

## Parecer

Projeto de Lei n.º 302/XIII/2.<sup>a</sup> – (BE)

**Autor:** Deputado  
António Carlos Monteiro

---

Fim de cláusulas abusivas de mobilidade geográfica e funcional



Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

## **ÍNDICE**

**PARTE I - CONSIDERANDOS**

**PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER**

**PARTE III - CONCLUSÕES**

**PARTE IV - ANEXOS**

---

**PARTE I - CONSIDERANDOS**

O Bloco de Esquerda (BE) apresentou o Projeto de Lei n.º 302/XIII/2.ª, “*Fim de cláusulas abusivas de mobilidade geográfica e funcional*”, nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

Na exposição de motivos do projeto de lei em apreço, o GP do BE justifica a opção tomada da seguinte forma:

- “O Bloco de Esquerda entende que nada justifica normas como as constantes do n.º 2 do art.º 120.º e do n.º 2 do art.º 194.º do Código do Trabalho. Como alerta João Leal Amado, estas são normas que não correspondem ao “código genético” do Direito do Trabalho e que, de resto, têm sido criticadas pela grande maioria da doutrina portuguesa, justamente por permitirem o esvaziamento sistemático e sem controlo das garantias básicas dos trabalhadores, traduzindo-se numa deificação da autonomia da vontade tão injustificada quanto perigosa”.
- “O Bloco de Esquerda considera que as supramencionadas normas legais se arriscam a viabilizar uma situação de “ditadura contratual”, a qual ocorre nas situações em que a diferença de poder entre as partes no contrato é de tal ordem que a parte mais fraca, vulnerabilizada por não ter alternativa ao contrato, aceita as condições que lhe são impostas pela parte mais poderosa, por mais despóticas que sejam”.
- “Não é esta a missão das leis do trabalho, ontem como hoje. As leis do trabalho devem tentar harmonizar os interesses conflitantes de trabalhadores e empregadores, devem tentar estabelecer uma plataforma de compromisso aceitável para ambos, também no que à mobilidade funcional e geográfica diz respeito. A adequada ponderação desses interesses, feita pela lei, poderá, decerto, ser reequacionada e ajustada às particularidades de cada setor de atividade, mediante contratação coletiva, tal como resulta do disposto no n.º 6 do art.º 120.º e no n.º 6 do art.º 194.º do Código do Trabalho”.
- “O Bloco de Esquerda não se conforma com estas soluções normativas. São soluções desequilibradas e desequilibradoras. São soluções que, por um lado, exprimem uma atitude de demissão do legislador democrático em relação ao cumprimento da sua missão reguladora das condições de trabalho e, por outro, convidam explicitamente o empregador a ditar a sua lei. São soluções que, no limite, atentam contra a dignidade do trabalhador, assim quase reduzido à condição de mercadoria. E são soluções fortemente precarizadoras do estatuto jurídico-laboral do trabalhador, assim

Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

*convertido em fator produtivo livremente mobilizável pelo empregador, tanto no plano funcional como no plano geográfico”.*

Neste sentido, pretende o GP do BE a revogação do n.º 2 do artigo 120.º e do n.º 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho, cuja redação é idêntica, e que, segundo os proponentes, restringe a liberdade contratual.

**a) Antecedentes**

Com a revisão constitucional de 1982, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores (Acórdão n.º 372/91). O sobredito artigo 53.º - que se mantém inalterado no texto constitucional desde a primeira revisão constitucional – beneficia, por conseguinte, nos termos do artigo 18.º, n.º 1 da Constituição, do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas.

O atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto, prevê o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador nos n.ºs 3 e 4 do seu artigo 3.º.

A atividade para que o trabalhador é contratado é definida por acordo entre o empregador e o próprio trabalhador, nos termos do n.º 1 do artigo 115.º do Código, incumbindo assim às partes delimitar o objeto do contrato de trabalho. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 118.º determina que o trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

Em princípio, como decorre da letra do n.º 1 do citado artigo 118.º, podem não só as partes acordar alterar a atividade contratada, como pode ainda o empregador, unilateralmente, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente

Comissão de Trabalho e Segurança Social

funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, como prevê o n.º 1 do artigo 120.º, faculdade designada por mobilidade funcional.

Assim, nos termos do referido artigo 120.º, n.º 2, podem as partes alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

Refere também o artigo 120.º que o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador (n.º 1), e devendo a ordem de alteração ser justificada, mencionando, se for o caso, o acordo a que se refere o número 2, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos (n.º 3). O n.º 4 determina expressamente que a mobilidade funcional não pode envolver a diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis, próprias das funções exercidas. O n.º 6 estabelece que o disposto nos n.ºs 1 a 5 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Para que o trabalhador possa realizar o trabalho a que se comprometeu é necessário que saiba o local onde o deve fazer. Neste domínio, o n.º 1 do artigo 193.º dispõe que o trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo dos casos que permitem a sua alteração unilateral pelo empregador, previstos no artigo 194.º, ou pelo trabalhador, estabelecido no artigo 195.º. Não significa isto que o contrato de trabalho tenha de estabelecer expressamente o local de trabalho, podendo este inferir-se tacitamente, ou seja, deduzindo-se de factos que com toda a probabilidade o revelem.

Com efeito, o aludido artigo 194.º estabelece no seu n.º 2 que as partes, empregador e trabalhador, podem alargar ou restringir, através de acordo, a possibilidade do empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, acordo esse que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

O artigo 194.º, no seu n.º 1, prevê que o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes condições: a) em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço; b) quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo

Comissão de Trabalho e Segurança Social

sério para o trabalhador. Quando se trate de transferência temporária, esta não pode exceder seis meses, salvo se a transferência temporária se dever a exigências imperiosas do funcionamento da empresa (n.º 3). O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento (n.º 4). O n.º 5 determina que quando se trate de transferência definitiva que cause prejuízo sério o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º. O n.º 6 estabelece que o disposto nos n.ºs 1 a 5 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

**b) Iniciativas Legislativas e Petições Pendentes Sobre Matéria Conexa**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), à data não se encontrou qualquer iniciativa legislativa ou petição pendente sobre matéria idêntica.

**c) Consultas obrigatórias e/ou facultativas**

Este projeto de lei foi colocado em apreciação pública pelo período de 30 dias, de 29 de julho a 29 de agosto de 2017, através da publicação deste projeto de lei na Separata n.º 64/XIII do Diário da Assembleia da República, de 29 de julho de 2017, nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Foram enviados por escrito os seguintes contributos:

- Governo Regional dos Açores;
- Governo Regional da Madeira;
- Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira;
- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional.

**d) Verificação do cumprimento da lei formulário**

Dando cumprimento à «lei formulário» (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e 43/2014,

Comissão de Trabalho e Segurança Social

de 11 de julho), a iniciativa contém uma exposição de motivos, bem como uma designação que identifica o seu objeto, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 7.º.

Caso seja aprovada, a presente iniciativa legislativa, revestindo a forma de lei, é publicada na 1.ª série do Diário da República, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, nos termos do artigo 2.º do seu articulado e, igualmente, em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos “entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”.

O projeto de lei em análise prevê a revogação de números de dois artigos do Código do Trabalho. Ora, segundo as regras de legística formal, “o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração”. Consultando o Diário da República Eletrónico, constata-se que o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi, até à data, alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

Assim, em caso de aprovação, recomenda-se que a informação passe a constar do título: “Fim das cláusulas abusivas de mobilidade geográfica e funcional (décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)”.

**e) Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação**

Tendo presente a informação disponível não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa.

**PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER**

O autor do presente parecer reserva, nesta sede, a sua posição sobre o Projeto de Lei n.º 302/XIII/2.ª, que é de «elaboração facultativa» [cf. n.º 3 do artigo 137.º do RAR], para a discussão em Plenário da Assembleia da República.

### PARTE III - CONCLUSÕES

O BE apresentou o Projeto de Lei n.º 302/XIII/2.ª, “Fim de cláusulas abusivas de mobilidade geográfica e funcional”, nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

Nestes termos a Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social é de

### PARECER

Que o Projeto de Lei n.º 302/XIII/2.ª, “Fim de cláusulas abusivas de mobilidade geográfica e funcional”, se encontra em condições constitucionais e regimentais para ser debatido na generalidade em Plenário.

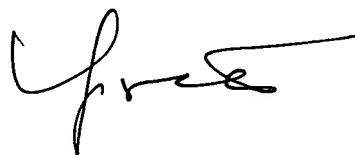
Palácio de S. Bento, 18 de Janeiro de 2018.

O Deputado autor do Parecer



(António Carlos Monteiro)

D/ O Presidente da Comissão



(Feliciano Barreiras Duarte)

### PARTE IV – ANEXOS

- Nota Técnica



## Projeto de Lei n.º 302/XIII/2.ª (BE)

### **Fim de cláusulas abusivas de mobilidade geográfica e funcional**

Data de admissão: 21 de setembro de 2016

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

### **Índice**

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda (DAC), Rafael Silva (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP)

Data: 11 de janeiro de 2018.

## I. **Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa**

O Projeto de Lei em apreciação, da iniciativa do Bloco de Esquerda, deu entrada a 20 de setembro de 2016, foi admitido no dia seguinte e baixou, na generalidade, nessa data à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª), por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, tendo sido, nesse mesmo dia, anunciado em sessão plenária. Na reunião de 4 de maio de 2017, foi designado autor do parecer o Senhor Deputado Filipe Anacoreta Correia (CDS-PP). A respetiva discussão na generalidade em Plenário foi agendada para o dia 18 de janeiro de 2018.

Pretende o GP do BE a revogação do n.º 2 do artigo 120.º e do n.º 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho, cuja redação é idêntica, e que, segundo os proponentes, restringe a liberdade contratual.

O **artigo 120.º - Mobilidade funcional** – do Código do Trabalho é do seguinte teor:

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

**2 - As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.**

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

4 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

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

6 - O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4.

Por seu lado, o **artigo 194.º - Transferência de local de trabalho** - do Código do Trabalho dispõe o seguinte:

1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

**2 - As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduça ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.**

3 - A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5 - No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º.

6 - O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 4, no caso de transferência definitiva, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

Na exposição de motivos do projeto de lei em apreço, o GP do BE justifica a opção tomada da seguinte forma:

*O Bloco de Esquerda entende que nada justifica normas como as constantes do n.º 2 do art.º 120.º e do n.º 2 do art.º 194.º do Código do Trabalho. Como alerta João Leal Amado, estas são normas que não correspondem ao “código genético” do Direito do Trabalho e que, de resto, têm sido criticadas pela grande maioria da doutrina portuguesa, justamente por permitirem o esvaziamento sistemático e sem controlo das garantias básicas dos trabalhadores, traduzindo-se numa deificação da autonomia da vontade tão injustificada quanto perigosa.*

*O Bloco de Esquerda considera que as supramencionadas normas legais se arriscam a viabilizar uma situação de “ditadura contratual”, a qual ocorre nas situações em que a diferença de poder entre as partes no contrato é de tal ordem que a parte mais fraca, vulnerabilizada por não ter alternativa ao contrato, aceita as condições que lhe são impostas pela parte mais poderosa, por mais despóticas que sejam.*

*Não é esta a missão das leis do trabalho, ontem como hoje. As leis do trabalho devem tentar harmonizar os interesses conflitantes de trabalhadores e empregadores, devem tentar estabelecer uma plataforma de compromisso aceitável para ambos, também no que à mobilidade funcional e geográfica diz respeito. A adequada ponderação desses interesses, feita pela lei, poderá, decerto, ser reequacionada e ajustada às particularidades de cada setor de atividade, mediante contratação coletiva, tal como resulta do disposto no n.º 6 do art.º 120.º e no n.º 6 do art.º 194.º do Código do Trabalho.*

*Reiteramos, contudo, que nada justifica que os pressupostos legais para o exercício da mobilidade funcional ou geográfica por decisão do empregador possam ser afastados por mera estipulação inserida no contrato individual de trabalho. Ou melhor, apenas uma coisa pode justificar estas normas legais: a vontade de deixar o*

*trabalhador à mercê da “ditadura contratual” exercida pela entidade empregadora, permitindo que o regime legal seja afastado em homenagem à vontade formal de ambos os sujeitos, a qual, todavia, como a vida exuberantemente tem demonstrado, corresponde à vontade real de apenas um deles.*

*O Bloco de Esquerda não se conforma com estas soluções normativas. São soluções desequilibradas e desequilibradoras. São soluções que, por um lado, exprimem uma atitude de demissão do legislador democrático em relação ao cumprimento da sua missão reguladora das condições de trabalho e, por outro, convidam explicitamente o empregador a ditar a sua lei. São soluções que, no limite, atentam contra a dignidade do trabalhador, assim quase reduzido à condição de mercadoria. E são soluções fortemente precarizadoras do estatuto jurídico-laboral do trabalhador, assim convertido em fator produtivo livremente mobilizável pelo empregador, tanto no plano funcional como no plano geográfico.*

*Esta é uma situação intolerável para uma República que se baseia na dignidade da pessoa humana, como se lê no art.º 1.º da Constituição. Esta é uma situação que pode e deve ser corrigida. E nem sequer é difícil fazê-lo. Para o efeito, bastará revogar o disposto no n.º 2 do art.º 120.º e no n.º 2 do art.º 194.º do Código do Trabalho. Nada mais do que isto. É essa singela, mas importante e inadiável reforma legislativa que o Bloco de Esquerda assume com o presente projeto de lei.*

## **II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

### **• Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

O Projeto de Lei n.º 302/XIII/3.<sup>a</sup> é subscrito por dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

Toma a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

De igual modo encontram-se respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que este projeto de lei não parece infringir princípios constitucionais e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de participação na elaboração de legislação do trabalho aos sindicatos, na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito foi promovida a apreciação pública, de 29 de julho a 29 de agosto de 2017, através da publicação deste projeto de lei na Separata n.º [64/XIII](#) do Diário da Assembleia da República, de 29 de julho de 2017, nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#)<sup>1</sup>, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - *“Fim de cláusulas abusivas de mobilidade geográfica e funcional”* - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*<sup>2</sup>, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O projeto de lei em análise prevê a revogação de números de dois artigos do Código do Trabalho. Ora, segundo as regras de legística formal, *“o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração”*<sup>3</sup>. Consultando o [Diário da República Eletrónico](#), constata-se que o Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), foi, até à data, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

Assim, em caso de aprovação, recomenda-se que a informação passe a constar do título: *“Fim das cláusulas abusivas de mobilidade geográfica e funcional (décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)”*.

Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*, *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*. Logo, no articulado deverá ser inserido o elenco dos diplomas que procederam a alterações ao Código do Trabalho.

---

<sup>1</sup> Alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

<sup>2</sup> Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e [43/2014, de 11 de julho](#).

<sup>3</sup> Duarte, David *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Almedina, pág. 201.

Os autores não promovem a republicação do Código do Trabalho, em anexo à sua iniciativa, nem tal se mostra necessário à luz do previsto na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da *lei formulário*, segundo o qual deve “*proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei, em anexo, sempre que (...) existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a Códigos*”.

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 5.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de cinco dias após publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos “*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da *lei formulário*.

### III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

#### • Enquadramento legal nacional e antecedentes

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#) da Lei Fundamental estabelece que é *garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos*. Adicionalmente, o [artigo 59.º](#) enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

Com a revisão constitucional de 1982<sup>4</sup>, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão n.º 372/91](#)). O sobredito [artigo 53.º](#) - que se mantém inalterado no texto constitucional desde a primeira revisão constitucional - *beneficia, por conseguinte, nos termos do [artigo 18.º](#), n.º 1 da Constituição, do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas*.

<sup>4</sup> Através da [Lei constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro](#).

*A garantia da segurança no emprego conserva, em qualquer caso, uma dimensão positiva. Em particular, o legislador, vinculado pelos direitos, liberdades e garantias, deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais (v.g. em matéria de suspensão ou de cessação dos contratos de trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização (Acórdãos n.ºs [148/87](#) e [581/95](#))<sup>5</sup>.*

Os Professores Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam que a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, procurando proteger a autonomia dos menos autónomos ([Acórdão n.º 581/95](#)). Por isso, embora essa possibilidade exista, a Constituição na previsão específica do [artigo 53.º](#), nem sequer se prevê o direito dos trabalhadores a rescindirem com justa causa e indemnização o contrato de trabalho, perante comportamentos graves e culposos do empregador. As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o [artigo 53.º](#) da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção ([Acórdão n.º 659/97](#))<sup>6</sup>.

O conteúdo normativo do [artigo 53.º](#) não se esgota na proibição de despedimentos injustificados, intervindo, não apenas quando está em causa a cessação do contrato de trabalho ou do vínculo à função pública, mas também – em conjugação com a consagração do direito dos trabalhadores à “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal (...)” [[artigo 59.º](#), n.º 1, alínea b)] – quando se coloca o problema da subsistência ou insubsistência da relação laboral efetiva (Acórdãos n.ºs [285/92](#) e [39/97](#) – sobre o direito do trabalhador à ocupação efetiva)<sup>7</sup>.

Relativamente à transferência do trabalhador para outro local de trabalho, os autores acima mencionados entendem que, *pode, certamente, admitir-se*, com o [Acórdão n.º 392/89](#), que o lugar da prestação de trabalho corresponde a um interesse fundamental do trabalhador, já que “o trabalhador organiza a sua vida de acordo com o local em que trabalha”. Todavia, mesmo que a garantia constitucional de segurança no emprego aponte também para a manutenção de um determinado local de trabalho, uma tal solução não pode ser absolutizada<sup>8</sup>.

O atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 - (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)<sup>9</sup>, [53/2011, de 14 de outubro](#)<sup>10</sup>, [23/2012, de 25 de junho](#)<sup>11</sup>, [47/2012, de 29 de agosto](#)<sup>12</sup>, [69/2013](#),

<sup>5</sup> In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

<sup>6</sup> In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

<sup>7</sup> In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 510 e 511.

<sup>8</sup> In. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 515.

<sup>9</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X/4](#).<sup>a</sup>

<sup>10</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII/1](#).<sup>a</sup>

<sup>11</sup> Teve origem na [Proposta de lei n.º 46/XII/1](#).<sup>a</sup>

<sup>12</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII/1](#).<sup>a</sup>

de 30 de agosto<sup>13</sup>, 27/2014, de 8 de maio<sup>14</sup>, 55/2014, de 25 de agosto<sup>15</sup>, 28/2015, de 14 de abril<sup>16</sup>, 120/2015, de 01 de setembro<sup>17</sup>, 8/2016, de 1 de abril<sup>18</sup>, 28/2016, de 23 de agosto<sup>19</sup>, e 73/2017, de 16 de agosto<sup>20</sup>, prevê o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador nos n.ºs 3, e 4 do seu [artigo 3.º](#). *Trata-se de um princípio vigente no Direito do Trabalho que pretende equilibrar a desigualdade substancial que se verifica, em regra, entre as partes num contrato de trabalho, encontrando-se em posição mais débil o contraente trabalhador, e que foi acolhida pelo legislador. Em ordem a este princípio permite-se que o trabalhador possa, em determinadas matérias, beneficiar de uma maior proteção face às soluções que resultariam da mera aplicação das normas legais reguladoras de contrato de trabalho. Com efeito, permite-se que as normas legais previstas no Código do Trabalho, como noutros diplomas que regulam o contrato de trabalho, sejam afastadas, caso não se tratem de normas imperativas, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (embora apenas no conjunto de matérias previstas nas alíneas a) a n) do n.º 2), ou pelo próprio contrato de trabalho celebrado entre empregador e o trabalhador, estatuidando disciplina diferente, desde que tal seja realizado em benefício do trabalhador. No n.º 3 estabelece-se um conjunto de matérias que correspondem em grande parte às matérias fundamentais do estatuto contratual do trabalhador, resultando ainda desta norma que nas demais matérias as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo se dessas normas resultar o contrário, cfr. n.º 1<sup>21</sup>.*

A atividade para que o trabalhador é contratado é definida por acordo entre o empregador e o próprio trabalhador, nos termos do n.º 1 do [artigo 115.º](#) do Código, incumbindo assim às partes delimitar o objeto do contrato de trabalho. Por sua vez, o n.º 1 do [artigo 118.º](#) determina que o *trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional*. Contudo, e nos termos do n.º 2, *a atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional*.

Em princípio, como decorre da letra do n.º 1 do citado artigo 118.º, podem não só as partes acordar alterar a atividade contratada como pode ainda o empregador, unilateralmente, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada,

<sup>13</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª](#).

<sup>14</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII/3.ª](#).

<sup>15</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª](#).

<sup>16</sup> Teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª](#) (PS).

<sup>17</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4.ª](#) (PCP), [867/XII/4.ª](#) (PSD e CDS-PP), e [814/XII/4.ª](#) (BE).

<sup>18</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1.ª](#) (PS), [8/XIII/1.ª](#) (PCP), [20/XIII/1.ª](#) (PEV), e [33/XIII/1.ª](#) (BE).

<sup>19</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 55/XIII](#) (BE) e [146/XIII](#) (PS).

<sup>20</sup> Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 307/XIII](#), [371](#), [375](#) e [378](#).

<sup>21</sup> *In*: MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Comentado, 2.ª edição, Coimbra Editora, pág. 83 e 84.



desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador como prevê o n.º 1 do [artigo 120.º](#), faculdade designada por mobilidade funcional<sup>22</sup>.

Assim, nos termos do referido artigo 120.º, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador (n.º 1), podendo as partes alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado (n.º 2), e devendo a ordem de alteração ser justificada, mencionando, se for o caso, o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos (n.º 3). O n.º 4 determina expressamente que a mobilidade funcional não pode envolver a diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis, próprias das funções exercidas. O n.º 6 estabelece que o disposto nos n.ºs 1 a 5 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Para que o trabalhador possa realizar o trabalho a que se comprometeu é necessário que saiba o local onde o deve fazer. Neste domínio, o n.º 1 do [artigo 193.º](#) dispõe que o trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo dos casos que permitem a sua alteração unilateral pelo empregador, previstos no [artigo 194.º](#), ou pelo trabalhador, estabelecido no [artigo 195.º](#). Não significa isto que o contrato de trabalho tenha de estabelecer expressamente o local de trabalho, podendo este inferir-se tacitamente, ou seja, deduzindo-se de factos que, com toda a probabilidade o revelem<sup>23</sup>.

Com efeito, o aludido [artigo 194.º](#)<sup>24</sup>, sob a epígrafe *transferência de local de trabalho*, no seu n.º 1 prevê que o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes condições: a) em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço; b) quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador. Estabelece o seu n.º 2 que as partes, empregador e trabalhador, podem alargar ou restringir, através de acordo, a possibilidade do empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, acordo esse que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado. Quando se trate de transferência temporária, esta não pode exceder seis meses, salvo se a transferência temporária se dever a exigências imperiosas do funcionamento da empresa (n.º 3). O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento (n.º 4). O n.º 5 determina que quando se trate de transferência definitiva que cause prejuízo sério o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo direito à compensação prevista no [artigo](#)

<sup>22</sup> Vd. [Acórdão](#) do Supremo Tribunal de Justiça de 16.03.2017, e [Acórdão](#) do Tribunal da Relação do Porto relativamente à mobilidade funcional.

<sup>23</sup> , Cfr. Diogo Vaz Marecos, Código do Trabalho, 2017, 3.ª edição, pág. 342.

<sup>24</sup> Leia-se o [Acórdão](#) do Tribunal da Relação de Lisboa.

[366.º](#). O n.º 6 estabelece que o disposto nos n.ºs 1 a 5 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O Código do Trabalho estabelece como princípio geral a garantia de inamovibilidade. Esta garantia impede que o empregador possa alterar o local de trabalho do trabalhador, fora dos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Conforme defende o Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier<sup>25</sup>, *uma vez fixado no contrato o local de trabalho não poderá, em princípio, ser unilateralmente alterado pelo empregador. Esta regra é reafirmada no Direito do Trabalho quanto a matéria do local de trabalho através da consagração da garantia da inamovibilidade, para impedir eventuais ações abusivas da entidade empregadora. Nos termos da alínea f) do [artigo 129.º](#) é proibido à entidade empregadora, salvo se houver acordo, transferir o trabalhador para outro lugar de trabalho, com exceção dos casos previstos na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo os atos contrários a tal garantia considerados como violação do contrato, apta a conferir ao trabalhador direito a resolução, com as respetivas indemnizações [(alínea b), n.º 2 do [artigo 394.º](#), e [artigo 396.º](#)]. Mesmo nas situações em que a transferência unilateral é lícita pode o trabalhador prevalecer-se da faculdade de pôr fim imediatamente ao contrato [(alínea b), n.º 3 do [artigo 394.º](#)].*

- **Enquadramento internacional**

### **Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha e França.

#### **ESPANHA**

No ordenamento jurídico espanhol, a matéria da mobilidade funcional e geográfica encontra-se expressamente regulada no [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texto consolidado), nomeadamente no capítulo II, artigos 39.º e 40.º.

De acordo com o artigo 39.º, a mobilidade funcional na empresa (esta figura refere-se à mudança de funções dentro de uma empresa) será realizada de acordo com as qualificações académicas ou profissionais e sempre que haja motivos técnicos ou organizacionais, durante o tempo estritamente necessário, sendo essa decisão comunicada aos representantes dos trabalhadores. Neste caso, deve ser levado em consideração se as funções que o trabalhador vai realizar são inferiores ou superiores às que já estava a realizar.

---

<sup>25</sup> In. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Iniciação ao Direito do Trabalho, Verbo, 3.ª edição, pág. 297.

O n.º 2 deste artigo determina o direito do trabalhador que desempenhe funções superiores por mais de seis meses durante um ano (ou oito meses durante dois anos) a ver a sua posição profissional reconhecida em conformidade. No caso de desempenho de funções inferiores, o trabalhador mantém a remuneração de origem.

Finalmente, o empregador não poderá invocar como causas de despedimento objetivo do trabalhador a ineptidão ou a falta de adaptação na realização de funções diferentes das habituais como resultado da mobilidade funcional.

Quanto à mobilidade geográfica, esta vem regulada no artigo seguinte (artigo 40.º) da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Esta consiste na transferência do trabalhador para outro local de trabalho, em local diferente, que exija uma mudança de residência.

Este artigo determina que esta situação ocorre quando o trabalhador que não tenha sido contratado especificamente para prestar serviços em empresas com centros de trabalho móveis ou itinerantes é colocado num centro de trabalho diferente da mesma empresa, e que exija uma mudança de residência, permanentemente ou quando a transferência exceda doze meses num período de três anos.

A transferência deve justificar-se nalguma das seguintes razões: económicas, técnicas, organizacionais, de produção, ou por contratações referidas à atividade comercial.

O trabalhador e os seus representantes legais devem ser notificados com 30 dias de antecedência para que o trabalhador possa escolher entre a transferência, com direito a indemnização pelas despesas da sua transferência (bem como do seu agregado familiar), ou a extinção do contrato de trabalho, com uma indemnização de 20 dias de salário por ano de trabalho.

A lei também prevê a possibilidade de uma transferência coletiva. Considera-se haver uma transferência coletiva quando afeta todos os trabalhadores de um centro de trabalho, desde que envolva mais de cinco trabalhadores, ou quando, não afetando todo o centro de trabalho, afete, no prazo de 90 dias, um número de, pelo menos: 10 trabalhadores em empresas com menos de 100 trabalhadores; 10% dos trabalhadores em empresa com entre 100 e 300 trabalhadores; 30 trabalhadores em empresas com mais de 300 trabalhadores.

A lei define ainda neste artigo um período de consultas obrigatórias aos representantes dos trabalhadores.

O trabalhador deve ser informado da transferência com antecedência suficiente em relação à data em que esta deva efetivar-se. Sendo inferior a três meses, deve ser informado com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

## FRANÇA

A regulação da matéria laboral encontra-se no [Code du Travail](#). Neste âmbito, admite-se a existência de uma cláusula de mobilidade, que estabeleça as modalidades de uma possível mudança no local de trabalho do trabalhador.

Uma cláusula de mobilidade consiste numa disposição do contrato de trabalho ou de convenção coletiva (ver [Article L2254-2 do Code du Travail](#)), onde se preveja que o trabalhador concorda antecipadamente que o seu local de trabalho pode ser modificado. Com base nesta disposição, a modificação do local de trabalho pode ser imposta ao trabalhador, embora com exceções.

Uma cláusula com esta natureza pode ser proposta ao trabalhador no contrato inicial ou após a assinatura do mesmo (desde que obtenha o seu acordo). Assim, o empregador não pode, após a assinatura do contrato de trabalho, modificar unilateralmente a extensão da área geográfica.

O conteúdo da cláusula de mobilidade é especificado no contrato de trabalho ou em convenção coletiva.

A cláusula de mobilidade deve definir de forma precisa a área geográfica de aplicação (por exemplo, em todos os estabelecimentos de uma determinada região). A extensão da área geográfica varia de acordo com as funções desempenhadas pelo trabalhador (em geral, quanto maiores as responsabilidades, maior a área de mobilidade). A cláusula de mobilidade é aplicável apenas na empresa (e não nas outras empresas do mesmo grupo, cfr. [Service Public](#)).

De acordo com o [artigo L2254-2](#) (relação das convenções e acordos coletivos de trabalho e os contratos de trabalho), as estipulações definidas nos acordos coletivos substituem automaticamente as cláusulas contrárias e incompatíveis do contrato de trabalho, inclusive em termos de remuneração, horas de trabalho e mobilidade profissional ou geográfica interna à empresa.

O trabalhador pode recusar a modificação do seu contrato de trabalho resultante da aplicação do acordo coletivo. Tem um mês para comunicar a sua recusa, por escrito, ao empregador, contando-se este prazo a partir da data em que a empresa comunicou a existência e o conteúdo do acordo coletivo de trabalho.

Como acontece com outras cláusulas facultativas do contrato de trabalho, a cláusula de mobilidade resulta da prática, sendo o seu regime moldado sobretudo pela jurisprudência e não pelo Código do Trabalho. Assim, é possível encontrar questões sobre esta matéria que foram objeto de densificação jurisprudencial, nomeadamente em termos do que deve constar da cláusula de mobilidade e o grau de detalhe exigido. Por exemplo, não basta que a cláusula refira apenas a execução da prestação de trabalho em função das necessidades da empresa, não constituindo isto uma verdadeira cláusula de mobilidade, logo, não oponível ao

trabalhador ([cass. soc. du 27.5.98, n.º 96-40929](#)). Noutra acórdão, esclarece-se que a viagem regular de um trabalhador ao estrangeiro não está abrangida pela necessidade de uma cláusula de mobilidade, sendo consideradas missões simples, inerentes à sua posição ([cass. soc. du 11.07.12, n.º 10-30219](#)).

Ainda no que diz respeito à jurisprudência sobre a matéria, realça-se que, para ser válida, uma cláusula de mobilidade deve definir precisamente a área geográfica onde ela pode ser executada. Se este não for o caso, será considerada nula, uma vez que não permite que o trabalhador saiba, na assinatura do contrato, com que cláusulas concretas se está a comprometer. Deste modo, uma cláusula que preveja que o trabalhador desempenhe as suas funções em todo o território nacional, mas também em qualquer país, será nula (de acordo com [cass. soc. du 26.05.10, n.º 09-40422](#)).

#### IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), à data não se encontrou qualquer iniciativa legislativa ou petição pendente sobre matéria idêntica.

#### V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

O Presidente da Assembleia da República promoveu, a 21 de setembro de 2016, a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição. Foram recebidos até à data pareceres do Governo Regional dos Açores, do Governo Regional da Madeira e da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, que podem ser consultados no [site](#) da Assembleia da República, mais especificamente na [página eletrónica da presente iniciativa](#).

No ponto II desta Nota Técnica já foi feita referência à publicação em separata do presente projeto de lei, por estar em causa legislação laboral.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Foi remetido um contributo da [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses](#) – Intersindical Nacional, no qual, em síntese, a CGTP-IN afirma que *sempre defendeu, e tal sucedeu aquando dos trabalhos de construção*

do Código do Trabalho de 2003, bem como no de 2009, que a tarefa de definição das condições de mobilidade geográfica e funcional deve ser deixada para a negociação colectiva, devendo mesmo constar do conjunto das matérias que só por contratação colectiva possam ser reguladas para além do que a lei dispõe. (...). E prossegue: O facto é que a possibilidade de alargamento ou restrição dos limites da mobilidade, previstos na actual legislação e preservados pelo governo PS, aquando da revisão do Código do Trabalho em 2009, criou situações de grande precariedade funcional ou geográfica para os trabalhadores, com as consequências pessoais, familiares e sociais daí decorrentes. É chegado o momento de afastar as normas gravosas do Código do Trabalho, nas quais se inserem as que constam do projecto de lei ora em apreço. Pelos motivos apontados, a CGTP-IN manifesta o seu acordo para com o projecto de lei aqui analisado.

## **VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação**

Em face da informação disponível, não é possível determinar ou quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa.