

# P A R E C E R

## ESCOLA PROFISSIONAL “COOPETAPE”

### Trabalhador Administrativo / Progressão na Carreira

Analisada a questão, com base nos elementos que nos são facultados pela cópia da carta datada de 27 do corrente e dirigida pela Associada “Coopetape” à ANESPO, opinamos e esclarecemos o seguinte:

#### I – O Direito do Trabalho

1. Estabelece o artº 29º do Código do Trabalho um princípio geral sobre esta matéria, com sustento em direitos constitucionalmente assegurados, segundo o qual *“Todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da carreira profissional”*;

2. Refere o nº 2 do artº 151º do mesmo Código que *“A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante de instrumento de regulação colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional”*;

3. Retira-se pois, desde logo, deste normativo a interconexão e interdependência que o legislador quis fazer entre carreira profissional, categoria profissional e qualificação profissional (em sentido lato, obviamente comportando a literária e a técnica)

4. Esclarece-nos a Escola consulente que, ao contrato de trabalho celebrado com o trabalhador em causa, foram aplicados os regimes de inserção em carreira profissional e de qualificação profissional fixados na Convenção Colectiva do Ensino Particular e Cooperativo;

5. Admite efectivamente o nº 2 do artº 111º do Código do Trabalho *“...a remissão para a categoria constante do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável...”*

#### II – O Direito Convencional

6. A Convenção Colectiva pelas partes escolhida como vinculante do regime contratual sobre a matéria em apreço (admissão / carreira / qualificação / progressão) é amplamente esclarecedora no Anexo II, secção *“A) Trabalhadores Administrativos”* dos critérios *“especiais de admissão, promoção e acesso”*;

7. Critérios que, como estipula o nº 1 do seu artº 8º, além de imperativos, são, segundo o nº 4 da mesma disposição, de observância referencial à situação dos restantes trabalhadores e de sobreposição ao normativo geral da Convenção, quando não se trate de automatismo promocional;

8. Segundo o nº 5 da referida secção *“A) Trabalhadores Administrativos”* e relativamente à matéria que aqui importa analisar, é importante reter o que ali se determina, como primeiro critério a observar: *“Os trabalhadores são classificados em Assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de*

*escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva”;*

**9.** Segue-se uma norma de procedimento geral, relativa à contagem de tempo, que esclarece que *“Para efeitos de promoção e acesso será contado todo o tempo que o trabalhador tiver ao serviço do mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal”;*

**10.** No nº3 é fixado um princípio de não estagnação na categoria, determinando que *“Em todas as categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no grau I ou no escalão I não pode exceder os três anos, findos os quais o trabalhador ascenderá ao nível II...”;*

**11.** Segundo o artº 44º da Convenção Colectiva em análise *“O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais...”*

**12.** A definição das profissões e das categorias profissionais consta do Anexo I da Convenção Colectiva e, no que aqui interessa analisar, a secção “B” trata dos trabalhadores de escritório, trabalhadores que de acordo com o Anexo III estão inseridos na Categoria “O” designada de trabalhadores de administração e serviços, que contempla o caso concreto de “trabalhador administrativo”;

### **III – Vicissitudes**

**13.** Verificamos, pela informação que nos é prestada, que o trabalhador em causa tem como habilitações literárias apenas o 9º ano de escolaridade;

**14.** Determina a alínea a) do nº 1 da Secção A) do Anexo II da Convenção Colectiva adoptada no contrato de trabalho (e que, como tal, tem de ser respeitada), que *“As condições mínimas de admissão de trabalhadores administrativos são curso de ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de habilitação profissional correspondentes ao nível de mínimo desempenho de funções administrativas qualificadas, se oficialmente reconhecido como equivalente”;*

**15.** Ora, é por demais evidente que possuindo este trabalhador apenas a escolaridade mínima obrigatória, não é detentor do exigível curso de ensino secundário nem, julgamos nós, (uma vez que nada sobre tal nos é referido) curso de habilitação profissional para desempenho de funções administrativas qualificadas, oficialmente reconhecido como equivalente;

**16.** Consequentemente, resulta de imediato, que o trabalhador não reunia as condições mínimas para ser admitido como trabalhador administrativo;

**17.** Porém, a Escola fê-lo e, ao admiti-lo como trabalhador administrativo, criou uma situação de irregularidade violando o disposto na alínea a) do nº 1 da Secção A) do Anexo II da Convenção Colectiva (irregularidade que permanecerá enquanto o contrato se mantiver vigente) o que, além de outras consequências, pode gerar delicadas situações de discriminação promocional entre trabalhadores do mesmo estabelecimento;

**18.** Uma das consequências, já manifestada, é exactamente aquela com que agora se defronta a entidade patronal, ou seja: tem um trabalhador que não dispõe da habilitação própria nem suficiente, inserido numa categoria profissional que lhe atribuiu e para a qual a disposição convencional (que elegeram como aplicável ao referido contrato de trabalho) determina uma promoção automática volvidos três anos! (cfr. nº3 da Secção A) do Anexo II da Convenção Colectiva)

#### IV – Conclusão

Perante os elementos factuais que nos são facultados pela Escola consulente e o respectivo enquadramento nas pertinentes disposições legais acima citadas e esclarecidas, concluímos:

- a) A admissão do trabalhador como “trabalhador administrativo”, com as indicadas (e insuficientes) habilitações literárias, para a categoria de “Escriturário” constituiu uma violação do regime convencional (escolhido) aplicável ao contrato (cfr. 14 e 15 supra), violação que é inquestionavelmente da exclusiva responsabilidade da entidade patronal;
- b) A entidade patronal aceitou e concedeu, sem reservas, a primeira progressão na carreira do referido trabalhador, atribuindo-lhe em Dezembro de 2003 a categoria de “Assistente Administrativo I” (de novo em violação do regime convencional, cfr. supra);
- c) Aquando daquela primeira progressão, Dezembro de 2003, já era patente a questão que agora nos é colocada para opinar e, no entanto, foi conferida a nova categoria ao trabalhador;
- d) As promoções (irregulares) são, evidentemente, consequência directa e imediata da admissão (ilegal). De facto, violado que foi o princípio imperativo da admissão, isto é admitindo alguém que não poderia ser admitido por falta dos requisitos habilitacionais impostos por lei e conferindo-lhe ainda uma promoção, gerou-se uma situação subsequentemente incontrolável em sede de promoções, situação de que o trabalhador não tem culpa alguma, mas que por imperatividade legal lhe não devia assistir;
- e) Como referido supra, o direito à progressão na carreira é um direito do trabalhador que não pode ser cerceado depois de desencadeado (e sobretudo se já verificada alguma progressão, como é o caso), salvo se até então a entidade patronal desconhecia ou foi ludibriada pelo trabalhador quanto à falta de qualificações habilitacionais (o que não parece ser o caso);
- f) Legalmente, a progressão na carreira está inviabilizada porque ferida *ab initio* de violação da lei aplicável ao contrato;
- g) Legalmente, também, é vedado à entidade patronal baixar a categoria profissional do trabalhador (alínea g) do artº 7º da Conv. Col.)
- h) Digamos que, a questão que se coloca como mais premente nem é tampouco a da progressão na carreira, mas antes a da admissão ilegal na carreira administrativa, uma vez que esta admissão é que constitui a causa de todos os problemas subsequentes, sempre confrontados com irregularidades;
- i) Visto na óptica da defesa dos interesses do trabalhador, não teria lógica alguma impedir nesta fase a sua progressão na carreira quando, nas duas fases anteriores (já em evidente violação legal) lhe foi concedida;
- j) Aliás, admita-se, por mera hipótese académica, que nesta fase a entidade patronal impedia a progressão na carreira do trabalhador invocando, como razão para tanto, que este não tinha as habilitações mínimas exigíveis.  
De imediato o trabalhador reagiria alegando em sua defesa (bem, e com toda a razão) que, as habilitações que possui hoje são exactamente as mesmas que tinha aquando da sua admissão e que, nos termos do disposto na Convenção Colectiva, já então as condições mínimas de habilitação não estavam preenchidas! Não obstante, a entidade patronal, consciente e voluntariamente admitiu-o. E mais, volvido algum tempo, promoveu-o, igualmente sem atender aos requisitos primeiros!
- l) É um facto que a cláusula contratual mui provavelmente redigida no contrato de trabalho (contrato que desconhecemos) celebrado com este trabalhador e que lhe atribui a categoria de “Escriturário”, sem que para tanto disponha das

habilitações exigidas pela disposição legal / convencional própria, é anulável, podendo ser judicialmente declarada nula por violação de disposição legal de carácter imperativo (art.ºs. 294º e 280º do Código Civil);

- m) Porém, isto terá consequências danosas para a entidade patronal, única responsável na situação, como já abundantemente referimos. É pois muito perigosa a declaração de nulidade;
- n) Por outro lado, prosseguir nas promoções é dar continuidade, consciente e voluntariamente, a repetidas violações da lei convencional;
- o) Em consequência, por tudo o exposto, respondendo concretamente à pergunta formulada pela Coopetape, ou seja “*se o funcionário poderá progredir na carreira e em que termos*”, respondemos, não, acrescentando que não deveria mesmo ter sido admitido para a categoria que lhe foi atribuída, porque o foi em violação do regime Convencional adoptado.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2007

*Gomes Teixeira*