

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I

## CIRCULAR: Nº 66/2011

**ASSUNTO:** Mobilidade funcional – JUS VARIANDI

Nos termos do nº1, artº118, Código Trabalho/2009,

“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 foi 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, 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 exigível da empresa; temporariamente; não modificação substancial da posição do trabalhador. Como se isto já não fosse pouco, veja agora o nº4:

“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, (...) e indicar a duração previsível do tempo da mesma, que não deve ultrapassar 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 nº1, artº106, Código, obriga a que o Empregador preste ao Trabalhador a informação sobre

“c)- A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes”.

ora, como, embora mantida a categoria, há mudança de função, embora temporária, caímos na previsão do nº1, artº109, do 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.

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."

Como decorre do item III, o perigo destas situações é o Trabalhador exigir, após algum tempo de deslocação, a sua reclassificação. Aliás, sem grande êxito, pois,

O nº5, do artº120, Código, refere expressamente:

"5- Salvo o disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas". Mas, atenção,

Tenha em atenção o Contrato Colectivo do sector pois, por vezes, exige-se aí a reclassificação, em certas condições, --- decurso do tempo---, o que é permitido pelo nº6, artº120, Código.

Agosto 2011

