

N.º	QUESTÃO	RESPOSTA
1	<p>Como agora as categorias já não estão divididas por grupos (A, B, etc), mas sim por carreiras, quando uma pessoa muda de carreira qual o critério a que temos de atender? Apenas vencimento mínimo igual ou superior ao da categoria da carreira anterior/ou da que corresponde a autotransição?</p>	<p>Nem a NCCT nem a atual CCT¹ contêm regras sobre alterações de carreira.</p> <p>Não obstante, na NCCT são criadas novas carreiras e dentro destas novas categorias profissionais. Isto significa que, por efeito da reclassificação prevista no artigo 60.º da NCCT, pode um trabalhador ver alterada quer a designação da sua categoria funcional, quer a carreira a que se encontra afeto.</p> <p>Em nenhum caso é possível que, por efeito da reclassificação prevista na NCCT, haja diminuição da retribuição do trabalhador ou da sua categoria profissional (cfr. artigo 56.º da NCCT). A título meramente exemplificativo, se um trabalhador com a categoria profissional de Caixeiro desempenha essas funções há 5 anos, o mesmo não pode ser reclassificado como Livreiro 2 (a que corresponde uma antiguidade de 4 anos) devendo, necessariamente, ser reclassificado como Livreiro 3. Do</p>

¹ NCCT – Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a APEL e outros, publicado no BTE, n.º 41, 1.ª série, de 8 de Novembro de 2022.

CCT - Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a APEL e outros, publicado no BTE, n.º 3, 1.ª série, de 22 de Janeiro de 2005.

		<p>mesmo modo, se este trabalhador, antes da data da reclassificação, auferia uma remuneração mensal equivalente a € 800,00 (isto é, superior à que decorre da tabela da NCCT), a mesma deve ser mantida.</p> <p>Nos casos apresentados, da reclassificação decorre que o Técnico Administrativo passará a deter a categoria de Escriturário Especialista e os Chefes de Secção de Escriturário Coordenador. Em todos os casos, a nova carreira em que estes trabalhadores se inserem será a Carreira Administrativa.</p> <p>Dito isto, caso entendam que, num caso concreto, a reclassificação de um trabalhador o coloca numa categoria que entendem ser inferior aquela em que o mesmo deve estar, podem livremente promovê-lo a categoria superior.</p>
<p>2</p>	<p>Nem todas as carreiras contemplam, nas funções dos colaboradores de topo, a coordenação de equipas. Depreende-se que, quem está no topo da tabela de cada carreira tem nas suas funções a coordenação de equipas? Ou nesse caso teria de passar para carreira de dirigente?</p> <p>Exemplos que não contemplam funções de coordenação de equipa: Editor especialista, Revisor especialista, Gestor de Clientes. Por seu lado, outras</p>	<p>À data de hoje, a categoria de Revisor encontra-se inserida na carreira de Trabalhadores de Imprensa, a qual não contempla quaisquer categorias com funções de coordenação.</p> <p>No que respeita à carreira de Editor, a mesma não existe presentemente na CCT, sendo criada apenas nesta NCCT para responder a uma necessidade do setor.</p>

	<p>carreiras incluem coordenação, ex.: Técnico especialista, Escriturário especialista.</p>	<p>Por fim, no que diz respeito à categoria de Gestor de Clientes, a mesma foi criada apenas com esta NCCT.</p> <p>Em todos estes casos, as carreiras correspondentes não contemplam categorias profissionais com funções de coordenação o que significa que os trabalhadores com estas categorias devem ser coordenados por outros que detenham categoria profissional correspondente à carreira dirigente.</p>
<p>3</p>	<p>Cláusula 10ª, nº 1, a): o objetivo desta alínea é acrescentar opções (alargar o leque) ao regulado no número 2 do art.º 140 da Lei nº7/09 de 12 de fevereiro <u>OU</u> regular o que se entende pela alínea f) desse mesmo artº/nº como “Acréscimo excepcional de actividade da empresa”?</p> <p>Ou seja, sob a justificação de acréscimo excecional de atividade da empresa só podemos passar a ter o indicado nas alíneas a) e b) do CCT <u>OU</u> podemos ter tudo o que já tínhamos anteriormente na lei geral + o que agora é indicado no CCT, sendo que neste último caso podemos inclusivamente efetuar CT de duração inferior a 6 meses.</p>	<p>Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 140.º do CT, a contratação a termo de trabalhadores apenas é admitida para satisfazer necessidades temporárias da entidade empregadora.</p> <p>O n.º 2 do citado artigo contém um elenco de casos em que o legislador entende que poderão existir necessidades de contratação temporária de trabalhadores.</p> <p>As várias alíneas da cláusula 10.ª da NCCT pretendem caracterizar outras situações (além das previstas no n.º 2 do artigo 140.º do CT) em que se entende que, neste setor, existe ou pode existir uma necessidade temporária de contratação de trabalhadores cuja satisfação pode ser obtida mediante a celebração de contrato a termo.</p>

		Adicionalmente, estabelece-se (em derrogação à regra geral prevista no CT) que a duração do contrato a termo a celebrar nas situações elencadas na cláusula 10.ª da NCCT possa ter duração inferior a 6 meses.
4	<p>O CCT já explicita que o pagamento da comparticipação nas despesas de eletricidade/rede dos colaboradores em teletrabalho é efetuado através de ajudas de custo. Ótimo, já sabemos como processar. Mas e valores? Falou-se alguma coisa nas reuniões com os sindicatos? O que está a ser praticado em geral na nossa área ou outras que possam ser comparáveis, podem partilhar algumas balizas?</p> <p>É que provar o valor que efetivamente corresponde à despesa ou ao acréscimo de despesas é muito difícil, tanto mais que há situações em que numa família há vários membros do agregado em teletrabalho. A opção será ir para um valor igual para todos? Qual? E quem está em regime híbrido, não faz sentido receber o mesmo que os colaboradores que estão completamente em casa? Existe algum modelo de acordo de teletrabalho que todos (ou quem quiser) possamos seguir?</p>	<p>Não foi objeto de discussão no âmbito da negociação da NCCT a fórmula de cálculo a utilizar para o pagamento dos valores devidos a título de acréscimo de despesas incorridas pelo trabalhador em teletrabalho, nem foi definido qualquer montante.</p> <p>O GT entendeu que a juventude deste tema e existência de posições variadas e contraditórias sobre alguns aspetos deste regime (entre eles este), aconselhavam alguma contenção na regulação convencional desta matéria.</p>
5	“Em nenhum caso é possível que, por efeito da reclassificação prevista na NCCT, haja diminuição da retribuição do trabalhador ou da sua categoria	O critério a adotar no âmbito da reclassificação dos trabalhadores incide necessariamente sobre dois aspetos:

profissional (cfr. artigo 56.º da NCCT).” -> a nossa dúvida é precisamente qual o entendimento de “diminuição de categoria profissional”? Tendo em conta as novas carreiras adaptadas às necessidades do nosso setor, para transferir um colaborador de carreira, qual o critério a ter em conta? Apenas a remuneração mínima da categoria ser igual ou superior à da autoclassificação?

As alterações de carreira/categoria abaixo são possíveis?

Categoria Atual	Autoclassificação	Nova carreira	Nova categoria
Técnico Administrativo	Escriturário Especialista	Técnica	Técnico
Chefe de Secção	Escriturário coordenador	Comercial	Gestor de clientes
Chefe de Secção	Escriturário coordenador	Dirigente	Chefe de equipa

- Técnico é uma categoria igual ? superior ? a Escriturário Especialista?
- Gestor de Clientes é uma categoria igual ? superior ? a Escriturário Coordenador?
- Gestor de Clientes é uma categoria igual ? superior ? a Chefe de equipa?

i. **critério remuneratório:** a remuneração prevista para a categoria para a qual o trabalhador é reclassificado não pode ser inferior àquela que o trabalhador auferia.

ii. **critério material:** a reclassificação não pode implicar uma diminuição da categoria profissional do trabalhador. Deve ter-se em conta o exemplo indicado no ponto 1 (“(...) se um trabalhador com a categoria profissional de Caixeiro desempenha essas funções há 5 anos, o mesmo não pode ser reclassificado como Livreiro 2 (a que corresponde uma antiguidade de 4 anos) devendo, necessariamente, ser reclassificado como Livreiro 3.”).

Relativamente aos exemplos indicados na tabela à esquerda, os mesmos não decorrem da NCCT podendo traduzir as seguintes duas realidades:

Hipótese 1

Os trabalhadores já exercem efectivamente as funções correspondentes às novas categorias profissionais pretendidas (Técnico, Gestor de clientes e Chefe de Equipa). Neste cenário, a alteração da categoria não consubstancia na verdade qualquer alteração funcional, tratando-se

		<p>apenas de corrigir a designação da categoria profissional de acordo com as funções efectivamente exercidas.</p> <p><u>Hipótese 2</u></p> <p>Estes trabalhadores desempenham as funções correspondentes às suas actuais categorias (Técnico Administrativo, Chefe de Secção).</p> <p>Neste cenário, as alterações pretendidas consubstanciam alterações unilaterais às funções contratadas e devem ser enquadradas à luz do disposto nas regras gerais respeitantes à alteração permanente ou temporária das funções do trabalhador.</p> <p>No que respeita ao trabalhador que se pretende que transite para cargo dirigente, recomendamos a celebração de acordo de comissão de serviço, nos termos previstos na cláusula 11.ª da NCCT.</p>
6		
7		