

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR N.º 20

MÊS: FEVEREIRO

ASSUNTO: CASO PRÁTICO: ALTERAÇÃO/PROMOÇÃO NA CATEGORIA.
FORMAÇÃO – AUMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS.

O assunto de que se vai tratar é de manifesto interesse prático, pois pode surgir na Empresa, em qualquer momento. Vejamos:

É da al. h), do art.º 3, do **DECRETO-LEI N.º 396/2007**, de 31 Dezembro, que estabelecem o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações, e que à FORMAÇÃO muito interessa,

A seguinte definição de **“FORMAÇÃO CONTÍNUA”**:

“ Actividade de **educação** e formação empreendida após a saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado de trabalho, que permita ao indivíduo **aprofundar** competências profissionais e relacionais, tendo em vista **o exercício de uma ou mais actividades profissionais**, uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e o reforço da sua empregabilidade”. (negrito nosso).

Repare: educação; não só formação. Educação é: processo de aquisição de conhecimentos; instrução. Portanto, o trabalhador, não obstante a sua vida profissional, pode-se ir “cultivando”, e chegar inclusive a obter um curso superior, com a respectiva qualificação.

Ora, daqui pode surgir **um problema, novo**:

- sendo certo que, nos termos do n.º 1, art.º 115, Código Trabalho (CT), cabe às partes, por acordo determinar a actividade para que o trabalhador é, vai ser, contratado.
- sendo certo que, fixada esta, nos termos do n.º 1, art.º 118, CT, o trabalhador é obrigado (deve) exercer as funções correspondentes a essa actividade (e afins ou funcionalmente ligadas);
- sendo certo que, a essa actividade corresponde uma categoria profissional, a qual lhe concede:
 - protecção legal na actividade a desenvolver;
 - protecção legal na remuneração que lhe é devida; e,
 - protecção legal na hierarquização do trabalhador no seio da empresa.

O certo é que, com a aquisição de novos conhecimentos, por via do seu **trabalho como estudante**, o trabalhador pode vir a criar uma

incompatibilidade entre a sua categoria, na Empresa, e a sua bagagem intelectual, graças à instrução, --- naturalmente, de aplaudir a sua iniciativa.

A partir daqui, os Empregadores podem julgar que são obrigados a promover o trabalhador. É que,

Se no Código está previsto, no n.º 1, al. e), art.º 129, CT, que o empregador não pode, "é proibido",

" e) – Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código".

Também é certo que, em lugar algum do Código **se obriga**, com aquele motivo, --- novo grau de educação ---, a promoção na categoria. Diríamos mesmo, para reforçar a ideia: legalmente previsto, não há qualquer direito, em virtude de novas competências profissionais ou académicas, --- que o trabalhador foi adquirido ao longo da sua vida profissional ---, a ser reclassificado profissionalmente; a ser promovido. E,

Se dúvidas houvesse, apresentamos estes 2 (dois) fundamentos **legais** para suportar o acima afirmado:

— Primeiro – o art.º 93, do Código Trabalho, o qual integra o capítulo deste Código, em relação ao trabalhador-estudante:

" O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, **não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação**". --- negrito nosso.

— Segundo – por outro lado, o Código Civil, que nos contratos de trabalho se aplica, apresenta no n.º 1, art.º 406, o seguinte:

" 1 – O contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode ~~ser~~ modificar-se, (...), **por mútuo consentimento dos contraentes** (...)." --- negrito nosso.

logo, não estando o Empregador virado para promover o trabalhador, **nada o pode obrigar a fazer**. E, ponto final.

Aliás, a porta da Empresa está sempre aberta; e, se o trabalhador acha que merece outro lugar, na escola hierárquica, que se demita e vá à procura douto emprego. Vejamos esta situação: o trabalhador que se "doutorou", fê-lo porque é solteiro, e tem possibilidades monetárias. Contudo, tem outro Colega, tanto ou mais capaz que ele, que é casado, com 2 filhos; tem dificuldades económicas; a mulher está desempregada; e, só por isso é que não foi tirar "o canudo". Daí, até porque apresenta mais capacidades naturais, não deve ser prejudicado. Isto, claro,

É a nossa opinião,,,

