

PROJETO DE LEI N.º 302/XIII/2.^a

FIM DE CLÁUSULAS ABUSIVAS DE MOBILIDADE GEOGRÁFICA E FUNCIONAL

Exposição de motivos

É sabido que as normas de Direito do Trabalho disciplinam uma relação jurídica estruturalmente desigual e intrinsecamente conflitual, marcada por uma forte divergência de interesses entre trabalhadores assalariados e empregadores. Enquanto “direito da desigualdade”, o Direito do Trabalho desconfia, desde sempre, dos automatismos do mercado e controla, por sistema, a liberdade contratual, procurando restringir a concorrência entre os trabalhadores no mercado laboral.

Com efeito, o Direito do Trabalho consiste num ordenamento de carácter protetivo e compensador da assimetria da relação laboral, desempenhando uma função tuitiva relativamente ao trabalhador subordinado. Esta histórica função tutelar ou promocional do Direito do Trabalho é cumprida, tipicamente, através de normas que, em regra, possuem uma natureza relativamente imperativa (normas imperativas mínimas ou semi-imperativas). Daí que, em princípio, as normas legais reguladoras do contrato de trabalho só possam ser afastadas por contrato individual desde que este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, conforme dispõe o art.º 3.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

Na verdade, numa relação de poder como é, tipicamente, a relação de trabalho assalariado, a liberdade contratual quase não existe, no plano substantivo, e não pode

deixar de ser fortemente condicionada, no plano normativo. A sobrevalorização da liberdade contratual das partes traduzir-se-á, neste campo, em cancelar a liberdade de apenas uma dessas partes - obviamente, da mais poderosa, a entidade empregadora, que assim poderá exercer aquilo que já foi designado, sem exagero, por “ditadura contratual” em relação ao trabalhador.

A experiência recente, no nosso país, revela que o acima escrito está longe de corresponder a mera retórica ou a um período histórico já perimido e ultrapassado. Com efeito, o regime vertido no Código do Trabalho em relação a dois aspetos da maior importância para ambos os sujeitos do contrato, o da determinação das funções a desempenhar pelo trabalhador e o do local onde essas funções deverão ser desempenhadas, faz apelo, em moldes inusitados, à liberdade contratual das partes, como se o contrato de trabalho fosse um qualquer contrato de direito civil.

Que tipo de funções compete ao trabalhador desempenhar? Segundo o art.º 118.º, n.º 1, do Código do Trabalho, 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. Mas a lei vai mais longe, em matéria de mobilidade funcional, acrescentando que o empregador poderá mesmo, 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 (art.º 120.º, n.º 1).

Qual o lugar da prestação de trabalho? Onde é que o trabalhador deverá prestar as suas funções? Nos termos do art.º 193.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o trabalhador deverá, em princípio, exercer a sua atividade no local contratualmente definido pelas partes. Mas a lei vai mais longe em matéria de mobilidade geográfica, autorizando o empregador a transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, em dois tipos de situações, enunciadas no n.º 1 do art.º 194.º: em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço (a chamada “transferência coletiva”); quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador (a chamada “transferência individual”).

Acontece, porém, que as normas legais em apreço, disciplinadoras de aspetos da maior importância para empregador e trabalhador, possuem uma natureza meramente supletiva, visto que, quer em matéria de mobilidade funcional, quer em matéria de mobilidade geográfica, o Código do Trabalho autoriza que as partes alarguem as faculdades conferidas ao empregador no art.º 120.º, n.º 1, e no art.º 194.º, n.º 1, mediante acordo que caducará ao fim de dois anos, se não tiver sido aplicado (n.º 2 do art.º 120.º e n.º 2 do art.º 194.º do Código do Trabalho).

Em bom rigor, e nos termos do n.º 2 dos arts. 120.º e 194.º, as partes tanto poderão alargar como restringir as mencionadas faculdades patronais. Mas, como seria de esperar, o que na prática empresarial ocorreu ao abrigo destas normas, sistematicamente, foi o alargamento e não a restrição de tais faculdades. No mundo do trabalho subordinado, quem predispõe e redige o contrato é a entidade empregadora. O trabalhador quase se limita a assiná-lo. E, como é óbvio, quem predispõe e redige não restringe os seus poderes, antes tende a expandi-los.

Ou seja, a nossa atual lei do trabalho, estranhamente, como que convida os sujeitos deste contrato a introduzirem no mesmo as chamadas “cláusulas de mobilidade funcional” e “cláusulas de mobilidade geográfica”, permitindo que, ao abrigo de tais cláusulas, o empregador encarregue o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada, ou que o empregador transfira o trabalhador para outro local de trabalho, sem observar os pressupostos legalmente estabelecidos para o efeito.

Esta aposta na liberdade contratual dos sujeitos, sabendo-se como se sabe que o contrato de trabalho é, por regra, um contrato de adesão, no qual o trabalhador se limita a aderir às condições contratuais predispostas pela entidade empregadora - sob pena de permanecer desempregado -, não podia dar resultados diferentes daqueles que deu: nos últimos anos, estas cláusulas de mobilidade transformaram-se em “cláusulas de estilo”, passando a fazer parte de um número cada vez mais significativo de contratos de trabalho e concedendo à entidade empregadora faculdades quase ilimitadas para modificar, a seu bel-prazer, o tipo de funções a desempenhar pelo trabalhador ou o local onde as mesmas devem ser prestadas por este.

Quando, em 2003, a maioria de direita de então (PSD e CDS) consagrou estas normas na lei, elas mereceram, sem surpresa, a oposição e o voto contrário não apenas do Bloco de

Esquerda, mas também do PCP, do PEV e do PS. Numa declaração de voto da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Socialista, datada de 11 de abril de 2003 e assinada, entre outros deputados, pelo atual Ministro Vieira da Silva, afirma-se, a propósito, que o Código de Trabalho de então, ao incluir estas cláusulas, “Restringe os direitos individuais dos trabalhadores (vg mobilidade funcional e geográfica, representantes dos trabalhadores), pondo em causa, uma vez mais, princípios fundamentais com expressão constitucional”.

A manutenção, até hoje, destes artigos na lei produziu o efeito esperado pelos seus autores. A banalização destas cláusulas acentuou a situação de fragilidade em que se encontra o trabalhador e colocou em xeque uma garantia constitucional que, também aqui, cumpre respeitar: a garantia da segurança no emprego, prevista no art.º 53.º da Constituição da República Portuguesa. Com efeito, a segurança no emprego projeta-se muito para além da questão da duração do contrato de trabalho e das condições em que o mesmo pode ser extinto por decisão do empregador. Realmente, de que adianta proibir o despedimento sem justa causa, se depois o empregador pode livremente transferir o trabalhador de Lisboa para Bragança, do Porto para Beja, de Coimbra para Faro (ou para um qualquer destino longínquo), ao abrigo de tais cláusulas de mobilidade? Neste sentido, estas cláusulas podem mesmo ser vistas como traduzindo uma renúncia antecipada do trabalhador a um seu direito fundamental, como sustenta Jorge Leite.

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.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei elimina a possibilidade de, por mera estipulação contratual, serem afastados os requisitos legais de mobilidade funcional ou geográfica do trabalhador.

Artigo 2.º

Norma revogatória

É revogado o n.º 2 do artigo 120.º e o n.º 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no prazo de 5 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 19 de setembro de 2016.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,