

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA
FACULDADE DE DIREITO - ESCOLA DE LISBOA



A Tutela Estática da Categoria

O Direito à Progressão na Carreira

Sob a orientação da Professora Doutora RITA CANAS DA SILVA

Mestrado em Direito Forense

LUÍS AFONSO SALVADO CRUZ

abril de 2024

Agradecimentos

Aos meus pais,

Por tudo.

Aos meus irmãos,

Por serem os meus melhores amigos.

À Maria,

Pelo amor e paciência.

À Professora Rita Canas da Silva,

Pela orientação e apoio durante a realização desta dissertação.

Resumo: A presente dissertação visa analisar em que medida a natureza estática da carreira profissional – prevista no Código do Trabalho – se mostra adequada à tutela da posição jurídica do trabalhador no âmbito das relações de trabalho subordinado. Em concreto, importa compreender a proibição dirigida ao empregador de fazer regredir o trabalhador na categoria, no âmbito da organização a que se encontra vinculado, bem como averiguar da eventual previsão de um direito do trabalhador à progressão na carreira profissional. Para o efeito, revelou-se essencial o estudo da natureza estática da carreira, em particular dos casos em que à mesma se admitem exceções, e da realidade, cada vez mais frequente, da temática em causa encontrar previsão nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Palavras-Chave: categoria profissional, carreira profissional, tutela estática, progressão profissional.

Abstract: This dissertation aims to analyse the extent to which the static nature of the professional career, provided for in the Labour Code, is adequate to protect the legal position of the employee in the context of employment relationships. In particular, it is vital to comprehend the prohibition on the employer to make the employee regress in category within the company to which he is linked, as well as finding out if there is any provision of the employee's right to progress in his/her professional career. To this end, it proved essential to study the basis of the static nature of the career, specifically the cases in which exceptions to it are allowed; as well as the increasingly frequent reality of the issue in question being provided for in collective bargaining agreements.

Key words: professional category, professional career, static protection, professional progression.

ABREVIATURAS E SIGLAS¹

ac.	acórdão
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
Acordo de Empresa	AE
al.	alínea
art.	artigo
arts.	artigos
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BTE	Boletim do Trabalho e do Emprego
CC	Código Civil
cf.	conforme
CEJ	Centro de Estudos Judiciários
coord.	coordenação
CT	Código do Trabalho
ed.	edição
<i>Ibid.</i>	Ibidem
i.e.	isto é
INTP	Instituto Nacional do Trabalho e Previdência

¹ Todas as disposições legais sem referência ao diploma legal são relativas ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vigente a 30 de março de 2024.

IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva do trabalho
KschG	Kündigungsschutzgesetz
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
LCT	Lei do Contrato de Trabalho
n.º	número
org.	organização
Proc.	Processo
QL	Questões Laborais
RDES	Revista de Direito e Estudos Sociais
ss.	seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
TRP	Tribunal da Relação do Porto
TRE	Tribunal da Relação de Évora
v.	ver
v.g.	<i>verbi gratia</i>
Vol.	Volume

Índice

1. Introdução	7
2. Conceito de Categoria Profissional.....	9
2.1. Tutela Estática da Categoria	9
2.2. Apresentação do Problema	11
2.2.1. Indeterminação Tendencial do Objeto do Contrato de Trabalho	11
2.2.2 Efetividade das Funções	13
2.3. Tutela Estática da Categoria	15
3. Princípio da Irreversibilidade na Categoria	17
3.1. Dimensionamento	17
3.2. Exceções	20
3.2.1. Necessidade Premente	21
3.2.2. Mobilidade Funcional.....	23
3.2.3. Comissão de Serviço	25
3.3. Impossibilidade Superveniente da Prestação do Trabalhador	27
3.4. Despedimento Modificativo	30
3.5. Solução Proposta	32
4. Direito à Progressão na Carreira	35
4.1. Conceito.....	35
4.2 Consensualidade na Progressão.....	37
4.3 Modalidades de Promoção	39
4.4. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho	41
4.5. Considerações Finais	45
5. Conclusão	47
6. Bibliografia.....	49
7. Jurisprudência	52
8. Outras Fontes.....	53

1. Introdução

A presente dissertação tem como objeto averiguar de que forma a categoria e carreira profissional, conceitos aos quais se atribui uma tutela essencialmente estática, reagem à natureza tipicamente dinâmica da relação de trabalho.

Atualmente, a primeira manifestação da tutela estática da categoria profissional decorre do disposto nos arts. 119.º e 129.º do CT, de onde resulta que é proibido ao empregador mudar o trabalhador para categoria inferior, exceção feita aos casos em que tal seja admissível nos termos do CT. As referências normativas em causa atribuem à categoria profissional a função de garantia da imutabilidade da posição jurídica do trabalhador, daí resultando a proibição da *reformatio in pejus*, dando-se cumprimento ao denominado princípio da irreversibilidade na categoria. A compreensão desta opção do legislador nem sempre se afigura fácil, essencialmente por representar uma limitação à liberdade de iniciativa económica e direção da respetiva atividade organizativa², não permitindo que, por regra, o empregador, através de ato unilateral, sujeite o trabalhador ao desempenho de funções enquadráveis em categoria inferior, quando entenda que tal lhe é conveniente.

A frequente evolução do objeto do contrato de trabalho deve, ainda, ser enquadrada numa perspetiva ascendente. Assim, a segunda manifestação da tutela estática da categoria profissional resulta da falta de uma solução legal que preveja o direito do trabalhador a ser promovido, ou a transitar para categoria superior. A não existência de disposição legal que se refira ao tema, sempre poderá conduzir a que se questione qual o motivo que levou o legislador a desconsiderar a posição tipicamente precária do trabalhador, não lhe reconhecendo a possibilidade de aquisição de novas capacidades e habilitações profissionais ao longo do desenvolvimento da relação contratual, que o tornariam apto a, eventualmente, integrar categoria profissional superior.

Começa por esclarecer-se que a natureza tipicamente dinâmica do contrato de trabalho não permite o estabelecimento de ‘rigidificações jurídicas’³ da atividade a

² Cf. art. 61.º da CRP.

³ Expressão de XAVIER (1998), p. 117.

desempenhar pelo trabalhador, sendo comum que, ao longo do desenvolvimento da relação contratual, sejam diversas as vicissitudes que atingem a sua situação funcional na organização empresarial, nem todas proibidas, como veremos. Os limites a que as mesmas estão sujeitas reclamam o tratamento de conceitos especialmente complexos, desde logo, o de categoria profissional. Apesar da generalidade de designações que se lhe reconhece, à categoria profissional é atribuído um papel relevante na fixação dos limites que, no âmbito da prestação laboral, balizam as prerrogativas do poder diretivo patronal. Neste sentido, é responsável por definir com base em que pressupostos se admite a alteração do posicionamento do trabalhador no esquema empresarial de referência.

Ao longo do presente estudo pretendemos responder às seguintes questões: *i)* Qual a aceção de categoria profissional que deve ser convocada para efeitos de tutela estática da categoria? *ii)* Qual o impacto da natureza dinâmica da relação contratual laboral na tutela estática da categoria? *iii)* Quais os pressupostos que devem estar reunidos para que se admita a baixa de categoria do trabalhador? *iv)* Quais os mecanismos legais que constituem exceções ao princípio da irreversibilidade na categoria? *v)* Qual a justificação de não ser assegurado ao trabalhador um direito à progressão na carreira?

O interesse subjacente ao tema prende-se essencialmente com conhecimento de casos em que a alteração da categoria profissional pode ser colocada no plano da dignidade do trabalhador. Ao mesmo procura-se tutelar-se a sua profissionalidade, enquanto valor inerente à sua pessoa e corolário do princípio civil da inalterabilidade contratual⁴. Pretendemos aprofundar as exceções ao mesmo, do ponto vista da relação de trabalho, de maneira a conhecer as suas repercussões na esfera do trabalhador.

Quanto ao método, o estudo a que nos propomos cinge-se à atualidade das soluções do ordenamento jurídico português e, nesses termos, quaisquer abordagens a soluções anteriores ou mecanismos de Direito Comparado terão apenas por propósito, respetivamente, o conhecimento de soluções passadas e a procura de soluções mais adequadas ao nosso ordenamento jurídico.

⁴ CARVALHO (2011), p. 187.

2. Conceito de Categoria Profissional

2.1. Tutela Estática da Categoria

Antes de nos ocuparmos da tutela estática da categoria do trabalhador, importa proceder à delimitação do conceito de categoria profissional. A categoria profissional está conceitualmente ligada a realidades diversas, sendo, como explica NUNES DE CARVALHO, cinco as classificações mais relevantes: categoria subjetiva, categoria contratual, categoria real, categoria normativa e categoria empresarial⁵. A abordagem às variadas aceções de categoria profissional é uma tarefa fundamental quanto à perceção e dimensionamento da tutela estática da carreira profissional do trabalhador.

Iniciando pela categoria subjetiva, a mesma corresponde à qualificação não contratual ou pré-contratual do trabalhador para o desempenho da respetiva atividade profissional⁶. A categoria subjetiva, à qual ANDRADE MESQUITA também se refere como “categoria em sentido impróprio”⁷, será definida por referência às aptidões técnico-profissionais, habilitações ou ainda a uma posição singular do trabalhador no mercado de trabalho. O mesmo Autor entende que, neste âmbito, se referem, em concreto, as habilitações profissionais, vistas como pressuposto essencial para o exercício de determinada profissão. A presente aceção de categoria, com relevância essencialmente no plano fáctico, é fundamental ao juízo de avaliar se o trabalhador tem certa competência ou certa qualificação para desempenhar determinada atividade. É esta a aceção de categoria profissional que se aborda nos termos do art. 117.º do CT, caso em que se condiciona a viabilidade da relação de trabalho à titularidade de certa qualificação profissional por parte do trabalhador.

No que diz respeito à categoria contratual, importa convocar as funções contratadas e que o trabalhador se obrigou a desempenhar, ou, alternativamente, o objeto da prestação do trabalho, resultado do acordo das partes⁸. Neste âmbito, a categoria é definida em termos objetivos, relacionando-se maioritariamente com a tarefa, ou conjunto de tarefas, a desempenhar pelo trabalhador. A categoria contratual, também designada

⁵ CARVALHO (1990), p. 70.

⁶ XAVIER (2020), p. 425.

⁷ MESQUITA (2003), pp. 372 e ss.

⁸ Sobre a categoria profissional contratual v. MARTINEZ (2023), p. 396.

por categoria-função⁹ é responsável pela função delimitadora das tarefas que se poderão exigir ao trabalhador no âmbito da relação laboral. Nestes moldes, a presente aceção de categoria representa não só um papel relevante na fixação da dimensão programática contratual, como ainda na fixação dos limites ao poder diretivo do empregador e de sujeição do trabalhador, no que respeita à prestação de trabalho. Neste plano, as partes, no âmbito da sua autonomia negocial, definirão, nos termos do art. 115.º do CT, o quadro fundamental de referência na execução do contrato de trabalho e desenvolvimento do vínculo contratual.

Quanto à categoria real, está-se também perante uma aceção de categoria tipicamente enquadrada no plano fáctico, por ser delimitada com referência às funções concretamente desempenhadas pelo trabalhador. Neste âmbito, são valorizadas as funções que o trabalhador venha a desempenhar na prática, independentemente do que consta do respetivo contrato de trabalho¹⁰. A presente aceção de categoria apresenta-se como corolário do dinamismo da prestação laboral, essencialmente contraposta à imutabilidade da categoria contratual¹¹, apontando MENEZES CORDEIRO que, neste âmbito, “relevam as funções substancialmente prefiguradas e não as meras designações exteriores”¹². Por outras palavras, neste âmbito, é secundarizada a delimitação da categoria profissional em função das tarefas para que o trabalhador tenha sido contratado, relevando essencialmente aquelas que este exerça efetivamente.

A categoria normativa representa a posição funcional do trabalhador, conforme descrita em IRCT aplicável¹³, referindo-se ao conjunto de normas responsáveis pela regulação da posição de cada trabalhador, a esta fazendo corresponder os direitos e deveres do mesmo, aquando do desempenho da sua atividade. Esta aceção de categoria corresponde à associação entre aquilo que o trabalhador é, faz e deve fazer no desempenho de certa função, delimitada por referência às normas que regulam a relação de trabalho. De acordo com esta aceção de categoria, é determinada a aplicação de um

⁹ Expressão de MARTINEZ (2023), p. 397.

¹⁰ *Ibid.* p. 398.

¹¹ CARVALHO (2004), p. 137.

¹² CORDEIRO (2019), p. 466.

¹³ Neste sentido v. BRITO (2020), pp. 325-326, referindo que “a cada uma das categorias normativas corresponde um conjunto de funções descritas no texto dos instrumentos de regulamentação colectiva ou regulamentos internos, cuja função principal é a de enquadrar a actividade a que o trabalhador se obrigou e exerce.” No mesmo sentido v. XAVIER (2020), p. 429.

estatuto ao trabalhador através de um ato de classificação, com correspondência em IRCT aplicável ou regulamento interno. É também à categoria normativa que se reconhece um papel relevante na definição de elementos típicos, como: o estatuto salarial ou o tratamento da carreira profissional, que, nessa sede, são alvo de tratamento normativo padronizado.

Por fim, a categoria empresarial diz respeito à posição que o trabalhador ocupa no seio da hierarquia empresarial, ou o seu enquadramento no “organograma da empresa”¹⁴. O presente conceito de categoria é associado à inclusão do trabalhador no quadro da organização produtiva. Através do mesmo é possível determinar o posicionamento específico daquele na organização produtiva de referência, que – na maior parte dos casos – corresponderá a uma organização tipicamente complexa, considerando a sua natureza hierarquizada, em que os trabalhadores estão organizados por escalões, cuja ocupação terá repercussões ao nível da atividade desenvolvida, da remuneração auferida e ao nível das promoções profissionais. É por referência à categoria profissional em sentido empresarial que se determinará a situação do trabalhador, nomeadamente como o mesmo se posiciona relativamente a todos os outros membros integrantes da organização produtiva.

2.2. Apresentação do Problema

2.2.1. Indeterminação Tendencial do Objeto do Contrato de Trabalho

O tema que nos ocupa obriga a que nos debruçemos com maior ênfase na aceção de categoria profissional contratual, que, como se verá, desempenha o papel genericamente associado à tutela estática da carreira. A categoria contratual, nas palavras de MONTEIRO FERNANDES, compreende a “pré-determinação contratual dos tipos de atividade que podem ser exigidos ao trabalhador nas relações de trabalho subordinado, alicerçadas numa exigência de determinabilidade que o objeto de trabalho em qualquer contrato deve respeitar.”¹⁵ Esta aceção de categoria configura, como se dispôs, o objeto do contrato de trabalho que foi celebrado entre trabalhador e empregador, correspondendo à atividade que por este último é contratada para por aquele ser desempenhada¹⁶. É nos

¹⁴ Expressão de MARTINEZ (2023), p. 400.

¹⁵ FERNANDES (1998), pp. 121 e ss.

¹⁶ Neste sentido v. GOMES (2007), p. 502.

termos do art. 115.º do CT que as partes determinam a categoria contratual do trabalhador na organização empresarial que este integra, aí se definido o “conjunto de serviços e tarefas que formam o objeto da prestação de trabalho”¹⁷.

Descrita desta forma, a categoria profissional contratual emerge como um mecanismo de grande relevância no que se reporta à tutela da posição contratual do trabalhador, sendo responsável pelo balizamento dos limites materiais da prestação laboral. Neste caso, é tipicamente o contrato de trabalho o responsável pela definição das funções que ao trabalhador poderão ser exigidas, aí sendo fixado, nas palavras de LOBO XAVIER o “núcleo duro do poder diretivo”¹⁸. A este conceito está associada uma margem de indeterminação relativa ou tendencial¹⁹, dentro da qual se desloca o poder diretivo do empregador. Ora, essa indeterminação do objeto do contrato de trabalho acaba por representar uma característica necessária do mesmo, considerando a componente tipicamente dinâmica da relação laboral, com as características complexas que lhe são intrínsecas (evolução técnica, novos modelos de organização e novas tecnologias de processo e produto, *etc.*), que conduzirão a que o objeto do contrato de trabalho seja alvo de inevitável evolução e flexibilização²⁰. Nestes termos, atividade contratada acaba por representar, tipicamente, o quadro de referência para o desenvolvimento da relação laboral²¹, acontecendo com frequência que o conteúdo substancial dessa atividade e as fronteiras de tal quadro evoluam com a própria relação.

A margem de indeterminação tendencial que se menciona não poderá, em qualquer caso, ser desmesuradamente ampla, situação em que seria comprometida a exigência de que o objeto do negócio jurídico deve ser determinável, nos termos do art. 280.º do CC. Assim, mesmo considerando a indeterminação tendencial ou relativa do objeto da prestação de trabalho, a categoria contratual não deixa de ser responsável pela determinação do objeto da prestação laboral. Em todo o caso, a natureza tipicamente dinâmica da relação contratual laboral dificilmente poderá levar a conceber que a tutela estática da categoria se basta unicamente com o recurso a uma conceção tradicional de

¹⁷ Neste sentido v. FERNANDES (2023), pp. 308-309, XAVIER (1964), p. 18.

¹⁸ XAVIER (2020), p. 483.

¹⁹ Neste sentido v. CARVALHO (2011), p. 157.

²⁰ Sobre a natureza tipicamente dinâmica da relação contratual laboral v. RAMALHO (2023), p. 761, MARTINEZ (2023), p. 288 e XAVIER (2020), p. 433.

²¹ CARVALHO (2018). No mesmo sentido v. PALMA RAMALHO (2023), p. 763.

categoria profissional. Esta última, segundo LEAL AMADO, era definida pela doutrina como “a forma de exprimir o objeto do contrato de trabalho, num rótulo referenciador da prestação laboral devida, identificando e delimitando as funções que um trabalhador pode ser obrigado a realizar”²². O mesmo Autor aponta ainda que “neste sentido, a categoria surgia, como uma espécie de couraça, constituindo um importante limite ao poder de direção do empregador, ao qual, em princípio, apenas operava no respeito por esse limite, isto é, dentro do círculo de funções inerentes à categoria”.

Neste sentido, o primeiro problema que se coloca à tutela estática da categoria resulta da natureza tipicamente dinâmica do contrato de trabalho. Por ser comum que ao longo do desenvolvimento da relação contratual a situação funcional do trabalhador sofra alterações, não poderá ser adotado um conceito de categoria profissional contratual responsável pela imposição de ‘rigidificações jurídicas’, exclusivamente fundamentadas na necessidade de assegurar a determinabilidade do objeto jurídico em causa – a atividade contratada.

2.2.2 Efetividade das Funções

A insuficiência da definição tradicional de categoria profissional contratual, na tutela estática da categoria, é ainda revelada pelo facto de que a classificação da categoria profissional é feita por referência à atividade efetivamente desempenhada pelo trabalhador. Por outras palavras, a atribuição de uma categoria profissional a determinado trabalhador tem sido definida por referência às funções substancialmente desempenhadas por este, podendo inclusive suceder que as mesmas não encontrem correspondência no descritivo funcional da prestação laboral, efetuada tipicamente no contrato de trabalho. Nesta matéria, a jurisprudência mais recente tem apelado ao princípio da efetividade de funções²³, também denominado de princípio da primazia da realidade²⁴, que significa que,

²² AMADO (2023), p. 234. O Autor adianta que “categorias constantes das convenções coletivas foram-se multiplicando e foram-se afunilando, acabando por converter-se num fator de excessiva rigidez laboral. Destarte, a necessidade de flexibilizar a gestão da mão-de-obra e o discurso da polivalência funcional acabaram por levar o legislador a desmentir o princípio da contratualidade do objeto do contrato de trabalho.”

²³ V. exemplificativamente, ac. do TRP de 12.09.2022, Proc. 1533/21.0T8MAI.P1 e ac. do TRE de 15.06.2023, Proc. 3386/21.0T8STR.E1.

²⁴ Expressão utilizada por VICENTE (2019), p. 333.

na determinação da prestação laboral, prevalecem as funções concretamente exercidas pelo trabalhador.

De acordo com este princípio, a categoria profissional é determinada não pela denominação ou pelo *nomen juris* atribuído ao trabalhador pelo empregador, mas aferida por referência às funções efetivamente exercidas por este²⁵. Em ac. do STJ de 14.04.1999, proc. 98S360, foi constatada a prevalência das funções concretamente desempenhadas pelo trabalhador, mesmo que em desconformidade com as funções para as quais este tenha sido contratado, daí resultando que a categoria profissional tem vindo a ser definida por referência ao produto da atividade espontânea do trabalhador na organização empresarial. Ainda a este respeito, veio em ac. do TRP de 12.09.2022, proc. 1533/21.0T8MAI.P1. definir-se que: “A categoria profissional do trabalhador deverá ser determinada em função das tarefas efetivamente desempenhadas, seja qual for a categoria que a entidade empregadora lhe atribua, seja no contrato, seja nos recibos de vencimento”. Daqui se infere que o trabalhador deve beneficiar de estatuto congruente com a categoria a que factualmente está alocado, nomeadamente no que respeita à remuneração. Sendo atribuída à categoria profissional contratual o papel de garante da imutabilidade da posição jurídica do trabalhador, também considerando a circunstância de prevalecerem as funções efetivamente desenvolvidas pelo trabalhador, mesmo quando não encontram correspondência na atividade contratada pelas partes, poderá concluir-se a insuficiência da aceção tradicional de categoria profissional contratual²⁶, também por esta via não podendo assegurar a tutela estática da categoria do trabalhador.

Tudo somado, quer seja como resultado de que “faz parte do contrato de trabalho uma tendencial ou residual indeterminação do programa contratual”²⁷, de que são afloramento conceitos como: núcleo essencial de funções, funções afins, funcionalmente

²⁵ Neste sentido v. ac. do TRL, de 10.01.2024, Proc. 608/21.0T8FNC.L2-4. Dispõe-se que “A categoria profissional do trabalhador é definida não apenas em função do nível retributivo que lhe respeita, mas fundamentalmente em função do nível das funções, das responsabilidades e do grau hierárquico que lhe correspondem dentro da empresa”. No mesmo sentido v. CARVALHO (1990), p. 70-71.

²⁶ Neste sentido v. CARVALHO (1990), p. 208. Dispõe-se que o dinamismo, enquanto característica inerente da relação laboral, acaba por conferir à categoria profissional uma marca de equilíbrio entre o desejo patronal de máxima mobilidade e a pretensão de segurança do trabalhador.

²⁷ CARVALHO (2011), p. 157.

ligadas e acessórias²⁸; quer tendo em conta a prevalência do “princípio da efetividade”²⁹, somos obrigados a constatar a insuficiência da conceção tradicional de categoria profissional contratual, para efeitos de garantia da natureza estática da carreira profissional³⁰. Em particular, tal deriva da evidência de que somente de forma aproximativa a mesma desempenha uma função ligada à tutela estática da categoria do trabalhador, correspondendo, assim, a um elemento meramente indicativo da inamovibilidade da carreira profissional.

2.3. Tutela Estática da Categoria

A categoria profissional contratual, tomada na sua aceção tradicional, não tem a capacidade para, individualmente considerada, ser responsável pela tutela estática da categoria do trabalhador, resultando do *supra* mencionado limitações que a impedem de desempenhar um papel de relevo nessa tarefa.

Acompanha-se o entendimento de NUNES DE CARVALHO³¹ de que, atualmente, é necessário que se atribua à categoria profissional contratual um sentido mais complexo do que a mera definição do âmbito de funções para que o trabalhador foi contratado. O Autor refere que a categoria profissional, tomada na sua aceção contratual ou objetiva, serve também para designar os termos em que o trabalhador se encontra inserido na organização produtiva, projetando-se a categoria profissional numa realidade essencialmente organizativa ou hierárquica³².

Nesses termos, a atividade contratada sempre terá de representar não apenas o género de atividade a que o trabalhador se vinculou, mas também os termos em que o

²⁸ A tendencial indeterminação desses conceitos obriga a que a categoria se converta numa “forma de exprimir o núcleo central (e apenas esse núcleo duro ou central) do objeto do contrato, pois agora este será formado, em princípio pelas tarefas compreendidas na categoria e pelas funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas”. Neste sentido v. ac. do TRL de 02.13.2019, Proc. 14532/17.8T8SNT.L1-4.

²⁹ Do mesmo resulta que a categoria corresponde a um elemento meramente indiciário: FERNANDES (2023), pp. 313.

³⁰ V. ac. do TRL de 02.13.2019 Proc. 14532/17.8T8SNT.L1-4. Dispõe-se que a categoria, tomada apenas na vertente de “atividade contratada” apenas configura o género predominante do trabalho envolvido no contrato de trabalho, entendendo-se “que não se refletem na definição rígida da atividade exigível: a categoria assume apenas, como se notou, o papel de elemento de conexão do trabalhador com um certo estatuto profissional do trabalhador” sendo claro que a categoria contratual não poderá ser concebida apenas como um “elemento delimitador do círculo de tarefas exigíveis ao trabalhador”.

³¹ Sobre o conceito de categoria contratual dirigido à tutela da categoria estática do trabalhador v. CARVALHO (2018).

³² *Ibid.*

próprio, na realização dessa atividade, foi incluído na respectiva organização produtiva³³. É ao assegurar a imutabilidade dos mesmos, que a categoria profissional contratual desempenhará um papel de relevo na tutela estática da categoria do trabalhador.

Por estar em causa a garantia da manutenção da posição do trabalhador no esquema hierárquico organizativo, entende NUNES DE CARVALHO³⁴ que isso obrigará a que seja convocada também a aceção de categoria profissional normativa. Tal sucede considerando que à delimitação da atividade contratada e conseqüente projeção no esquema hierárquico de referência, sempre corresponderá a inserção do trabalhador na grelha de categorias profissionais, tal como são definidas, tipicamente, em IRCT aplicável. Por outras palavras, pretende afirmar-se que a tarefa de classificação da categoria do trabalhador dependerá, em qualquer caso, da atividade contratada pelas partes, nos termos do art. 115.º do CT, sendo por referência à mesma que ao trabalhador será atribuída a corresponde categoria normativa³⁵. Esta modalidade de categoria, nestes termos, assumirá um papel relevante na subsunção da atividade desempenhada pelo trabalhador a uma das categorias descritas na convenção coletiva de trabalho³⁶. A este propósito, MONTEIRO FERNANDES esclarece que a não existência de um critério normativo pré-determinado para a qualificação da categoria profissional do trabalhador, e conseqüente enquadramento hierárquico dessas funções³⁷, obriga ao recurso à estrutura hierárquica que o próprio empregador delineou para a sua entidade organizativa. Paralelamente, também acontecerá que a atribuição de uma categoria normativa a um trabalhador acabe por desempenhar um papel de relevo na concretização dos termos de inserção do mesmo na empresa, permitindo que a este venha a ser atribuído, exemplificativamente, a sua correspondente posição salarial específica, definição do nível de responsabilidade e respetivo grau hierárquico³⁸.

³³ Neste sentido v. Ac. do TRG, de 15.12.2022, Proc. 934/21.9T8VRL.G1. A categoria surge indissociavelmente conexas com a garantia da manutenção da posição do trabalhador na hierarquia da empresa. Também neste sentido v. ac. do STJ de 07.12.2005, Proc. 05S1919.

³⁴ CARVALHO (2018).

³⁵ Neste sentido v. AMADO (2023), p. 233. O autor dispõe que: “Normalmente o trabalhador é contratado para exercer um tipo genérico de atividade, a que corresponde determinada categoria profissional ou normativa, competindo à convenção coletiva a definição das várias tarefas ou funções que a integram.”

³⁶ Neste sentido v. CARVALHO (1990), p. 75.

³⁷ “Se a convenção coletiva aplicável não prevê nem define como “categorias” os vários níveis hierárquicos”. Neste sentido v. FERNANDES (2023), p. 315.

³⁸ Cf. neste sentido v. ac. do TRL, de 10.01.2024, Proc. 608/21.0T8FNC.L2-4.

Nestes termos, é comum que a categoria contratual profissional e a categoria normativa profissional desempenhem um papel de cooperação mútua na tutela estática da categoria profissional do trabalhador. Ambas as concepções possibilitarão que a posição profissional daquele não seja degradada, quando comparada com aquela que lhe é reconhecida nos termos da organização em que se encontra inserido e na tabela categorial que conste de contratação coletiva de trabalho, que tipicamente constitui uma “hierarquia sombra”³⁹ da empresa. Assim, será comum que a atividade contratada do trabalhador seja enquadrada num descritivo de funções efetuado no âmbito da contratação coletiva, o que, conseqüentemente, conduzirá à atribuição de um determinado estatuto normativo, projetado no esquema hierárquico empresarial em que o trabalhador se encontra inserido⁴⁰.

Do exposto decorre que o conceito de categoria profissional, nomeadamente no que respeita à tutela da natureza estática da categoria, é essencialmente composta por uma realidade factual e jurídica, correspondentes, respetivamente, às aceções de categoria contratual e categoria normativa. No fundo, a natureza estática da categoria, dependerá da garantia da invariabilidade da categoria contratual e normativa do trabalhador, pretendo assegurar-se que as mesmas não são unilateralmente modificadas, conduzindo à alteração da posição hierárquica do trabalhador, respetivamente, no esquema hierárquico empresarial e tabela categorial definida em IRCT aplicável.

3. Princípio da Irreversibilidade na Categoria

3.1. Dimensionamento

A componente hierárquica que se associa à conjugação das aceções de categoria normativa e contratual assume relevância prática quando se analisam os arts. 119.º e 129.º, n.º 1, al. e) do CT, nos termos dos quais se recorre ao conceito de *categoria inferior*. A identificação de determinada categoria como “inferior” ou “superior” a uma outra exigirá sempre um juízo comparativo, através do qual se projetará a atividade desempenhada pelo trabalhador no esquema hierárquico organizativo, no sentido de se

³⁹ Expressão usada por CARVALHO (2018).

⁴⁰ Neste sentido v. RAMALHO (2023), p. 371. A categoria (interna à empresa) é atribuída uma dimensão vertical, reportando-se à posição do trabalhador no seio da hierarquia empresarial, sendo, dispõe a Autora, “sucessivamente ajustada à evolução do trabalhador na pirâmide empresarial”, pelo que “está intimamente relacionada com o conceito de carreira, que serve para aferir a progressão no trabalhador no seio da organização”. No mesmo sentido v. ac. do STJ de 11.12.2013, Proc. 4282/06.6TTLSB.L1.S1.

concluir se a mesma é considerada inferior ou superior em relação àquela que se usa como termo de comparação.

A tutela estática da categoria profissional do trabalhador não pode, em qualquer caso, ser alheia à inserção do mesmo no esquema hierárquico da empresa⁴¹. Isso resulta desde logo do disposto no art. 129.º, n.º 1, al. e), nos termos do qual é proibido ao empregador *mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no presente Código*⁴². O preceito legal elencado estabelece, em matéria de categoria, o princípio da irreversibilidade⁴³, de acordo com o qual as alterações à categoria profissional apenas são admissíveis quando seja para categoria superior⁴⁴. A propósito do mesmo, foi entendido, em ac. do TRC de 13.12.2022, proc. 2085/21.7T8LRA.C1⁴⁵, que “uma vez alcançada certa categoria, o trabalhador não pode dela ser retirado ou despromovido”⁴⁶. O que se pretende acautelar, com a consagração de semelhante garantia ao trabalhador, é que, através de uma modificação do respetivo contrato, o trabalhador não é colocado em posicionamento inferior na empresa, ou a desempenhar funções enquadradas categoria inferior, sem que exista um fundamento ou o seu acordo⁴⁷. Esta norma, desde logo por integrar a disposição legal onde são tutelados os direitos e garantias do trabalhador, apresenta carácter imperativo, dispondo PALMA RAMALHO que “fica assim vedado tanto aos instrumentos de regulamentação coletiva como ao contrato de trabalho o estabelecimento de um regime menos favorável ao trabalhador nesta matéria, de acordo com as regras do art. 3.º do CT.”⁴⁸

A garantia que se analisa constitui, antes de mais, uma proibição que recai sobre o empregador de sujeitar o trabalhador à prestação de tarefas que impliquem a sua

⁴¹ O princípio da irreversibilidade, já nos termos dos arts. 22.º e 23.º da LCT, era dirigido não só à delimitação do objeto da prestação laboral, mas também à tutela da garantia do posto na hierarquia na empresa. Neste sentido v. XAVIER (1972), pp. 78 e ss.

⁴² Entenda-se, o CT.

⁴³ Sobre o princípio da irreversibilidade na categoria v. CARVALHO (2004), p. 137 e XAVIER (1986), p. 546.

⁴⁴ Cf. RAMALHO (2023), p. 397.

⁴⁵ No mesmo sentido v. ac. do TRP, de 22.03.2021, Proc. 14235/18.6T8PRT.P1, ac. do TRP, de 12.09.2022, Proc. 1533/21.0T8MAI.P1 e ac. do TRG, de 15.12.2022, Proc. 934/21.9T8VRL.G1.

⁴⁶ Cf. Ac. do TRC de 13.12.2022, Proc. 2085/21.7T8LRA.C1.

⁴⁷ Neste sentido, sobre o princípio da irreversibilidade na carreira v. BRITO (2020), p. 308-309, RAMALHO (2023), pp. 396-401, XAVIER (1964), p. 18.

⁴⁸ RAMALHO (2023), p. 397.

desvalorização profissional⁴⁹, nos casos em que não se esteja perante situações em que a própria lei admite a baixa de categoria. Neste sentido, afirma NUNES DE CARVALHO, “a desvalorização profissional deve, pois, ser colocada no plano da dignidade do trabalhador, das suas legítimas expectativas e das representações inerentes ao fenómeno da profissionalidade”⁵⁰, esta encarada como valor inerente à pessoa do trabalhador⁵¹ e como corolário do princípio civil da inalterabilidade contratual⁵².

LOBO XAVIER vai mais longe a este respeito, entendendo que o reconhecimento de um estatuto irreversível a um trabalhador constitui uma refração da própria “segurança no emprego, na sua vertente funcional de estabilidade de emprego”⁵³. Nestes termos, a garantia de estabilidade a que se associa o art. 53.º da C.R.P, reflete-se também na necessidade de assegurar a não degradação da posição do trabalhador no esquema hierárquico e organizativo em que se encontra inserido. A categoria, nestes termos encarada como uma reflexão da posição contratual do trabalhador, surge como objeto de proteção legal e convencional, a nível tal que, como afirma MONTEIRO FERNANDES, “a despromoção ou baixa de categoria, não pode, nomeadamente, constituir sanção disciplinar, nem ser, por outro qualquer propósito, resultado de decisão unilateral do empregador”⁵⁴. À natureza estática da categoria deve, nestes termos, ser reconhecido o papel de assegurar a inamovibilidade de certos elementos de que o trabalhador é titular, enquanto parte na relação laboral, tipicamente relacionados com o estatuto hierárquico que este ocupa: a manutenção do seu estatuto retributivo, a distribuição de poder na organização empresarial e o reconhecimento de um certo tipo de valorização⁵⁵, cuja preservação constitui uma garantia que a este se reconhece⁵⁶.

O problema da tutela da categoria, convoca, como já se dispôs, as aceções de categoria no sentido contratual e normativo. O estatuto irreversível, que tipicamente se reconhece à categoria, sempre terá como subjacente a proibição de o empregador baixar

⁴⁹ O conceito de desvalorização profissional é associado ao princípio de irreversibilidade da carreira por FERNANDES (2023), p.328.

⁵⁰ CARVALHO (2011), p. 187.

⁵¹ Neste sentido v. FERNANDES (2023), p. 11.

⁵² Cf. art. 406.º do CC.

⁵³ XAVIER (1997), p. 176.

⁵⁴ V.g. FERNANDES (2023), p. 311.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ A manutenção da categoria profissional tem “natureza inderrogável”, não podendo o trabalhador dela dispor, *i.e.*, não pode renunciar ao direito a categoria profissional. Neste sentido v. ac. do TRP de 22.03.2021, Proc. 6979/18.9T8VNG.P1 e v. ac. do STJ, de 07.05.1989, Proc. 002461.

a categoria do trabalhador. Desta forma, pretende assegurar-se ao trabalhador a garantia de que a atividade contratada, com a sua correspondente inserção na organização hierárquica da empresa, não é degradada, bem como que o estatuto normativo⁵⁷ que lhe corresponda em IRCT aplicável permanece inalterado.

3.2. Exceções

Como previamente analisado, é comum que a celebração do contrato de trabalho não se esgote num único momento, sendo frequentes os casos em que o mesmo se encontra sujeito a um processo de formação, no qual o objeto do contrato vai sendo modelado, como resultado da própria dinâmica que a relação contratual tem subjacente. No contrato de trabalho, justamente por força da dinâmica específica associada a este vínculo, é natural que ocorram frequentemente ao longo da vida do contrato, como afirma PALMA RAMALHO, “desvios normais e não excepcionais ao programa contratual”⁵⁸. Nestes termos, não é incomum que existam elementos do contrato de trabalho que sejam concretizados em momento posterior àquele em que se formalizou o acordo das partes.

Mais do que isso, a tutela estática da carreira obriga a que se refiram os casos reconduzíveis à modificação anormal do quadro de referência contratual. São esses os casos das vicissitudes modificativas, que constituem “desvios anormais ao programa contratual”⁵⁹, reconduzíveis a alteração superveniente e imprevisível das circunstâncias em que se fundamentou o contrato. NUNES DE CARVALHO questiona se estas alterações, por respeitarem à dinâmica da categoria contratual, implicam uma mutação do objeto do contrato de trabalho ou a novação do mesmo⁶⁰. Acompanha-se o Autor no entendimento de que se está perante uma verdadeira modificação da categoria profissional contratual ou normativa, algo que, nomeadamente, resulta do facto de, após a vicissitude modificativa, não serem admissíveis, nomeadamente, a iniciação da contagem de novo período experimental ou perda da antiguidade que o trabalhador dispunha ao abrigo da sua antiga situação contratual⁶¹.

⁵⁷ CORDEIRO (2019), p. 466. O Autor afirma que “a categoria-estatuto nunca pode, em princípio, baixar – artigos 21.º/1, d) e 23.º da LCT, hoje os artigos 119.º e 129.º/1, e) do Código de 2009”.

⁵⁸ RAMALHO (2023), p. 761.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ CARVALHO (2018).

⁶¹ Neste sentido v. CARVALHO (1990), p. 199.

Pretendemos, nesta fase, analisar quais as exceções admitidas por lei ao princípio da irreversibilidade na categoria profissional, ou, por outras palavras, as situações de retrocesso que não ofendem a tutela estática da categoria. São estes os casos em que se admite a baixa da posição do trabalhador na categoria, não só no que ao conteúdo funcional respeita, como, essencialmente, no que concerne à posição hierárquica do trabalhador no esquema organizacional⁶².

3.2.1. Necessidade Premente

Não obstante a escassa regulação que o CT reserva ao tema, o tratamento dos casos de mobilidade categorial em sentido descendente⁶³ surge no art. 119.º, nos termos do qual se admite a baixa de categoria do trabalhador com “fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador”⁶⁴. Nestes termos, conforme dispõe ROMANO MARTINEZ⁶⁵, “admite-se a despromoção do trabalhador por via contratual”, sendo possível que “por acordo entre o empregador e o trabalhador, se proceda a uma despromoção deste último”.

Surge, nesta fase, a exigência de delimitar o conceito de “necessidade premente”, conforme aluda à realidade da empresa ou do trabalhador.

Com vista à apreensão do conceito de necessidade premente da empresa, convoca-se a distinção que é efetuada por NUNES DE CARVALHO⁶⁶, entre o conceito de “necessidade premente da empresa” e “interesse da empresa”, este último acolhido nos termos dos arts. 120.º e 194.º do CT, e cujo preenchimento se basta com a convocatória de um mero juízo de gestão, fundado numa lógica objetiva e de razoabilidade – algo que não é suficiente para que se esteja perante uma situação de necessidade premente da empresa. A diferença terminológica dos dois termos legais obriga a que, na apreensão do conceito de necessidade premente da empresa, se esteja na presença de alterações organizativas ou transformações no plano tecnológico da empresa, em que, com

⁶² MARTINEZ (2023), p. 404.

⁶³ No que respeita às modificações ascendentes e horizontais o CT omite o seu tratamento.

⁶⁴ Sobre a verificação dos requisitos para que se esteja perante uma situação de necessidade premente v. BRITO (2020), p. 308 e sobre o conceito de necessidade premente da empresa v. RAMALHO (2023), p. 398.

⁶⁵ V. MARTINEZ (2023), P. 404.

⁶⁶ Distinção efetuada por CARVALHO (2018)

frequência, a mudança do posto de trabalho surge como condição de viabilidade do próprio contrato de trabalho⁶⁷. Nesse sentido, o conceito de necessidade premente da empresa será reconduzível às situações em que o empregador se confronta com o dilema de saber se é obrigado a promover a cessação do contrato de trabalho ou, mantendo-o ao serviço, o afeta a uma outra categoria – porventura inferior – que não coincida com a atividade contratada.

No que respeita à estrita necessidade do trabalhador, surge também a exigência de que nos situemos perante interesses especialmente qualificados, fazendo sentido que, neste caso, o espectro de situações que motivam uma alteração regressiva da categoria profissional seja mais alargado. Mencionam-se, exemplificativamente, fatores associados a aspetos fisiológicos⁶⁸ ou psicológicos, perda de qualificação profissional ou interesses familiares ou profissionais⁶⁹.

A baixa da categoria do trabalhador por esta via, sempre exigirá motivo ponderado, independentemente do mesmo vir do lado do empregador ou do trabalhador. Ainda assim, e pelo facto de se estar perante mecanismo que poderia legitimar uso abusivo do poder diretivo do empregador, a baixa na categoria – nos casos em que haja diminuição da retribuição – sempre dependerá da validação da ACT, sendo dois os motivos que a justificam, de acordo com ROMANO MARTINEZ⁷⁰: “por um lado, apreciar da liberdade da manifestação; no que respeita à declaração de vontade emitida pelo trabalhador, importa verificar se este, ao celebrar o acordo de despromoção, estava realmente livre, não se encontrando sujeito a nenhuma pressão”; em segundo lugar, cabe à ACT “verificar se o trabalhador, quando celebrou o dito acordo, se encontrava esclarecido acerca das consequências jurídicas do mesmo”.

A circunstância de ser apreciada a liberdade e esclarecimento da declaração de vontade do trabalhador, por parte do competente organismo público⁷¹, sempre que a baixa de categoria implique a diminuição da sua retribuição, aliada ao facto de, nestes casos, se

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Exemplificativamente v. o caso do motorista cuja visão diminuiu ao ponto de não poder continuar a conduzir, oferecendo-lhe a empresa a manutenção do contrato com a categoria de ascensorista: XAVIER (2020), p. 477.

⁶⁹ Neste sentido v. MARTINEZ (2023), p. 405.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Entenda-se, a ACT.

recorrer à despromoção do trabalhador como eventual alternativa à cessação do contrato de trabalho⁷², fundamentam a admissibilidade legal desta exceção ao princípio da irreversibilidade na categoria.

3.2.2. Mobilidade Funcional

O desvio mais claro à tutela estática da categoria profissional é, todavia, o consagrado no art. 120.º do CT, nos termos do qual: “*O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador*”.

A figura do *jus variandi*, dispõe MADEIRA DE BRITO⁷³, atuará para além dos limites fixados no art. 118.º, n.º 2 do CT, sendo permitido, ao abrigo deste mecanismo, sujeitar o trabalhador a outras funções que não sejam afins ou funcionalmente ligadas à da atividade para que este tenha sido contratado. Ao abrigo deste regime, é legítimo ao empregador o exercício de “um poder unilateral de modificar as funções do trabalhador que não se encontram compreendidas na atividade contratada, o que significa não só as funções compreendidas naquela atividade, mas também para além das que sejam afins ou funcionalmente ligadas”⁷⁴. No fundo, o *jus variandi* possibilita a alteração ao objeto do contrato de trabalho através de uma manifestação de vontade unilateral do empregador, possibilitando que possam ser exigíveis ao trabalhador tarefas que extravasem aquilo a que contratualmente se vinculou.

Por constituir um desvio a dois princípios com importância preponderante na garantia do trabalhador – o princípio da invariabilidade da prestação e o princípio do cumprimento pontual dos contratos⁷⁵ – o *jus variandi* constitui um mecanismo de recurso excecional. A figura surge como corolário do princípio da liberdade da iniciativa privada e da organização⁷⁶, comprimindo-se a garantia fundamental do trabalhador à categoria,

⁷² Sobre a mudança da categoria como medida conservatória do emprego: LEITE/ ALMEIDA (2000), p. 73.

⁷³ BRITO (2020), p. 309.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ A este propósito v. o ac. do STJ, de 13.06.2017, Proc. 518/14.8TTBRG.G1.S1.

⁷⁶ Neste sentido v. BROLLO, *cit, apud* CARVALHO (2011), p. 187. É disposto que a mobilidade funcional se situa “numa das zonas mais telúricas do Direito do Trabalho”, confrontando “a liberdade do empregador

em conformidade com o disposto nos artigos 61.º e 62.º da CRP, sempre que tal seja sustentado pela necessidade de fazer ajustar a gestão da força de trabalho à realidade dinâmica da empresa. Neste sentido, ROMANO MARTINEZ entende que “o *jus variandi* pressupõe um desvio ao princípio *pacta sunt servanda* (art. 406.º do CC), justificado por motivos empresariais, que não constitui uma especificidade do domínio laboral”⁷⁷, fazendo sentido que a figura se reconduza a circunstâncias anómalas da vida da empresa⁷⁸.

A necessidade de que se esteja perante uma situação extraordinária na vida da empresa obriga a que abordemos resumidamente quais os requisitos que devem estar preenchidos, de modo a que se legitime o acesso ao *jus variandi*⁷⁹.

Em primeiro lugar, exige-se a presença de interesse da empresa. Convocando-se, nesta sede, o entendimento de MADEIRA DE BRITO, segundo o qual o interesse da empresa deve ser entendido como reportando-se às exigências da organização empresarial e não a um interesse subjetivo da pessoa do empregador⁸⁰. Do ponto de vista prático, é necessário que se esteja perante circunstâncias suscetíveis de comprometer a normalidade da vida da empresa, recorrendo-se ao *jus variandi*, enquanto ato de gestão que o empregador identifica como consentâneo com o interesse da empresa⁸¹.

O segundo requisito do *jus variandi* refere-se à transitoriedade das funções. O mesmo tem como objetivo evitar a modificação, por parte do empregador, do contrato de trabalho, sem que o trabalhador com isso consinta, visando impedir-se que a execução da prestação que se pressupunha transitória adquira natureza estável.

Quanto ao terceiro requisito, a mobilidade funcional não pode implicar modificação substancial da posição do trabalhador. No que ao mesmo se refere, sem

de decidir as modalidades de iniciativa económica e os limites aos atos de gestão da relação de trabalho, ditados pela tutela do valor da dignidade da pessoa do trabalhador”.

⁷⁷ MARTINEZ (2023), p. 757.

⁷⁸ CARVALHO, (1998), p. 211.

⁷⁹ Sobre os requisitos de verificação cumulativa de acesso à figura da mobilidade funcional v. RAMALHO (2023), p.382.

⁸⁰ V. BRITO (2020), p. 310.

⁸¹ Neste sentido v. CARVALHO (2011), dispõe que “raras vezes, perante tal quadro fático, o recurso ao *jus variandi* figurará como a única solução possível: constitui, quase sempre, uma opção, não uma consequência inexorável, em que é identificado, pelo empregador, como consentâneo com o «interesse da empresa»”.

prejuízo de a mobilidade funcional implicar o desempenho de funções não reconduzíveis ao padrão normal de cumprimento, essa modificação apenas poderá ocorrer dentro de certos limites, não podendo, legitimamente, implicar para o trabalhador sacrifícios indignos e desadequados, em relação ao seu estatuto profissional. O trabalhador não pode, com recurso ao mecanismo do *jus variandi*, “ser colocado numa situação hierárquica injustamente penosa, que lhe provoque desprestígio ou que lhe afete a sua dignidade profissional.”⁸², esclarecendo MONTEIRO FERNANDES que será substancial qualquer modificação que se reconduza às situações em que não se verifique “qualquer afinidade entre as tarefas temporariamente definidas e as que definem a categoria do trabalhador”⁸³.

Estando verificados os requisitos identificados, o empregador estará legitimado a fazer variar, unilateralmente, a prestação devida pelo trabalhador, sem que tal resulte numa violação ao princípio da irreversibilidade da categoria profissional.

3.2.3. Comissão de Serviço

A proibição do retrocesso na categoria profissional é ainda excepcionada pelo mecanismo que regula a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço. Também neste caso é necessário que se analise a sua conformidade com os princípios fundamentais já referidos quanto à tutela da categoria, nomeadamente os princípios gerais da segurança no emprego (com tutela no art. 53.º da CRP) e da irreversibilidade na carreira profissional (cf. o art. 129.º, n.º 1, al. e) do CT)⁸⁴.

Ora, no CT, a comissão de serviço goza de tutela legal nos termos dos arts. 161.º e ss., sendo admissível, ao abrigo da mesma, que, em determinadas circunstâncias, o trabalhador exerça uma atividade que extravase o conteúdo do objeto da prestação contratada – podendo suceder que sem carácter temporário⁸⁵ – tendo em conta as necessidades da empresa⁸⁶. No que diz respeito à tutela estática da categoria, releva a

⁸² A este propósito v. ac. do TRP, de 20.12. 2011, Proc. 913/10.0TTMTS.P1, onde se dispõe que a modificação passa a ser considerada substancial na circunstância em que a mesma sujeite o trabalhador a sacrifícios que não possam ser exigidos ou impliquem uma alteração substancial do posicionamento hierárquico da categoria profissional.

⁸³ FERNANDES (2023), p. 330.

⁸⁴ MONTEIRO (2020), p. 410.

⁸⁵ Elemento que a distingue, exemplificativamente, do *jus variandi*.

⁸⁶ Neste sentido v. MARTINEZ (2023), p. 406.

comissão de serviço na modalidade interna, por traduzir o recurso a trabalhadores que já dispunham de prévio vínculo jurídico-laboral com a empresa, os quais são afetos ao desempenho de diferente prestação laboral, em relação à que até então vinham desempenhando. Não trataremos, neste âmbito, da comissão de serviços externa⁸⁷, uma vez que só aquela convoca a compatibilidade com a natureza estática da categoria, por ser a que, por obrigar à alteração do conteúdo funcional da prestação exigível ao trabalhador⁸⁸, sempre poderá conduzir à alteração do seu posicionamento na organização.

Em todo o caso, a comissão de serviço constitui exceção admissível ao princípio da irreversibilidade na categoria. Nesse sentido, resulta dos termos do art. 164.º do CT que, cessando a comissão de serviço, o trabalhador – contratado para o desempenho de atividade ao abrigo deste regime – regressará à categoria que anteriormente tinha na empresa. Assim, a admissão desde mecanismo resulta do facto de que a sua natureza tipicamente transitória⁸⁹ é conhecida pelo trabalhador, a quem a cessação da comissão de serviço, nas palavras de MENEZES CORDEIRO, “não surpreende nem fere”⁹⁰.

Nestes termos, a comissão de serviço desempenha um papel de relevo na preservação da dignidade do trabalhador, que não só conhecerá a natureza tipicamente transitória da mesma, como também dispõe da expectativa de que, uma vez finda a comissão de serviço, voltará ao desempenho das funções que originalmente ocupava⁹¹. No mesmo sentido, LOBO XAVIER entende que a comissão de serviço corresponde a “interesses válidos das empresas e não são situações que lesem os trabalhadores nelas envolvidos”⁹², sempre se assegurando a preservação da dignidade do trabalhador em causa⁹³, considerando a precaridade da sua posição.

O acesso ao mecanismo da comissão de serviço é tipicamente caracterizado pela transitoriedade da função e reversibilidade do respetivo título profissional que o trabalhador não poderá alegar desconhecer⁹⁴, pelo que é com base nessas duas

⁸⁷ Para melhor compreensão desta modalidade de comissão de serviços v. LEITE (2000), pp. 155-156.

⁸⁸ Tal resulta do facto de a alteração categorial efetuada no âmbito da mesma organização empresarial a que o trabalhador já se encontrava vinculado poder resultar na modificação da sua posição hierárquica.

⁸⁹ A este propósito v. ac. do TRL, de 13.12.2016, Proc. 1947/2006-4.

⁹⁰ CORDEIRO (1991), p. 138.

⁹¹ *Ibid.*

⁹² XAVIER (2020), p. 487.

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ FERNANDES (2023), p. 210.

características que o acesso ao mecanismo sob análise não envolverá a violação do princípio da irreversibilidade na categoria.

3.3. Impossibilidade Superveniente da Prestação do Trabalhador

Percorridas as exceções legalmente admitidas ao conteúdo do princípio da irreversibilidade na categoria, enquanto principal responsável pela tutela estática da categoria do trabalhador, importa fazer referência a uma outra questão de (eventual) mobilidade categorial, discutida na jurisprudência. Referem-se os casos em que, por qualquer razão, o trabalhador se depara com uma impossibilidade superveniente para executar a prestação a que, contratualmente, se vinculou.

O tema, entende-se, adquire especial relevância quanto à questão de saber se, tendo o trabalhador sido atingido por uma impossibilidade superveniente para a execução do trabalho, o empregador tem o dever de promover ou aceitar que o trabalhador seja transferido para diferente categoria profissional⁹⁵, eventualmente inferior, com vista a conservar o vínculo contratual do trabalhador afetado.

Resulta do art. 343.º, al. b) do CT que o contrato de trabalho caduca nos termos gerais “*por impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva, de o empregador prestar o trabalho ou de o empregador o receber*”. Em ac. do TRP de 13.05.2019, proc. 3600/17.9T8VFR.P1 veio dispor-se, quanto ao assunto, que: “A impossibilidade absoluta de o trabalhador prestar o trabalho tem de se reportar apenas às atividades para que foi contratado, caducando o contrato de trabalho se o trabalhador não se encontrar em condições de as executar, uma vez que não existe um dever genérico de o empregador modificar o objeto do contrato em função da limitação do trabalhador.”⁹⁶. Nesse sentido, FURTADO MARTINS, entende que: “Releva saber se o trabalhador se encontra em condições de executar a prestação a que se obrigou, tal como ela é definida através da categoria profissional, e não outra que se encontra fora do programa contratual e cuja

⁹⁵ Entenda-se, para o desempenho de funções diferentes para as quais o trabalhador havia sido contratado.

⁹⁶ Sobre o empregador não recai o dever de assegurar ao trabalhador ocupação em funções e condições de trabalho compatíveis com o respetivo estado. Neste sentido v. ac. do TRL de 01.02.2023, Proc. 26441/21.1T8LSB.L1-4, ac. do TRE, de 24.11.2022, Proc. 2266/20.0T8STR.E1. e ainda ac. do TRP de 13.05.2019, Proc. 3600/17.9T8VFR.P1.

execução pressupõe a alteração desse programa, ou seja, uma modificação do contrato de trabalho”⁹⁷.

Do exposto resulta que a viabilidade do contrato de trabalho se afere em função da atividade contratada. Assim, caso a prestação prometida pelo trabalhador se tenha tornado, de alguma maneira, impossível, isso implica que, em princípio, o contrato caducará, não existindo um dever patronal de providenciar ou aceitar uma alteração de categoria.

A regra legal que se analisa é excecionada em alguns casos. O primeiro, aponta NUNES DE CARVALHO⁹⁸, reconduz-se às hipóteses em que a alteração do objeto do contrato de trabalho se encontra pré-ordenada⁹⁹ ou pré-determinada pelas partes. Sucede tipicamente que nos IRCT se definam esquemas de promoção obrigatória, ou mera alteração na categoria, que, mediante a verificação de certos requisitos, fundamentam a alteração do objeto do contrato de trabalho, podendo fazê-lo em sentido descendente. Exemplificativamente, analise-se o disposto no n.º 1 da Cláusula 17.ª do AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical do Pessoal de Tráfego (ASPTC)¹⁰⁰, nos termos do qual: *“Os trabalhadores que, em virtude de exame do serviço de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções, entram em regime de reconversão.”* Verificada a situação de incapacidade do trabalhador, nos termos da referida norma, é possível que o mesmo venha a ser reclassificado em categoria inferior.

Outros casos existem em que a alteração de funções surge com carácter impositivo. A situação em que tal se verifica de maneira mais inequívoca resulta do Regime dos Acidentes de Trabalho¹⁰¹. A este propósito, foi decidido em ac. do TRL de 01.02.2022, proc. 2644/21.1T8LSB.L1-4 que: *“Não resultando a incapacidade de acidente de trabalho mas de causa natural, o empregador não tem o dever de assegurar ao*

⁹⁷ MARTINS (2017), pp. 72-73, que esclarece que que: *“Não está em causa saber se o trabalhador tem capacidade para desempenhar uma qualquer atividade profissional por conta de outrem, mas sim determinar se lhe é possível realizar a prestação contratual a que se obrigou.”*

⁹⁸ A este propósito v. CARVALHO (2018).

⁹⁹ Exemplificativamente v. cláusula 25.ª do Acordo Coletivo de Trabalho para o Setor Bancário, cf. BTE, n.º 3, 1.ª série, de 22.01.2011.

¹⁰⁰ Cf. BTE, n.º 35, 1ª série, de 22. 09.2018.

¹⁰¹ V. Lei 98/2009, de 4 de setembro.

trabalhador ocupação em funções e condições de trabalho compatíveis com o respetivo estado”. Ora, ao abrigo do regime mencionado, define-se sob que condições se determina, com obrigatoriedade para o empregador, o dever de proceder à alteração da categoria contratual do trabalhador. Sendo que, nos termos dos arts.º 154.º e 155.º do referido regime é disposto que em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, que tenha resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, existe a obrigação de o empregador ocupar o trabalhador, que, ao seu serviço, tenha sofrido o acidente ou contraído a doença em “funções compatíveis com o respetivo estado.”

Outro caso em que a reconversão categorial se encontra pré-determinada decorre do Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura, resultando que, em certos casos, se a incapacidade que afete o trabalhador tenha direta correlação com a prática da atividade artística em causa, se torna obrigatório para o empregador aceitar ou promover a alteração do conteúdo funcional¹⁰².

Observamos que, quer seja em situações em que as partes pré-determinam a possibilidade de o trabalhador ser reconvertido, quer seja quando a reconversão se encontra prevista diretamente na lei, os casos que se mencionam constituem exceções ao princípio da irreversibilidade na categoria. Ao abrigo dos mesmos, resulta a obrigação de alteração de categoria – nada obstando a que a mesma se processe em sentido descendente – possibilitando, em última análise, a manutenção do vínculo contratual, que cessaria nos termos do art. 343.º, al. b) do CT, caso estas exceções não fossem previstas.

Não deve deixar de afirmar-se: por ser nestes casos prevista a possibilidade de baixar a categoria do trabalhador, a reconversão sempre poderá, nestes moldes, atentar contra a garantia a que se tem feito menção, com tutela legal no art. 129.º, n.º 1, al. e) do CT. Acaba por resultar que, a baixa de categoria, neste âmbito posta ao serviço do

¹⁰² Cf. art. 23.º do DL n.º 105/2021, de 29 de novembro. A este propósito, é previsto que: “*se o trabalhador perder, de forma absoluta, superveniente e definitiva a aptidão para a execução da atividade artística e técnico-artística para que foi contratado, por motivo decorrente das características da própria atividade, o empregador, mediante parecer fundamentado de uma comissão, deve atribuir-lhe, sem perda de retribuição, outras funções compatíveis com as suas qualificações profissionais, mesmo que não incluídas no objeto do contrato de trabalho, devendo assegurar-lhe a formação profissional adequada.*”

cumprimento da segurança no emprego¹⁰³, ao possibilitar a continuidade da relação laboral¹⁰⁴, acaba por colocar em causa o cumprimento do mesmíssimo princípio, o qual, como se analisou, também é responsável pela proibição dirigida ao empregador de alocar o trabalhador a categoria profissional que implique a sua desvalorização.

Nestes casos excepcionais, a baixa de categoria é admitida – podendo até suceder que seja obrigatória – sempre que tal possibilite a continuidade da relação laboral. Sem prejuízo dos mesmos, observamos que a regra é a de que a baixa de categoria, por implicar a modificação do objeto contrato de trabalho, só poderá ser fundamentada pela vontade comum das partes, acabando por suceder que, sempre que não nos encontremos no âmbito de uma exceção que a permita, opere a caducidade do contrato de trabalho, nos termos legais – art. 343.º, al. b) do CT.

Questionamos se o regime geral não beneficiaria da existência de uma solução legal que privilegiasse a manutenção do vínculo contratual do trabalhador, ainda que em condições diversas (porventura inferiores), como alternativa à cessação, sem mais, do vínculo contratual do trabalhador e que permitisse dar cumprimento ao princípio da contratualidade. Questionamos ainda se o ordenamento jurídico-laboral português não beneficiaria do acolhimento da figura legal do despedimento modificativo, importada do Direito alemão, para os casos em se tenha tornado inexigível a manutenção da relação de trabalho nas condições contratadas¹⁰⁵.

3.4. Despedimento Modificativo

O despedimento modificativo (“Änderungskündigung”) corresponde à comunicação de cessação do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora, acompanhada da apresentação de uma proposta de continuação da relação laboral, mas em condições distintas¹⁰⁶.

¹⁰³ Neste sentido v. XAVIER (1997), p. 176. Entende o Autor que o reconhecimento de um estatuto irreversível a um trabalhador constitui uma refração da própria “segurança no emprego, na sua vertente funcional de estabilidade de emprego”.

¹⁰⁴ Entenda-se, assegurando ao mesmo a colocação no desempenho de novas funções, quando seja assolado por superveniente impossibilidade para o desempenho da atividade contratada.

¹⁰⁵ Neste sentido v. BRITO (2021), p. 220

¹⁰⁶ XAVIER (1997), pp. 79 e ss.

No ordenamento jurídico alemão¹⁰⁷ é prevista – dentro de certo âmbito – a possibilidade de modificação de funções (“Versetzung”), a qual, sempre que exija a afetação do trabalhador a piores condições de trabalho, não se encontra coberta pelo poder diretivo do empregador, por envolver uma modificação do contrato de trabalho¹⁰⁸. Neste âmbito, está-se perante um mecanismo onde podem ser incluídas alterações à atividade desempenhada pelo trabalhador¹⁰⁹. Uma vez que implica a modificação do objeto do contrato de trabalho, a alteração que referimos poderá ser legitimada, tal como acontece no ordenamento jurídico português, através de um acordo modificativo¹¹⁰, em que, em cumprimento estrito do princípio da contratualidade, o trabalhador autoriza a sua alteração categorial (§ 305 do BGB). Porém, o ordenamento jurídico alemão admite que a alteração do objeto do contrato de trabalho pode dispensar o acordo do trabalhador, sendo fundamentada na figura do despedimento modificativo (§ 2 da KschG)¹¹¹.

Nos termos do despedimento modificativo, sempre que, relativamente ao empregador, se tenha tornado inexigível a continuação da relação laboral nas condições de trabalho contratadas¹¹², dispõe LOBO XAVIER que “em caso de emergência o empregador pode encarregar o trabalhador de outros serviços”¹¹³. Como alternativa à cessação do contrato de trabalho, através do despedimento modificativo, o sistema jurídico-laboral alemão tutela a possibilidade de ser facultado ao empregador o direito de encarregar o trabalhador do exercício de funções que, não sendo enquadráveis no âmbito da atividade contratada, sempre poderão implicar a baixa da sua categoria. Se a alteração de funções for rejeitada pelo trabalhador, poderá o empregador proceder ao despedimento modificativo do mesmo¹¹⁴. A legalidade e legitimidade de tal prática são asseguradas pelo seu controlo e fiscalização por parte da comissão de trabalhadores¹¹⁵, pretendendo aferir-se qual a justificação social da alteração de funções e a determinação das condições propostas com a mesma, numa prática procedimental destinada a impedir o recurso abusivo e discricionário a tal mecanismo.

¹⁰⁷ WEISS (1977), pp. 256 e ss. *cit. apud.* XAVIER (1997), p. 79.

¹⁰⁸ Neste sentido XAVIER (1997), p. 79.

¹⁰⁹ BRITO (2021), p. 117.

¹¹⁰ Solução também admissível em Portugal, nos termos do art. 119.º do CT.

¹¹¹ BRITO (2021), p. 162.

¹¹² Neste sentido v. BRITO (2021), p. 162.

¹¹³ Entenda-se, que não estejam incluídos na atividade contratada.

¹¹⁴ XAVIER (1997), pp. 79 e ss.

¹¹⁵ *Ibid.*

À figura do despedimento modificativo corresponde um negócio jurídico composto por duas declarações de vontade. A primeira surge com a comunicação ao trabalhador da intenção de fazer cessar o respetivo contrato de trabalho; e a segunda surge com a proposta de manutenção do vínculo contratual, através da alteração das condições contratadas, que, não sendo aceites pelo trabalhador, possibilitariam que o empregador procedesse validamente ao despedimento modificativo.

3.5. Solução Proposta

No ordenamento jurídico português, a eventualidade de se considerar lícito o despedimento de um trabalhador, caso o mesmo não aceite funções alheias às que integram a prestação que até então vinha desempenhado, não é encarada com a mesma abertura em relação ao que se prevê para o ordenamento jurídico alemão.

Pretende afirmar-se, por outras palavras, que não constitui um motivo válido, que permita ao empregador alegar o preenchimento de caducidade do contrato de trabalho, quando o trabalhador tenha rejeitado a proposta de modificação das condições contratadas, como alternativa à cessação da relação laboral. Como afirma LOBO XAVIER, em Portugal assiste-se a um “bloqueamento estrutural dos despedimentos modificativos¹¹⁶”, não existindo uma solução legal que permita ao empregador a possibilidade de realocar – ou, eventualmente, reclassificar – o trabalhador em relação ao qual se tenha tornado inexigível, por qualquer motivo, a manutenção da relação contratual, desta forma possibilitando a conservação do vínculo laboral, nos casos em que a alternativa seja a cessação do contrato de trabalho.

Sem prejuízo do disposto, a evolução legislativa recente exige que se apontem mecanismos que constituem afloramentos da figura do despedimento modificativo, casos em que o mesmo surge como medida conservatória do emprego em situação de despedimento. PALMA RAMALHO¹¹⁷ indica que o caso em que isso acontece de maneira mais inequívoca é o da possibilidade da reconversão dos trabalhadores¹¹⁸, entendendo a Autora que “a recolocação do trabalhador por reconversão e reclassificação

¹¹⁶ *Ibid.* pp. 77-78.

¹¹⁷ RAMALHO (2023), p. 398-399.

¹¹⁸ Situação que exigirá o acordo para a despromoção, nos termos do artigo 119.º do CT.

profissional é tradicionalmente prevista pela nossa lei como medida alternativa ao despedimento coletivo (art. 361.º, n.º 1 do CT) e, indiretamente, a propósito do despedimento por extinção do posto de trabalho (art. 368.º, n.º 4 do CT) e do despedimento por inadaptação (art. 375.º do CT), num afloramento da regra que a doutrina germânica apelida de despedimento modificativo, cabendo ao empregador demonstrar que não tem outro posto compatível e disponível para o trabalhador na sua organização”.

Não obstante a comprovada evolução que o regime legal tem merecido, no que respeita à consagração de mecanismos que, de certa forma, permitem uma aproximação à figura do despedimento modificativo, o quadro legal atual ainda sofre de algumas limitações. Tomando exemplificativamente a figura de despedimento por extinção do posto de trabalho, dispõe o art. 368.º, n.º 4 do CT que *“uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.”* Dispõe FURTADO MARTINS: “o que releva é saber se o empregador dispõe de um posto de trabalho cujo conteúdo funcional seja compatível quer com a categoria objetiva ou o tipo de atividade contratada, quer com a categoria normativa ou estatutária do trabalhador”¹¹⁹. Do exposto, parece resultar que se da eventual alteração do posto de trabalho resultar a modificação das funções do trabalhador, passando, nomeadamente, a sujeitar-se o mesmo ao desempenho de tarefas enquadráveis em categoria mais baixa no “organigrama” da empresa, então não está o empregador sujeito a qualquer obrigação de ocupação alternativa¹²⁰.

Neste caso, a proposta de alteração das condições contratadas, ao permitir a continuação da relação de trabalho, sempre surgiria como uma alternativa ao despedimento do trabalhador, somente se considerando válido o despedimento caso o trabalhador não aceitasse as novas funções que lhe eram propostas. A admissão de solução neste sentido parece ser considerada viável por PALMA RAMALHO, em particular quando dispõe que, nestes casos, “a possibilidade de reconversão dos trabalhadores, como medida alternativa ao despedimento, pode envolver uma mudança de categoria, nos termos do art. 119.º do CT. Trata-se de um afloramento da figura do

¹¹⁹ MARTINS (2017), p. 300 e ss.

¹²⁰ *Ibid.*

despedimento modificativo, consagrada no regime germânico”¹²¹. Nestes termos, julga-se de aplaudir a solução proposta pela Autora, ao servir-se da possibilidade da baixa de categoria, admitida com base no acordo do trabalhador, enquanto medida conservatória do emprego. Não obstante, a jurisprudência tem demonstrado relutância em admitir essa posição, já tendo inclusive sido decidido em ac. do STJ de 22.06.2005, proc. 05S923, que: “não basta que o trabalhador aceite a alteração do objeto do contrato; a aceitação da alteração do objeto do contrato apenas é relevante quando exista na empresa um outro posto de trabalho que lhe possa ser atribuído¹²², e a aceitação destina-se exatamente a permitir a mudança da posição profissional do trabalhador.”¹²³

A análise da opção sempre permitirá concluir que o regime legal parece preferir a quebra da relação contratual à continuidade da mesma, ainda que o trabalhador passasse a estar afeto ao desempenho de funções reconduzíveis a categoria profissional inferior, uma vez que não se prevê a obrigação de ocupação alternativa, através da reconversão ou mudança de atividade contratada.

Entende-se que seria adequada a criação de uma solução legal da qual resultasse a exigência de realização de um juízo valorativo cuja prática deve ser anterior à da cessação, sem mais, do contrato de trabalho e da qual resultaria a priorização de uma alteração do objeto do mesmo¹²⁴, quando tal significasse a continuidade da relação laboral. Neste caso, entende-se, a tutela do interesse do trabalhador e a inerente conservação do seu vínculo devem prevalecer sobre o sacrifício imposto ao empregador por via da realocação do trabalhador. Esta solução possibilitaria ao empregador a reafectação do trabalhador, contanto que, para tanto, o trabalhador reúna as necessárias qualificações. Dessa forma, a modificação do objeto da prestação de trabalho, mesmo que resultando na baixa de categoria do trabalhador, passaria a ser compatível com a tutela da sua categoria.

¹²¹ V. RAMALHO (2023), p. 1076.

¹²² Entenda-se, por ser o conteúdo desse posto de trabalho compatível com a categoria contratual do trabalhador.

¹²³ Neste sentido v. MARTINS (2017), p. 302; a este propósito o Autor conclui que não existe um dever que vincule o empregador a atribuir ao trabalhador uma vaga cujo conteúdo do posto de trabalho não seja compatível com a sua categoria contratual. “E a obrigação de ocupação alternativa não implica um dever de reconversão ou mudança da atividade contratada.”

¹²⁴ GOMES (2007), pp. 919-922; a este propósito concorda-se com o Autor na afirmação de que o contrato de trabalho deve ser visto como o título que “abre o direito ao emprego na empresa, desde que o trabalhador possa ser afetado a esse emprego e mesmo que o referido emprego apresente características diferentes do que foi inicialmente acordado.”

Essa hipótese surge indiscutivelmente na defesa do princípio constitucional da segurança no emprego, cuja principal manifestação se entende resultar da manutenção do mesmo, ainda que desta resulte uma alteração regressiva¹²⁵, com a consequente alteração do objeto da prestação de trabalho¹²⁶.

4. Direito à Progressão na Carreira

4.1. Conceito

Antes de se confrontar a existência de um eventual direito à progressão na carreira com a natureza estática da categoria, começa por definir-se a carreira profissional como “categoria ou conjunto ordenado de categorias referentes a uma atividade especial¹²⁷”. Nestes termos, a promoção profissional representa uma outra consequência do facto de que, como dispõe LOBO XAVIER, o contrato de trabalho é “necessariamente um contrato incompleto, exposto à mudança”¹²⁸. O contrato de trabalho, e o seu carácter tipicamente evolutivo, surge na maior parte dos casos associado a uma “expectativa de melhoramento da posição do trabalhador”¹²⁹, o que, por implicar também uma mutação do objeto do contrato de trabalho, obriga a que se faça uma referência ao confronto da possibilidade da promoção profissional com a tutela estática da categoria.

Ora, nesta vertente, a promoção dirá respeito à transição de determinado trabalhador para categoria contratual¹³⁰ superior àquela para que, numa primeira fase, fora contratado, sendo tipicamente associada a um veículo de promoção social e profissional¹³¹. Em ac. STJ de 22.10.2008, proc. 07S3666, o conceito de promoção profissional foi definido por referência à “alteração da categoria profissional a título definitivo, acordada expressa ou tacitamente entre as partes de um contrato de trabalho, e envolve uma modificação estável e profunda do conteúdo do negócio.”¹³² A promoção,

¹²⁵ A colocação do trabalhador numa função que corresponda a uma categoria inferior pode ser uma alternativa à cessação do contrato de trabalho: RAMALHO (2023), p. 1076.

¹²⁶ Sobre a mutabilidade da relação laboral: CARVALHO (1990), pp. 217 e ss.

¹²⁷ Cf. ac. do TRP, de 11.04.2018, Proc. 431/17.7t8AGD.P.

¹²⁸ XAVIER (2020), p. 695.

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ Resultado do que tem sido exposto, a alteração da categoria contratual terá como consequência a alteração, neste caso em sentido ascendente, da categoria normativa.

¹³¹ CARVALHO (1990), p. 222.

¹³² Cf. ac. do STJ, de 22.10.2008, Proc. 07S3666.

nestes termos, surge como corolário da dinâmica contratual, representando uma causa da modificação do quadro de referência contratual e constituindo uma outra causa de mobilidade do trabalhador na organização empresarial em que se encontra inserido.

Enquanto modificação estável do conteúdo do negócio¹³³, contrariamente ao que até agora se expôs, a promoção profissional é associada à ideia de evolução profissional, por representar a ocupação sequencial de uma das fases de determinado conjunto ordenado de categorias com referência a uma função específica, ou conjunto de funções, estas últimas correspondendo à categoria de determinado trabalhador.

Enquadrando o conceito dogmaticamente, subscreve-se o entendimento de NUNES DE CARVALHO¹³⁴, ao dispor que são três as formas de se perspetivar a promoção profissional. Em primeiro lugar, a promoção pode representar uma alteração do quadro de execução do contrato¹³⁵, na vertente de uma valorização funcional hierárquica, oferecendo à categoria uma natureza puramente “situacional”, projetada na organização empresarial, valendo a esta forma de enquadrar o conceito um juízo comparativo que coloca o trabalhador numa posição superior à dos demais. Seguidamente, pode a promoção representar uma variação no posicionamento da grelha das categorias normativas, mas sem que isso signifique uma alteração propriamente dita do conteúdo objeto do contrato de trabalho, algo que, por outras palavras, significa uma reclassificação em sentido ascendente. Por último, pode enquadrar-se a promoção no sentido de mera progressão salarial, a transição para um nível salarial superior, sem que isso implique necessariamente uma alteração da categoria normativa ou do conteúdo funcional exigível ao trabalhador¹³⁶.

Será, portanto, coincidente aos três conceitos o facto de se estar perante uma modificação do quadro de referência contratual¹³⁷, o que se reporta a uma alteração do

¹³³ A promoção exigirá, nesta senda, a modificação estável do conteúdo do negócio jurídico: CORDEIRO (1990), p. 469.

¹³⁴ CARVALHO (2018)

¹³⁵ A este propósito v. DIAS (1997), pp. 146-147.

¹³⁶ A progressão salarial, individualmente considerada, não contende com o objeto do contrato: FERNANDES (2023), p. 312.

¹³⁷ CARVALHO (1990), p. 204.

conteúdo do contrato de trabalho, associando-se inelutavelmente a esta temática uma questão de contratualidade¹³⁸.

4.2 Consensualidade na Progressão

Somos levados a questionar qual o motivo que conduziu o legislador à circunstância de, sendo especialmente cauteloso na consagração de proibição expressa dirigida ao empregador de baixar a categoria de determinado trabalhador – constatando-se que até o faz em dois momentos diversos (entenda-se, no art. 119.º e no art. 129.º, n.º 1, al. e)) – não revelar a mesma preocupação à consagração de disposições legais que de forma expressa reconheçam (ou não) o direito à progressão na carreira.

Apesar de, como *supra* se dispôs, ser tipicamente encarada como “veículo de promoção social e profissional”¹³⁹, MONTEIRO FERNANDES constata que “a atribuição de categoria mais elevada não pode ser imposta ao trabalhador. Não é raro que a categoria mais alta envolva atividades caracterizadas por níveis mais elevados de responsabilidade e de intensidade de trabalho, que o trabalhador tem, obviamente, o direito de não aceitar, na medida em que se trata de uma modificação do objeto do contrato de trabalho”¹⁴⁰. Resulta que, por a matéria de subida da categoria não ser objeto de referência no CT, o seu enquadramento jurídico deve ser efetuado com recurso às regras gerais do negócio jurídico¹⁴¹, sendo o princípio geral do cumprimento dos contratos, nos termos do art. 406.º do CC¹⁴², o responsável pela limitação do poder patronal em matéria de progressão na carreira¹⁴³.

A constatada falta de regulamentação legal que o tema merece poderia levar a concluir que as regras da progressão profissional estariam na total disposição da entidade patronal¹⁴⁴. Mais do que isso, sendo este um tema cuja projeção extravasa o conteúdo do vínculo contratual, poderia pensar-se que as condições materiais a que se sujeita a

¹³⁸ A este propósito v. ac. do STJ, de 22.10.2008, Proc. n.º 07S3666.

¹³⁹ CARVALHO (1990), p. 222.

¹⁴⁰ FERNANDES (2023), p. 311.

¹⁴¹ RAMALHO (2023), p. 401.

¹⁴² A este propósito v. RAMALHO (2020), p. 367.

¹⁴³ CARVALHO (1990), pp. 149; onde se vem clarificar que o aparato protetivo relacionado com a tutela estática da categoria, apesar de evocar expressamente a despromoção (baixa de categoria) engloba também a subida da categoria.

¹⁴⁴ MENGONI (1976), p. 390-391, *cit. apud.* CARVALHO (1990), p. 246.

progressão profissional seriam enquadradas nas faculdades genéricas do poder diretivo do empregador. O mesmo surgiria, nessa vertente, como responsável pela criação das prerrogativas organizativas, fundamentadas essencialmente no direito de criar e gerir a estrutura empresarial pela qual é responsável, numa lógica negocial sustentada em pressupostos de liberdade de iniciativa económica e direção da respetiva atividade organizativa.

A admissão desse modelo obstaria ao controlo dos poderes empresariais, permitindo-se ao empregador recorrer à modificação unilateral do objeto do contrato de trabalho, alterando a categoria contratual do trabalhador, neste caso em sentido ascendente, sempre que isso lhe fosse conveniente. A este propósito, convoca-se o entendimento de MADEIRA DE BRITO, ao dispor que “a prestação a que o trabalhador se obriga é definida pelas partes, conferindo à autonomia privada um papel reforçado no estabelecimento do conteúdo contratual”¹⁴⁵. Dessa constatação aflora a ideia de que, sendo o objeto do contrato de trabalho definido por acordo entre as partes¹⁴⁶, então necessariamente também só poderá ser alterado pela vontade das partes, contrariando-se o entendimento, como afirma o mesmo Autor, “de que a autonomia privada não tem, no domínio laboral, a mesma relevância que nos restantes negócios jurídicos, no que diz respeito à definição do objeto contratual”¹⁴⁷.

A promoção profissional por, naturalmente, constituir uma alteração ao conteúdo do negócio jurídico laboral, estará liminarmente sujeita ao acordo das partes, do mesmo se podendo extrair a legitimidade para a modificação na categoria. Não sendo novidade a exigência de um tal acordo na situação em que se atribua ao trabalhador uma categoria inferior¹⁴⁸, poderia pensar-se que a promoção profissional, por geralmente representar uma situação benéfica para o trabalhador, dispensaria concordância entre as partes. Não é esse o caso, sendo imperativo clarificar que também a atribuição de uma categoria mais elevada não pode ser imposta ao trabalhador, podendo a sua passagem para categoria superior ser licitamente recusada pelos motivos que entender¹⁴⁹.

¹⁴⁵ BRITO (2020), p. 293.

¹⁴⁶ Cf. artigo 115.º do CT.

¹⁴⁷ BRITO (2020), p. 293.

¹⁴⁸ Através da necessidade de este dar o seu acordo para a despromoção, nos casos do art. 119.º do CT.

¹⁴⁹ RAMALHO (2023), p. 401.

Não pode ignorar-se a natureza garantística do contrato de trabalho, surgindo o mesmo associado à dimensão de contratualidade típica da relação laboral. Nesta ótica, dir-se-á que o que é imputável à vontade do trabalhador também só pode ser alterado com respeito pela sua vontade. É precisamente nesse pressuposto que o acordo entre as partes é, não só um elemento essencial do conceito de promoção profissional, como um mecanismo fundamental na garantia da tutela estática da carreira do trabalhador, quando, por algum motivo, este não lhe pretenda conferir dinamismo ascendente.

4.3 Modalidades de Promoção

Correspondendo a uma modificação do quadro de referência contratual, a promoção, como qualquer desvio ao programa contratual fixado pelas partes, pode assumir diversa natureza, cada uma dizendo respeito a uma modalidade diversa de promoção profissional.

Aponta NUNES DE CARVALHO¹⁵⁰ que, quanto aos tipos de modificação do quadro de referência contratual, podem ser observadas várias distinções. No que respeita à duração, podem ser permanentes ou temporárias; quanto à autonomia, podem radicar na vontade das partes ou ser impostas por lei ou qualquer outra fonte, tipicamente os IRCT; quanto à obrigatoriedade, podem ser voluntárias ou obrigatórias; no que se refere à forma, podem resultar da vontade expressa das partes ou da aceitação tácita do trabalhador. Nos casos em que, como sucede na promoção, a modificação do quadro contratual de referência é aferida por referência a um critério fundamentalmente hierárquico, a jurisprudência e a doutrina nacionais têm feito referência à ideia fundamental *supra* dimensionada de “contratualidade”. Quanto a esta, haverá a distinguir, essencialmente entre duas modalidades de promoção profissional: as promoções por mérito e as promoções automáticas.

Começando pelas promoções por mérito¹⁵¹, dispõe PALMA RAMALHO, “que são as promoções individuais, baseadas no juízo do empregador, sobre a atividade desenvolvida em concreto por cada trabalhador, e em relação às quais o trabalhador tem

¹⁵⁰ Sobre as modalidades de modificações do objeto do contrato de trabalho v. CARVALHO (2018)

¹⁵¹ Sobre as promoções por mérito ou escolha v. CORDEIRO (2019), p. 469.

uma mera expectativa”¹⁵². A esta modalidade de promoção, refere-se ROMANO MARTINEZ, de maneira autoexplicativa, como “promoções acordadas”¹⁵³. São estas as que resultam exclusivamente de juízo valorativo do empregador, sendo, por isso, fruto de um juízo discricionário, efetuado por motivos de gestão. As promoções por mérito, dispõe o mesmo Autor, “derivam do acordo entre o empregador e o trabalhador; a promoção depende da escolha do empregador; mas o trabalhador não pode ser promovido sem o seu assentimento”¹⁵⁴. Constituem, precisamente, os casos em que o objeto do contrato de trabalho, como inicialmente fora definido pelas partes, será alvo de alteração, ou ajuste modificativo. São estas as situações em que, estando-se perante a modificação da atividade a desempenhar pelo trabalhador ou a sua projeção no esquema hierárquico na empresa, sempre dependerão do acordo do mesmo.

Diferente é o caso das promoções automáticas ou obrigatórias¹⁵⁵, as quais, funcionam independentemente da vontade das partes, decorrendo automaticamente, como esclarece ROMANO MARTINEZ, do “preenchimento de pressupostos que podem estar previstos em convenção coletiva, contrato de trabalho ou regulamento de empresa, mas, mesmo quando previstas em contrato de trabalho, distinguem-se das promoções acordadas porque são automáticas e não negociadas para cada promoção em concreto”¹⁵⁶. Por referência a esta modalidade de promoções, somos levados a questionar qual o fundamento da exclusão da dimensão de contratualidade, a qual, como se demonstrou, constitui a atribuição de uma importante garantia do trabalhador¹⁵⁷.

Sucede que embora, como entende PALMA RAMALHO, “o trabalhador possa recusar os dois tipos de promoção”¹⁵⁸, é quanto às promoções por mérito que o acordo do trabalhador constitui requisito de validade essencial. No caso das promoções automáticas, inexistem motivos que conduzam à exigência do acordo do trabalhador, por, na generalidade das situações, manterem intocada a categoria contratual¹⁵⁹, o que significa,

¹⁵² RAMALHO (2023), p. 402.

¹⁵³ MARTINEZ (2023), p. 407.

¹⁵⁴ *Ibid.*

¹⁵⁵ Quanto à aplicação exclusiva de critérios de antiguidade nas promoções automáticas v. CARVALHO (1990), p. 284 e CORDEIRO (2019), p. 469.

¹⁵⁶ MARTINEZ (2023), p. 407.

¹⁵⁷ Sobre o princípio da contratualidade como uma importante garantia do trabalhador v. CARVALHO (2018)

¹⁵⁸ RAMALHO (2023), p. 402.

¹⁵⁹ CARVALHO (1990), p. 284.

por outras palavras, que é conservado o conteúdo funcional que ao trabalhador é exigível pelo poder diretivo patronal¹⁶⁰.

No fundo, quanto às promoções obrigatórias, a exigência do respeito pelo princípio da contratualidade é mitigada, considerando que, na maior parte dos casos, o trabalhador mantém a sua categoria contratual, não obstante a promoção, que tipicamente consiste num melhoramento da sua situação remuneratória.

4.4. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

A progressão profissional, não sendo referida na lei, é frequentemente alvo de tratamento através dos IRCT, fonte específica de Direito do Trabalho¹⁶¹, com papel relevante na fixação de condições de trabalho, nomeadamente: quanto à componente salarial, regimes de férias, duração do trabalho, e, no que presentemente nos interessa, tutela da carreira profissional. São os referidos instrumentos que, com maior rigor, definem os mecanismos atinentes à tutela dinâmica da carreira profissional, fixando *a priori* as “balizas colocadas ao funcionamento das prerrogativas patronais”¹⁶², quanto ao tratamento do tema.

Resultando do disposto do art. 492.º do CT quais as matérias sobre as quais a convenção coletiva de trabalho deve dispor, constata-se que o tratamento da carreira não é uma delas. Não obstante, é hoje amplamente aceite, o facto de que “as regras de progressão na carreira – enquanto indubitável instrumento de satisfação profissional, de realização pessoal e, também, de produtividade – são deixadas ao acordo das partes ou à sua autonomia, por serem elas que, com maior e mais rigorosa propriedade – ante a variedade das situações concretas e a panóplia de categorias profissionais existentes – estarão habilitadas a estabelecer as regras a que essa progressão terá que obedecer e os critérios que lhe estarão subjacentes, nos quais relevarão, de sobremaneira, o da antiguidade, da efetividade e do mérito”¹⁶³. Nesse sentido, é atualmente frequente que os IRCT, face à ausência de disposição no CT que preveja ou tutela esta matéria, definam

¹⁶⁰ Neste sentido v. ac. do STJ de 12.07.2008, Proc. 08S1296.

¹⁶¹ Cf. arts. 1.º e 2.º do CT.

¹⁶² A propósito do dimensionamento da carreira pelos IRCT v. CARVALHO (1990), p. 243.

¹⁶³ V. ac. do STJ de 30.04.2014, Proc. 3230/11.6TTLSB.S1.

quais os critérios a que se sujeita a modificação ascendente da categoria contratual do trabalhador, possibilitando-se, por essa via, o ajustamento dos mesmos a cada realidade setorial ou empresarial¹⁶⁴.

No que respeita à tutela da categoria, não existe na lei qualquer alusão à progressão, enquanto corolário da proteção da categoria profissional¹⁶⁵, não se prevendo qualquer obrigação de o empregador determinar quais as condições a que sujeitará a alteração, em sentido ascendente, da categoria contratual do trabalhador. Queremos com isto afirmar que a tutela estática da carreira não se cinge ao já definido princípio da irreversibilidade, sustentado na ideia de que uma vez alcançada certa categoria, o trabalhador não pode dela ser retirado ou despromovido. Da mesma resulta também a circunstância de a lei não cuidar da hipótese de progressão, não sendo de admitir uma “verdadeira tutela jurídica da carreira profissional”¹⁶⁶.

Apesar de, como afirma NUNES DE CARVALHO, a regulação da promoção ter vindo a retroceder no domínio dos IRCT, verificando-se atualmente que “os empregadores tendem a preservar os seus direitos de gestão da organização e do pessoal neste domínio”¹⁶⁷, é ainda frequente que os termos em que a mesma se efetiva sejam definidos nessa sede, com plena autonomia¹⁶⁸.

Não se reconhecendo legalmente o direito do trabalhador à progressão na carreira, é frequente que, quando o mesmo se encontre previsto no âmbito dos IRCT, se estabeleçam regras a que a mesma se encontra subordinada. Nesse sentido, acompanha-se o entendimento sufragado no ac. do STJ de 30.04.2014, proc. 3230/11.6TTLSB.S1 de que “não seria adequado impor ao empregador a promoção do trabalhador – com a consequente alteração, para mais, do seu estatuto remuneratório – sem obediência a determinados critérios e pressupostos, designadamente, de mérito, antiguidade e

¹⁶⁴ V. ac. do TRE de 12.01.2023, Proc. 3594/21.3T8FAR.E1. Quanto ao direito à carreira ao nível da função pública v. CANOTILHO/ MOREIRA (1993), p. 265.

¹⁶⁵ Neste sentido v. CARVALHO (2018) e V. ac. do STJ de 30.04.2014, Proc. 3230/11.6TTLSB.S1.

¹⁶⁶ V.g. CARVALHO (1990), p. 306. No mesmo sentido v. ac. do STJ de 30.04.2014, Proc. 3230/11.6TTLSB.S1, em que se dispõe que: “à carreira ou à categoria é atribuída especial proteção, enquanto tutela do estatuto e posição do trabalhador na empresa e enquanto promoção e preservação da sua realização profissional, mas já não enquanto tutela da progressão.”

¹⁶⁷ Sobre o papel dos regulamentos de carreira na tutela da carreira do trabalhador v. CARVALHO (2018).

¹⁶⁸ SILVA (2015), p. 316-317.

efetividade”¹⁶⁹. Não deixa de ser comum que, nas empresas, procurando estimular o desempenho profissional dos trabalhadores, se crie um incentivo associado à tutela da expectativa de evolução dentro de uma carreira profissional, mediante a observação de critérios de progressão, tais como: a assiduidade, a eficiência e a qualidade do trabalho prestado¹⁷⁰. Nestes termos, a definição dos moldes em que se processa a progressão profissional cabe, no fundamental, à entidade empregadora, sucedendo, nas palavras de NUNES DE CARVALHO, que “mesmo quando as decisões são balizadas pela necessidade de observância de parâmetros objetivos, quase sempre esses parâmetros permitem uma larga margem de discricionariedade”¹⁷¹, sendo frequente que se insista na “predominância do mérito e da competência profissionais, o juízo sobre a sua verificação, e a comparação entre as aptidões relativas dos diversos trabalhadores”¹⁷², o que compete ao empregador.

Um dos casos em que tal é inequívoco resulta do AE entre a TAP – Transportes Aéreos SA e o SITAVA¹⁷³, decorrendo dos termos da cláusula 19.º que: “*A evolução na carreira e a mudança de grau processar-se-ão de acordo com os Anexos da respetiva categoria profissional*”. Exemplificativamente, o Anexo A ao referido AE consubstancia um regulamento interno de carreira direcionado aos quadros superiores. Sendo disposto na Cláusula 5.ª que: “*A evolução na Linha Técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau*”, sujeitando-se, nos termos dos números seguintes, a referida “evolução na linha técnica” à verificação bipartida, de requisitos de natureza quantitativa e qualitativa. Refere-se, respetivamente, o cumprimento de pressupostos de natureza objetiva, que, no caso concreto, dizem respeito ao cumprimento de um tempo mínimo de permanência no exercício de determinadas funções; e pressupostos de natureza subjetiva, associados a um processo de avaliação de desempenho, mediante o qual se subordina a progressão ao atingimento, por parte do trabalhador, de avaliação igual ou superior a determinado nível. Somente a verificação cumulativa de ambas as componentes permitirá concluir pela elegibilidade do trabalhador a subir de categoria, ainda sendo exigido que não se verifique qualquer das situações com

¹⁶⁹ V. ac. do STJ de 30.04.2014, Proc. 3230/11.6TTLSB.S1.

¹⁷⁰ V. ac. do STJ de 06.12.2023, Proc. 19322/21.0T8LSB.L1.S1. É frequente que se sujeite a promoção profissional à “prestação de bom e efetivo serviço pelo trabalhador. V. ainda ANDRADE (1974), p. 229.

¹⁷¹ V. CARVALHO (1990), p. 415-416.

¹⁷² *Ibid.*

¹⁷³ Cf. BTE n. 09, de 08.03.2024.

previsão no art. 19.º do AE, nomeadamente: a não contabilização de mais do que 10 faltas justificadas ou 2 faltas injustificadas; o registo de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho; ou a pendência de processo disciplinar.

Casos como este demonstram que são os IRCT ou os regulamentos internos de empresa, os instrumentos mais adequados para a regulação das regras de progressão na carreira¹⁷⁴. Não obstante, a ser nessa sede reconhecido ao trabalhador o direito a evoluir na carreira, o mesmo sempre se encontrará limitado pelos interesses da própria empresa, entre os quais se contam, nas palavras de JÚLIO GOMES, “os direitos constitucionalmente garantidos de propriedade privada e de liberdade de iniciativa económica”¹⁷⁵ e pela coexistência e confronto com direitos dos restantes trabalhadores da empresa.

Por não existir, do lado do empregador, qualquer obrigação legal de assegurar ao trabalhador um direito à carreira, entende-se que, quando o faça, sempre fará sentido que considere os seus interesses enquanto parte da relação contratual. Nesse juízo, cabe-lhe a ponderação de que as categorias se desenvolvem por níveis, aos quais estão subjacentes patamares qualificados de competência, desempenho e experiência, sendo cada nível integrado por escalões que, tipicamente, correspondem a índices remuneratórios diferenciados¹⁷⁶. O reconhecimento, sem mais, de um direito à progressão na carreira representaria a consagração de uma solução desproporcionada, por não atender à necessidade de um “justo equilíbrio” entre as partes.

Nesse pressuposto, nos casos em que se opte pelo reconhecimento ao trabalhador do direito à progressão na carreira, representa uma solução proporcional a subordinação da mesma a critérios como os que se enunciaram para o AE entre a TAP – Transportes Aéreos SA e o SITAVA. Mormente, a permanência por determinado período mínimo em exercício efetivo de funções num certo nível e o atingimento de resultado positivo em processo de avaliação de desempenho, pressupostos que, cumulativamente verificados, permitem que se ateste a efetividade do trabalhador no desempenho das suas funções e se

¹⁷⁴ Neste sentido v. MARTINEZ (2023), p. 406.

¹⁷⁵ GOMES (2007), p. 266.

¹⁷⁶ Neste sentido v. ac. do TRG de 17.03.2022, Proc. 1812/20.4T8VRL.G1

reconheça a sua experiência, permitindo a sua transição para funções em categoria superior.

4.5. Considerações Finais

A dimensão estática da carreira, como se tem visto, delimitada pelo princípio da irreversibilidade na carreira, não se cinge à proibição que se impõe ao empregador de não baixar a categoria profissional do trabalhador, alocando-o ao desempenho de funções reconduzíveis a categorias inferiores. Para além disso, permite assegurar que o objeto da prestação de trabalho não pode ser livre e unilateralmente alterado pelo poder diretivo do empregador, também nos casos em que o trabalhador é promovido a categoria hierarquicamente superior¹⁷⁷.

Sendo o tema da modificação da categoria regulado parcialmente no CT – existindo total omissão quanto às modificações ascendentes –, inclusive sendo poucas as vezes em que o regime geral se refere à promoção profissional¹⁷⁸, este acaba por ser um dos temas mais complexos, no que respeita à categoria e carreira profissional¹⁷⁹. Nestes termos, a natureza estática da categoria decorre, não só da garantia da posição jurídica do trabalhador, como também de a este não ser reconhecido qualquer direito à evolução ascendente¹⁸⁰. Essa constatação obriga a que nos questionemos se a lei não falha em proporcionar ao trabalhador o reconhecimento da aquisição de novas capacidades e habilitações profissionais¹⁸¹, que o tornariam apto a evoluir no esquema hierárquico da empresa. Mais do que isso, concorreria para a natureza dinâmica da carreira o facto de que qualquer organização empresarial constitui uma realidade mutável, dispendo GLÓRIA REBELO que “será necessário assegurar às empresas a capacidade de resposta rápida e eficiente às exigências do mercado, o que, em nosso entendimento, pressupõe flexibilidade da legislação de trabalho e assente numa maior mobilidade de mão de obra.”¹⁸² No mesmo sentido, indica LOBO XAVIER que componentes como a evolução tecnológica, conduzem a que “quaisquer ‘rigificações jurídicas’ que se pretendam fazer

¹⁷⁷ Sobre a circunstância de a tutela estática da categoria também englobar a subida de categoria: CARVALHO (1990), p 149.

¹⁷⁸ Sobre a omissão legal quanto à progressão profissional v. CARVALHO (2018).

¹⁷⁹ *Ibid.*

¹⁸⁰ Sobre a natureza estática da categoria quanto à promoção: SILVA (2015), pp. 316-317.

¹⁸¹ CARVALHO (1990), p. 235.

¹⁸² REBELO (2005), pp. 7-8.

não provocam outros resultados senão os da perda de competitividade quer das empresas, vinculadas a estratificações obsoletas, quer dos trabalhadores, estiolados num ‘saber-fazer’ ultrapassado”¹⁸³. Questionamos se a mutabilidade, enquanto característica intrínseca de qualquer organização empresarial, não implicaria a existência de um tratamento regulamentar que enquadrasse esta evidência de permanente transformação. Considerando a natureza tipicamente dinâmica da relação laboral, em que sempre existirá a possibilidade de o trabalhador adquirir competências e qualificações que o tornem apto a progredir na carreira, a lei não deveria reconhecer-lhe esse direito? Ora, não sendo de admitir as ‘rigidificações jurídicas’ que se mencionam, enquanto limites inultrapassáveis da atividade a desempenhar pelo trabalhador, não pode daí extrair-se que seja proporcional a criação de uma solução legal que preveja um direito à progressão na carreira. Inclusive, entende NUNES DE CARVALHO, que é de rejeitar “um direito à carreira profissional”¹⁸⁴, mesmo nos casos em que este se encontre previsto nos IRCT ou regulamentos internos das empresas, considerando que, afirma o mesmo Autor, “as normas que o mencionam têm uma lógica procedimental, não atribuindo direitos verdadeiros e acabados a uma promoção, limitando-se a vincular o empregador a regras, procedimentos e critérios, que levantam o problema de saber o que acontece quando esses critérios são violados”¹⁸⁵. O principal problema, tipicamente ignorado pelos tribunais, decorre, entende o mesmo Autor, da circunstância de ser a tutela da carreira frequentemente efetuada em IRCT, os quais são de aplicação limitada, considerando o facto de serem ainda reduzidas as taxas de filiação¹⁸⁶. Questiona NUNES DE CARVALHO: “Estes esquemas de promoção só abrangem parte dos trabalhadores da empresa? O empregador viola as regras da convenção ao promover um trabalhador não filiado?”¹⁸⁷

Acompanhamos o Autor no entendimento de que os problemas que se mencionam são incontornáveis e não podem ser ultrapassados pela consagração, por parte do regime geral, de um direito à progressão profissional. Tal solução impediria a consideração dos

¹⁸³ XAVIER (1998), p. 117.

¹⁸⁴ *Ibid.* p. 306.

¹⁸⁵ V. CARVALHO (2018) em que o Autor enuncia alguns problemas associados à consagração de um direito à carreira nos IRCT. Exemplificativamente o Autor questiona se “podem os tribunais anular uma promoção quando desses critérios são violados? Ou pode daí nascer uma obrigação do empregador relativamente aos trabalhadores?”

¹⁸⁶ *Ibid.*

¹⁸⁷ *Ibid.*

interesses do empregador, também ele parte da relação contratual, ao sujeitar-se a progressão profissional do trabalhador a critérios gerais e abstratos, em que se desconsideraria o necessário ajustamento a cada realidade setorial ou empresarial em que a entidade se encontre inserida.

5. Conclusão

A tutela estática da categoria encontra fundamento na estabilidade das relações laborais, numa dupla vertente: *i)* a solução legal que impõe ao empregador a proibição de baixar a categoria do trabalhador e; *ii)* a inexistência de disposição legal atribua ao trabalhador um direito à progressão na carreira. A tutela associada à imutabilidade da carreira profissional obedece à combinação das conceções contratual e normativa de categoria, à qual é associada uma conceção eminentemente garantística das partes que compõem a relação laboral e um estrito cumprimento do princípio da contratualidade, considerando que qualquer alteração categorial da posição do trabalhador, no seio da organização em que se encontra inserido, sempre implicará a alteração do objeto do contrato de trabalho. Em qualquer caso, deve conceber-se a existência de situações em que, pelo modo específico em que se processa o desenvolvimento da relação contratual, são criados regimes próprios, no âmbito dos quais a necessidade de acordo entre as partes, como pressuposto da alteração da categoria, é eliminada, ou, no mínimo, mitigada.

Ainda assim, é preciso que se afirme que o direito à categoria não pode, em caso algum, constituir uma forma de impedir a adaptação das funções a atribuir ao trabalhador quando se verifique situação que o torne exigível. No que respeita à possibilidade de fazer retroceder o trabalhador, constataram-se ser três as situações excecionais, no âmbito das quais é legítima a modificação do quadro de referência contratual definido pelas partes, no plano da atividade a desempenhar, e, essencialmente, no plano da posição hierárquica, sendo eles: a necessidade premente (que tanto pode emanar do trabalhador, como do empregador), a mobilidade funcional e a comissão de serviço. Entende-se que, embora seja de aplaudir a consagração legal de hipóteses em que mediante a verificação dos requisitos legais se permite a baixa de categoria do trabalhador quando a mesma surja como uma alternativa à cessação do contrato de trabalho (cf. art. 119.º do CT), o ordenamento jurídico português beneficiaria de soluções legais que também previssem

essa possibilidade noutros casos, sendo o mais inequívoco o do despedimento modificativo.

Quanto ao direito à progressão profissional do trabalhador ou o direito à carreira constatou-se que deve ser tratado em sede de IRCT, por ser esta fonte que, com maior rigor e propriedade, se encontra apta à tutela da carreira, através da sujeição da progressão profissional a critérios especialmente definidos em função das realidades setoriais e empresariais de referência. Ainda assim, constatou-se que o direito a progredir na carreira que, nessa sede, eventualmente, se atribua ao trabalhador, nada mais é do que a representação de um programa procedimental a ser implementado pelo empregador, deixando por solucionar a tensão criada entre o princípio da filiação e a vocação tendencialmente *erga omnes* dos regimes de progressão profissional.

Não se reconhecer ao empregador a liberdade para fazer baixar, sem mais, a categoria profissional do trabalhador, ou não ser atribuído ao trabalhador o direito a progredir na carreira profissional, não pode significar que a categoria profissional se cinge à fixação de um quadro de referência imutável. A mesma, na sua qualidade de garante da não desvalorização profissional do trabalhador, serve também a determinação dos termos em que o trabalhador se encontra inserido na organização produtiva, o que obriga à projeção da categoria profissional numa realidade tipicamente organizativa ou hierárquica.

Neste sentido, é necessário estabelecer que a atividade contratada, enquanto objeto do contrato de trabalho, representa não apenas o género de atividade a que o trabalhador se vinculou, mas também os termos em que o próprio, na realização da atividade, foi incluído na respetiva organização produtiva. Sendo isso considerado, a tutela estática da carreira, associada à imutabilidade enquanto característica da carreira profissional, obedece à combinação das conceções de categoria profissional e normativa, que surgem como principais responsáveis pela tutela garantística das partes na relação laboral, juntamente com o estrito cumprimento do princípio da contratualidade.

6. Bibliografia

AMADO, João Leal, 2023, *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, Almedina, Coimbra.

ANDRADE, José Carlos de Vieira de, 1974, *A Imparcialidade da Administração como Princípio Constitucional*, Separata do Vol. XLIX do BFDUC.

BRITO, Pedro Madeira de, 2020, *Anotação ao Art. 115º*, in *Código do Trabalho Anotado*, MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira de/ MARTINEZ, Pedro Romano/ SILVA, Luís Gonçalves da, 8ª ed., Almedina, Coimbra.

BRITO, Pedro Madeira de, 2020, *Anotação ao Art. 118º*, in *Código do Trabalho Anotado*, MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira de/ MARTINEZ, Pedro Romano/ SILVA, Luís Gonçalves da, 13ª ed., Almedina, Coimbra.

BRITO, Pedro Madeira de, 2020, *Anotação ao Art. 120º*, in *Código do Trabalho Anotado*, MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira de/ MARTINEZ, Pedro Romano/ SILVA, Luís Gonçalves da, 13ª ed., Almedina, Coimbra.

BRITO, Pedro Madeira de, 2021, *Do Local de Trabalho*, Teses de Mestrado, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa.

CARVALHO, António Nunes de, 1990, *Das Carreiras Profissionais no Direito do Trabalho: Notas para o Estudo do Caso Português*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico Empresariais, Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito.

CARVALHO, António Nunes de, 2004, *Reflexões sobre a Categoria Profissional (a propósito do Código do Trabalho)*, in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor MANUEL ALONSO OLEA*, Almedina, Coimbra.

CARVALHO, António Nunes de, 2011, *Mobilidade Funcional*, in *Código do Trabalho – A Revisão de 2009*, (coord. PAULA MORGADO DE CARVALHO), Coimbra Editoras, Coimbra.

CARVALHO, António Nunes de, 2018, *Objeto da Prestação de Trabalho e Mobilidade Funcional, Categoria Profissional, Promoção e Reclassificação – A Dinâmica da Categoria Profissional*, in Conferência realizada no Centro de Estudos Judiciários, publicada online em 16.02.2018, disponível em <https://educast.fccn.pt/vod/clips/i2do457hl/streaming.html?locale=pt> (último acesso em: 30.04.2024).

CARVALHO, Catarina, 1998, *O Exercício do Ius Variandi no Âmbito das Relações Individuais de Trabalho e a Polivalência Funcional*, in *JURIS ET DE JURE – Nos 20 nos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa-Porto*, (coord, MANUEL AFONSO VAZ), Porto, Novembro, Coimbra Editora, Coimbra.

CORDEIRO, António Menezes, 1991, *Da constitucionalidade das Comissões de Serviço Laborais*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.ºs 1 e 2 (jan.-jun.).

CORDEIRO, António Menezes, 2019, *Direito do Trabalho, Direito Individual*, Vol. II, Almedina, Coimbra.

DIAS, Amadeu, 1997, *Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional: (Lei n.º 21/96, de 23 de junho): Comentários e Notas Críticas*, Coimbra Editora, Coimbra.

FERNANDES, António Monteiro, 1998, *A Categoria Profissional e o Objeto do Contrato de Trabalho*, in *Questões Laborais*, Ano V, n.º 12.

FERNANDES, António Monteiro, 2023, *Direito do Trabalho*, 22.^a edição, Almedina, Coimbra.

GOMES, Júlio Vieira, 2007, *Direito do Trabalho: vol. I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra.

LEITE, Jorge, 2000, *Comissão de Serviço*, in *Questões Laborais*, Ano VII, n.º 16.

LEITE, Jorge/ COUTINHO DE ALMEIDA, Jorge, 2000, *Coletânea de Leis do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra.

MARTINS, Pedro Furtado, 2017, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª ed., Príncípia, Cascais.

MESQUITA, José Andrade, 2003, *Direito do Trabalho*, AAFD, Lisboa.

MONTEIRO, Luís Miguel, 2020, *Anotação ao Art. 161º*, in *Código do Trabalho Anotado*, MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira de/ MARTINEZ, Pedro Romano/ SILVA, Luís Gonçalves da, 13ª ed., Almedina, Coimbra.

PINTO, Mário/MARTINS, Pedro Furtado/CARVALHO, António Nunes de, 1994, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, Lex, Lisboa.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2023, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra.

REBELO, Glória, 2005, *Para uma Organização Qualificante: Da Importância dos Conceitos de Atividade e de Mobilidade Funcional no Código do Trabalho*, in *Questões Laborais*, n.º 25,

SILVA, Rita Canas da, 2015, *Breves Notas ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.04.2014: Ausências Justificadas e Prestação Efetiva de Trabalho*, in *Estudos Dedicados ao Professor Doutor BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER*, Volume III, Universidade Católica Editora.

VICENTE, Joana Nunes, 2011, *Flexibilidade Funcional*, in *Direito do Trabalho+ Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra Editora, Coimbra.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, 1964, *A Determinação Qualitativa da Prestação de Trabalho*, in *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano III - nº 10.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, 1972, *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho*, 2.^a ed. Coimbra.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, 1986, *A Crise e Alguns Institutos de Direito do Trabalho*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XXVIII, n.º 4.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, 1997, *A Mobilidade Funcional e a Nova Redacção do Art. 22.º da LCT*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-3 (jan.-set.).

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, 1998, *Polivalência e Mobilidade*”, in *Direito do Trabalho*, 1.º Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, 2020, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, 4.^a edição.

7. Jurisprudência

Acórdãos do STJ, disponíveis em www.dgsi.pt

- 07.05.1989, Proc. n.º 002461
- 14.04.1999, Proc. n.º 98S360
- 22.06.2005, Proc. n.º 05S923
- 07.12.2005, Proc. n.º 05S1919
- 12.07.2008, Proc. n.º 08S1296
- 22.10.2008, Proc. n.º 07S3666
- 11.12.2013, Proc. n.º 4282/06.6TTLSB.L1.S1
- 30.04.2014, Proc. n.º 3230/11.6TTLSB.S1
- 13.06.2017, Proc. n.º 518/14.8TTBRG.G1.S1
- 06.12.2023, Proc. n.º 19322/21.0T8LSB.L1.S1

Acórdãos do TRL, disponíveis em www.dgsi.pt

- 13.12.2016, Proc. n.º 1947/2006-4

- 02.13.2019 Proc. n.º 14532/17.8T8SNT.L1-4
- 01.02.2022, Proc. n.º 2644/21.1T8LSB.L1-4
- 01.02.2023, Proc. n.º 26441/21.1T8LSB.L1-4
- 10.01.2024, Proc. n.º 608/21.0T8FNC.L2-4

Acórdãos do TRP, disponíveis em www.dgsi.pt

- 20.12.2011, Proc. n.º 913/10.0TTMTS.P1
- 11.04.2018, Proc. n.º 431/17.7t8AGD.P1
- 13.05.2019, Proc. n.º 3600/17.9T8VFR.P1
- 22.03.2021, Proc. n.º 14235/18.6T8PRT.P1
- 12.09.2022, Proc. n.º 1533/21.0T8MAI.P1

Acórdão do TRC, disponível em www.dgsi.pt

- 13.12.2022, Proc. n.º 2085/21.7T8LRA.C1

Acórdão do TRE, disponível em www.dgsi.pt

- 24.11.2022, Proc. n.º 2266/20.0T8STR.E1
- 12.01.2023, proc. 3594/21.3T8FAR.E1.
- 15.06.2023, Proc. n.º 3386/21.0T8STR.E1

Acórdãos do TRG, disponíveis em www.dgsi.pt

- 17.03.2022, Proc. n.º 1812/20.4T8VRL.G1
- 15.12.2022, Proc. n.º 934/21.9T8VRL.G1

8. Outras Fontes

- AE entre a TAP – Transportes Aéreos SA e o SITAVA, in BTE, n.º 9, de 08.03.2024, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt> (último acesso em 30.04.2024)

- AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical do Pessoal de Tráfego (ASPTC), in BTE, n.º 35, 1.ª série, de 22. 09.2018, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt> (último acesso em 30.04.2024)
- Acordo Coletivo de Trabalho para o Setor Bancário, in BTE, n.º 3, 1.ª série, de 22.01.2011, disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt> (último acesso em 30.04.2024)