

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 38

ASSUNTO – Mobilidade funcional – JUS VARIANDI

Tenha em atenção o disposto no nº1, artº115,
Código Trabalho:

“1- Cabe às partes determinar por acordo a actividade para que o trabalhador é contratado”.

o que, naturalmente, e até é obrigatório pela al.c), nº3, do artº106, Código, passará a fazer parte do contrato de trabalho (escrito); ou, da “informação”.

Este artº115, Código, tem um nº2, que diz:

“2- A determinação a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para categoria de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (CTT)”. Ora,

Nos termos do nº1, artº118, Código,

“1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado”.

o que é fácil de dizer mas, na prática, quantas e quantas vezes a Empregadora se vê na situação de, temporariamente, encarregar o Trabalhador para executar outros serviços, que não correspondem “... à actividade para que se encontra contratado”. Daí,

E porque o Legislador do código não podia ignorar isso, - até porque já vinha do direito anterior, sendo conhecido como o “jus variandi” --, a existência do artº120, Código, que trata da “MOBILIDADE FUNCIONAL”, e cujo nº1 diz:

“1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador”.

mas, ATENÇÃO, repare bem na série de condições postas neste nº1: interesse da empresa: temporariamente; não modificação substancial da posição do trabalhador. Como se isto já não fosse pouco, veja agora o nº3:

“3- O disposto no nº1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas”.

e, ainda, o que se vem exigir no nº3, que diz:

“4- A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 2 (dois) anos.”

Ora, temos como certo que esta ordem tem de ser dada sempre por escrito, pois aqui entra o dever de informação que a Empresa tem em relação ao Trabalhador. É que, a al.c), do nº3, artº106 Código, obriga a que o Empregador preste ao Trabalhador a informação sobre

“c)- A categoria do trabalhador e a caracterização sumária das funções correspondentes”.

Ora, como, embora mantida a categoria, há mudança de função, embora temporária, caímos na previsão do nº1, artº109, Código, ou seja, a Empregadora deve comunicar ao Trabalhador, a alteração das suas funções, o que é obrigado a fazer no prazo de 30 dias. Admitimos, contudo,

Que um juz variandi de escassos dias, --- 2 ou 3 dias, uma semana, máximo de 10 dias ---, não será necessário proceder àquele formalismo. Mas, tudo depende da colaboração do trabalhador: se ele não quiser estar disponível, então a ordem escrita é necessária. De qualquer maneira, sempre actue com cuidado, com diplomacia, pois os Trabalhadores às vezes não colaboram na mudança temporária por terem receio que ela se torne definitiva.

Porque pertinente, transcrevemos um douto Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 23 Fevereiro de 2005, que diz:

- “I - O autor no decurso de três anos foi incumbido por diversas vezes de exercer funções de categoria profissional que não era a sua, invocando a ré a necessidade de substituir trabalhadores que estavam de férias, e um outro de baixa médica.
- II – A lei não estabelece o número de vezes a que o empregador pode recorrer àquela faculdade, mas em todas as vezes houve, por parte da ré, **motivo sério, objectivo e transitório** a justificar o recurso àquela necessidade.
- III- Assim, o autor não tem direito a ser reclassificado na categoria profissional pretendida ainda que tenha exercido essas funções durante largos períodos de tempo, durante 3 anos, dado não haver limite temporal ao jus variandi e a situação não configurar um caso de abuso de direito.”

O que ainda tem actualidade. Mas, repare, como se chamou a atenção, o nº3, artº120, do Código/versão 20099, estabelece hoje um prazo máximo de 2 anos, para o jus variandi.

Como decorre do item III, o perigo destas situações é o Trabalhador exigir, após algum tempo de deslocação, a sua reclassificação. Portanto,

Tenha em atenção o Contrato Colectivo do sector pois, por vezes, exige-se aí a reclassificação, em certas condições. Não é vulgar, mas existem CCT com essa salvaguarda para os Trabalhadores. Aliás, veja os nº5 e nº6, deste artº 120, Código.

Maib 2012

Carlos F. Santos Cavaleiro