

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 32/2009

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho – Nº15
Local de trabalho – Transferência de local de trabalho

O assunto que vamos tratar, --- local de trabalho; sua transferência ----, mereceu no novo Código uma alteração que se aplaude: antes, constava de um capítulo, com o título "vissitudes contratuais"; e, o subtítulo de "mobilidade". Agora, no Código revisto, integra o capítulo "prestação de trabalho"; e, o subtítulo "local de emprego", artºs 193 a 196. Assim,

Reuniu-se aqui a noção do local de trabalho (antes, perdida no meio de nada"); e, a transferência de local de trabalho, incluindo na mesma a transferência temporária e a definitiva, --- antes, desdobrada em 2 artigos, 315 e 316, geradores de confusão. Vejamos agora as diferenças:

1º- possibilita-se no nº1, artº194, a transferência do trabalhador, para outro local de trabalho, "... temporária ou definitivamente...", nas 2 situações previstas nas als a) e b), deste nº1. Ora, na alínea a), está a alteração:

"a)- em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquela (o trabalhador) presta serviço".
portanto, a alteração está naquele "... extinção". É importante, como se percebe.

2º- a segunda alteração vem no nº2, do artº194. Agora, e tal como acontecia, permite-se que as partes possam alargar ou restringir o acima apresentado, mas acrescentou-se que esse acordo,

"(...) caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado".

o que se compreende: não se quis deixar o trabalhador eternamente vinculado a um dever que, em 2 anos, não foi exercitado.

3º- a terceira novidade está no nº4, artº194. Embora possa parecer, numa leitura apressada, que ficou tudo na mesma, não foi assim. Na nossa opinião, veio agravar a situação do empregador que procede á transferência do trabalhador. Vai ser uma fonte de conflitos. É que, além das despesas agora abrangerem quer a transferência temporária ou definitiva, --- antes, distinguia-se conforme fosse temporária ou definitiva ---, para melhor compreensão, ainda o melhor é transcrever o que estava, e o que está agora no nº4, do artº194. Assim,

O nº4, do artº316, do Código de 2003, dizia

"4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento".

mas, o nº4, do artº194, do actual Código do Trabalho já vem dizer (vamos pôr em registo as alterações):

“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**”.

É manifesta a diferença: antes, referia-se os “custos de deslocação e resultantes do alojamento”, para a transferência temporária. Agora, só se refere o “alojamento”. Poder-se-á dizer: já se sabe que a deslocação tem de ser paga pelo empregador !... Não me parece que isso seja assim. O trabalhador pode ter interesse na transferência temporária. Quanto ao restante, --- transferência definitiva ---, o que se contem neste nº4, do artº194, já vinha no nº5, do artº315, do Código de 2003.

4º- Outra novidade consta do nº6, do artº194. Ao contrário do que acontecia antes, agora introduziu-se este número que diz:

“6- O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (CCT).”

o que quer dizer, com aquela palavra “afastado”, que os sindicatos podem tentar meter no contrato colectivo a impossibilidade das empregadoras transferirem o trabalhador do local de trabalho contratado. Portanto, perigo este que deve merecer a atenção dos negociadores das associações patronais.

5º- Por fim, todo um artigo novo, o artº195. na nossa opinião, algo de incrível, pois arvora-se a “empresa” na obrigação de tratar da vida dos mal-casados. O que tem a empresa com isto ? --- Não tarda muito, impõem às empresas a obrigação de limpar o rabo aos filhos dos trabalhadores ! --- Para que se apercebam do alcance desta nova medida , --- naturalmente, trata-se de mais uma “obrigação” da empregadora, a acrescer às 10 já indicadas no nº1, artº127; e, mais 10 “garantias” dos trabalhadores, expostas no nº1, artº129 ----, vamos transcrever o artigo:

ARTIGO 195º

“1- O trabalhador vítima de violência ~~de violência~~ doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

- a)- Apresentação de queixa-crime;
- b)- Saída da casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- 3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.
- 4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.
- 5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no nº2.

Como se vê uma obrigação do empregador até sujeita a uma elevada coima, se este não der satisfação ao pedido do mal-casado !

A situação, suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, e neste caso concreto, tem depois tratamento no nº2, do artº296, do Código. Aí se prevê que o trabalhador pode suspender, "... de imediato", o contrato de trabalho! --- Quer dizer, a trabalhadora mete-se em alhadas em casa, --- vítima de violência doméstica ----, e suspende "logo" o contrato ! --- Contudo, ninguém curou de salvaguardar os interesses da entidade patronal, que fica de um dia para o outro com o posto de trabalho vazio, o que lhe pode acarretar sérios prejuízos. Claro, prejuízos esses que não são só seus, mas de todos os trabalhadores, que podem ver assim perigar os seus postos de trabalho.

Não se pensou certamente nisto, quando se legislou desta maneira.. É certo que, não tendo a empresa outro estabelecimento esta "transferência" obrigatória não existe. Contudo, repare-se que tendo a empresa mais de um estabelecimento na mesma localidade, a trabalhadora, desde que cumpra o imposto no nº1, vai escolher o seu local de trabalho, sem em nada se ter em consideração o interesse da Empresa !

Maio, 2009

Carlos F. Santos Carvalho