vez, o art. 118º do CT/2009 (que, com alterações corresponde àquele art. 151º), sob a epígrafe “Funções desempenhadas pelo trabalhador” prescreve que:

“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.

2. A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação colectiva 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.

3. Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional. (...).”

Ambos estes artigos consagram o princípio da invariabilidade da prestação de trabalho.

Mas, como diz (Pedro Madeira Pinto em Anotação ao art. 118º, no Código do Trabalho - Anotado, 2107, 11ª Ed., pág. 330, de Romano Martinez e outros) “o preceito mantém a referência ao exercício “em princípio” da actividade contratada pelo trabalhador. Esta expressão (em princípio) visa salvaguardar a possibilidade de o trabalhador ser obrigado a acatar ordens ou instruções do empregador, para além das funções correspondentes à actividade contratada, sempre que exista o exercício legítimo de um poder de modificação unilateral do empregador, designadamente o *ius variandi*, previsto no artigo 120º”.

Com efeito, como se lê, no sumário do (Ac. do STJ de 22.10.2008, Proc. 07S3666 in www.dgsi.pt) “De acordo com o princípio da invariabilidade da prestação, tal como se mostra consagrado no art. 151.º do Código do Trabalho, o objecto negocial compreende no seu âmbito dois núcleos de funções: as funções a que alude o n.º 1 (conteúdo nuclear da actividade laboral) e as funções afins ou funcionalmente ligadas a que aludem os n.ºs 2 a 4 (que antes se integravam na designada polivalência funcional, mas que agora integram o objecto do contrato de trabalho e podem ser exigidas pelo empregador sem limite temporal, embora a título acessório da actividade nuclear).”.

Vejamos, então.

Para começar diremos que não acompanhamos a conclusão do Tribunal “a quo” quando conclui que, (As tarefas desempenhadas pelo Autor, correspondentes à categoria profissional de chefe de equipa comercial, foram exercidas de um modo pontual, por forma a satisfazer um interesse temporário da Ré).

Na verdade, a matéria de facto permite-nos afirmar que desde finais de 2007 o Autor exerce as funções de CEC, há vários anos - factos 9, 11 e 12 - em simultâneo com as funções de OVC. E. tal conclusão não é contrariada pelo que consta do facto 54 (ao Autor sempre foi justificada a necessidade de alteração temporária das tarefas que teria que desempenhar) na medida em que não existem elementos que permitam analisar o que é que a Ré entendeu, no caso, por “alteração temporária das tarefas”, como, por exemplo, quanto tempo duraria essa alteração, a qual acabou, como referido, por se manter durante anos.

Por outro lado, não encontramos retratada na matéria de facto a afirmação que o Tribunal a quo faz de que “não se provou que o Autor, desde o dia .../.../2007, desempenha, diariamente e continuamente, funções de chefe de equipa comercial (CEC)”, quando o facto 12 retrata precisamente o oposto, que o Autor, de manhã ou de tarde, alternadamente, exercia as respectivas funções de OVC e CEC.

Mas avancemos.

E, agora, para dizermos que, pese embora o acabado de referir, não podemos deixar de concordar com a decisão recorrida, no aspecto em que julgou não ser de reconhecer ao A. a classificação da sua categoria profissional como Chefe de Equipa Comercial.

Não assistindo, assim, razão a este, quando defende não ser aplicável, no caso, o circunstancialismo previsto nos referidos art.s 151º e 118º.

Pois, analisando o caso concreto, estamos perante funções afins, sendo aplicável o disposto naqueles art.s 151º do CT/2003 e 118º do CT/2009, já que, e segundo os mesmos preceitos legais, “*consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional*”, (cfr. nº 3, de ambos). Mais, segundo o Regulamento de Carreiras da Ré as categorias CEC e OVC encontram-se inseridas na mesma carreira profissional, a Carreira Comercial.

E, se isto não bastasse, outro argumento encontraríamos para assim concluir, a saber: o trabalhador com a categoria CEC tem, igualmente, como função “exercer tarefas inerentes ao Operador de Venda e Controlo”, ou seja, essas categorias - CEC e OVC - estão interligadas.

Por isso, e em conclusão, sendo aplicável ao caso o disposto nos artigos 151º CT/2003 e 118º CT/2009, improcede a pretensão do Autor no sentido de lhe ser reconhecida a categoria de CEC, sem prejuízo de receber a remuneração correspondente a essa categoria enquanto tal exercício se mantiver, cfr. art.s 152º do CT/2003 e 267º, nº1 do CT/2009.

Este Tribunal não possui todos os elementos para proceder ao cálculo das “diferenças salariais” devidas ao Autor a título do exercício de funções de CEC, já que desconhece quantos dias e quantas horas, a partir de Outubro de 2007, aquele as prestou para além de ter de se atender ao que a Ré pagou. Assim, e ao abrigo do artigo 609º, nº2 do CPC se relega para posterior liquidação as referidas quantias devidas pela Ré ao Autor.

*

III - DECISÃO

Pelo exposto, acordam os Juízes deste Tribunal da Relação em julgar a apelação parcialmente procedente, confirmar a decisão recorrida, tão só, na parte em que não reconheceu a categoria de CEC ao Autor e revogar, a

mesma, na parte em que julgou improcedente a condenação da Ré nas “diferenças salariais”, substituindo-a pelo presente acórdão e, em consequência:

- Condena-se a Ré a pagar ao Autor as quantias devidas pelo exercício de funções de CEC, devidas desde 24.10.2007, e enquanto tais funções forem exercidas, a liquidar em posterior execução, acrescidas dos juros legais, devidos a partir do trânsito em julgado da sentença que fixe, em incidente de liquidação, as referidas quantias.

*

Custas da acção e do recurso na proporção de metade, a cargo do Autor e da Ré.

*

Porto, 12 de Setembro de 2022

*

O presente acórdão é assinado electronicamente pelos respectivos,

Rita Romeira

Teresa Sá Lopes

António Luís Carvalhão