

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## ASSUNTO:

Circular n.º 98/2018

- Trabalhador que obtém novas “valências”.
- Será obrigatória a reclassificação?

Com a proliferação de cursos superiores, técnicos ou não técnicos; as facilidades de acesso ao ensino; e, até, os direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes,

As empregadoras **podem ser confrontadas** com pedidos, no género: “acabei um curso de engenharia (ou outro) e pretendo ser reclassificado, como chefe de secção, que está ocupado pelo Xavier que não tem curso nenhum, é um mero prático com dezenas de anos de casa”. Ou,

“Acabei um curso superior de contabilidade, estou como escriturário de 1.ª, quero ser promovido a chefe de escritório”, ou,

Qualquer coisa neste género. Daí,

Colocado o empregador perante esta exigência, está obrigado a dar andamento, a cumprir a mesma? – **NÃO ESTÁ!**

Por muito que seja de louvar o esforço do Trabalhador em obter novas competências; ou, não diga mesmo a alínea d), do n.º 1, do art.º 128, do Código Trabalho (CT) que um dos deveres do trabalhador é,

“ d) – Participar de modo diligente em acções de formação profissional, (...)”.

e que a Constituição tenha todo um Capítulo III, arts. 73 a 79, a impor ao Estado a difusão da cultura e uma exigente política de ensino,

Tal panorama, no entanto, **não obriga a que a Empresa**, que tem no seu Quadro um trabalhador que ascendeu a um novo patamar de conhecimentos; que até podem ser técnicos, de interesse para a Empresa, **esteja obrigada** a proceder à reclassificação deste seu Trabalhador.

Vejam: o contrato de trabalho é dinâmico. Quer dizer, nasce de uma conjugação de interesses, empregador/trabalhador, que são fixados nos preliminares da negociação, e depois vertidos no contrato de trabalho, escrito, --- alguns obrigatórios; outros meramente consensuais; mas sempre obrigando à “Informação” a prestar pelo empregador, por escrito ---, e vai-se “formando” com o desenrolar da relação, sempre sobre a regra da boa fé, recíproca, --- art.º 102, CT. Mas,

**Não se pode esquecer que**, como refere o n.º 1, art.º 115, CT,

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

isto na fase da negociação e fixação por escrito da actividade. E, no seguimento, na execução (formação) do contrato, então rege o n.º 1, do art.º 118, CT,

“ 1 – O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, (...)”.

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

e, cumpre ao Empregador, dentro dessa actividade, atribuir-lhe as funções "...mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional". Que, note-se, são aquelas que o Trabalhador, nesse momento, possui; não as que venha adquirir.

E, o Código Trabalho, como "GARANTIAS" do trabalhador, apenas reconhece que o Empregador, como diz a al. e), do n.º 1, art.º 129, não poderá: "Mudar o trabalhador para categoria inferior". E,

Como "DEVERES" do empregador, em lado algum do art.º 127, CT, que contém um cardápio, meramente exemplificativo desses deveres, inclui o dever de o promover/reclassificar, só porque ele obteve qualificações superiores, por meio do estudo e obteve um diploma. É que,

É necessário não esquecer, o direito de trabalho é um regime civil, e o art.º 406, n.º 1, do Código Civil, determina:

" 1 - O contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se (...) por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos por lei".

o que, por "lei", não é o caso, como se viu. Pelo que,

Se pode afirmar, que não há no campo laboral, qualquer direito, legalmente consagrado, do trabalhador a ser reclassificado profissionalmente, em virtude de competências profissionais ou académicas, entretanto, adquiridas. E,

Se dúvidas houvesse, temos

— o reconhecimento, pelo art.º 97, CT, do chamado "Poder de Direcção":

"Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem".

— e, principalmente, que o art.º 93, CT, que integra uma subsecção à reclassificação, tão só aconselha essa reclassificação, e sem deixar dúvidas:

"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".

