



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Economia Política

As Cláusulas de Mobilidade Geográfica

Alexandra Marques Adão

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas

Orientador:
Doutor António Monteiro Fernandes, Professor Catedrático Convidado
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2014

Aos meus pais e à minha irmã, companheiros de uma vida

Ao Miguel, companheiro para a vida

Aos que me guiam, pelos caminhos da minha vida

RESUMO

A presente dissertação abordará as questões que se levantam quanto às Cláusulas de Mobilidade Geográfica. Esta temática insere-se na matéria do local de trabalho, em particular, na que reporta à transferência de local de trabalho, que encontra a sua base legal nos artigos 193.º a 196.º do CT. O estudo clarifica o conceito de “local de trabalho”, analisa as diferentes vicissitudes a que poderá estar sujeito e aponta possíveis caminhos, dando a conhecer as soluções apresentadas pela Doutrina e pela Jurisprudência. Sempre tendo como âncora os princípios mais elementares do nosso ordenamento jurídico procura-se aferir da admissibilidade das cláusulas de mobilidade geográfica, bem como os limites de fixação do seu conteúdo e quais as vias de controlo possíveis ao uso do poder que estas conferem ao empregador. Conclui ainda quais as perspectivas para as cláusulas de mobilidade geográfica, enquanto figura relevante em matéria laboral e como espelho da sua flexibilidade.

Palavras-chave: local de trabalho; princípio da inamovibilidade; alterações ao local de trabalho; cláusulas de mobilidade geográfica.

ABSTRACT

This dissertation will address issues that arise regarding the Clauses of Geographic Mobility. This thematic is part of the workplace matter, particularly in reporting transfers in the workplace, which finds its legal basis in Articles 193.º to 196.º of the Portuguese Labor Code. This thesis clarifies the concept of “workplace”, analyzes the different events that may be a subject of and indicates possible ways, stating the solutions presented by the Doctrine and Jurisprudence. Always having as an anchor the most elemental principles of our legal system, we seek to assess the acceptability of the clauses of geographic mobility, as well as fixing the limits of its content and which are the adequate routes to control the power that is given to the employer by this clauses. Also concludes which are the perspectives for the clauses of geographical mobility, as a major figure in labor and as a mirror of its flexibility.

Key-words: work place; principle of immovability; Changes in workplace; clauses of geographical mobility.

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - O Local de Trabalho	3
1.1. Valoração do seu significado	3
1.2. Relevância da sua determinação.....	5
CAPÍTULO II - O princípio da inamovibilidade como garantia constitucional.....	8
CAPÍTULO III - Alteração do local de trabalho.....	11
3.1. O pagamento das despesas de deslocação	13
3.2. Transferência a pedido do trabalhador vítima de violência doméstica	16
3.3. Transferência temporária.....	17
3.4. Transferência Individual	19
3.4.1. Os conceitos de “interesse da empresa” e “prejuízo sério”	19
3.4.2. Indicadores determinantes da transferência	23
3.4.3. Ónus da prova da existência prejuízo sério.....	27
3.5. Transferência coletiva	28
3.6. Alteração Convencional.....	32
3.6.1. Transferência dos membros de estruturas de representação dos trabalhadores.....	33
CAPÍTULO IV - As cláusulas de mobilidade geográfica.....	35
4.1. A admissibilidade das cláusulas de mobilidade.....	35
4.1.1. Concretização do conceito de “Cláusulas de Mobilidade Geográfica”	40
4.1.2. Princípios orientadores de fixação do conteúdo.....	43
4.2. O caso das cláusulas inseridas em contratos de adesão	47
4.3. A aplicação das cláusulas de mobilidade geográfica – vias de controlo possível	49
4.4. Da vigência das cláusulas contratuais gerais.....	53
4.5. Considerações finais e perspectivas futuras	56
CONCLUSÃO	58
BIBLIOGRAFIA.....	60

GLOSSÁRIO DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CC – Código Civil

CPT – Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

IRCT – Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho

LCCG – Regime Geral das Cláusulas Contratuais Gerais

LCT – Lei do Contrato de Trabalho

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

UE – União Europeia

INTRODUÇÃO

No presente trabalho, propomo-nos debruçar sobre as questões principais que se levantam em torno do local de trabalho. Nos dias de hoje, é raro, para não dizer impossível, encontrarmos um contrato de trabalho onde não se colocam questões nesta matéria, seja pela existência de uma definição ampla de local de trabalho, seja pela estipulação de cláusulas que legitimam *a posteriori* alterações ao local de trabalho, determinadas pelo empregador. É sobre estas disposições, em particular, que o nosso estudo incidirá, as denominadas cláusulas de mobilidade geográfica.

Sabemos que este já foi um tema alvo de várias considerações nos últimos anos, contudo, as preocupações em torno da fixação de padrões e concretização das disposições legais relativas ao tema continuam a persistir, fazendo concluir que o seu estudo mantém-se oportuno.

Primeiramente é necessário fazer uma abordagem às questões que se levantam em redor da definição do local do trabalho, que constitui um elemento integrador do contrato de trabalho, cuja estipulação assenta na autonomia das partes e na liberdade contratual. Contudo, como desenvolveremos, nem a autonomia das partes, nem a liberdade contratual são absolutas, e cedem perante os direitos, liberdades e garantias consagrados na Lei Fundamental.

Feita esta primeira abordagem, iremos esmiuçar os conceitos e debater as principais questões relativas à alteração do local de trabalho. No cerne da matéria relativa à mobilidade geográfica deparamo-nos com várias realidades como sejam, as alterações temporárias, a transferência a pedido do trabalhador vítima de violência doméstica, a transferência individual, a transferência coletiva e as alterações convencionadas. Todas estas hipóteses levantam questões semelhantes e vamos encontrar conceitos referidos na legislação como o “interesse da empresa” e o “prejuízo sério” que necessitam de concretização, seja através do recurso à Jurisprudência, à Doutrina, ou a princípios civilísticos integradores, sendo esta a única forma de se efetuar uma correta utilização do instituto da mobilidade geográfica.

Depois de feita a análise *supra* referida voltaremos a nossa atenção para o regime das cláusulas de mobilidade, legitimadas pelo n.º 2 do artigo 194.º do CT. Chegados até aqui será importante clarificar a noção de “cláusulas de mobilidade geográfica” e fazer a distinção de conceitos idênticos. Ademais, no estudo deste regime é imprescindível conhecer e compreender

os princípios orientadores destas cláusulas, bem como os limites à liberdade contratual na fixação do seu conteúdo. Importa fazer referência ao regime aplicável às cláusulas inseridas em contratos de adesão. Após a estipulação destas cláusulas, há-que perceber as formas de controlo possível e qual o futuro que se perspetiva para estas cláusulas.

Face ao exposto, na presente dissertação pretendemos responder às seguintes questões: quais os meios de determinação do local de trabalho enquanto elemento essencial do contrato? Quais os pressupostos inerentes às alterações do local do trabalho? Qual o conteúdo legítimo das cláusulas de mobilidade geográfica? Que limites são impostos à liberdade contratual? Que mecanismos utilizar no controlo do acordo celebrado pelas partes? Qual o futuro que se perspetiva para as cláusulas de mobilidade geográfica?

É a resposta para estas questões e para outras contíguas que nos surjam pelo caminho que pretendemos ver respondidas na presente dissertação, esperando ter sucesso no cumprimento dos objetivos propostos.

CAPÍTULO I - O Local de Trabalho

1.1. Valoração do seu significado

Hoje em dia, é inevitável qualificar o *locus executivus* como um elemento essencial do contrato de trabalho e, como tal, deve constar deste a sua definição. Podemos definir o local de trabalho como o lugar onde o trabalhador presta a sua atividade ou, nas palavras de MONTEIRO FERNANDES¹ o “centro estável (ou permanente) de atividade de certo trabalhador”.

Como referido por PEDRO MADEIRA DE BRITO a expressão local de trabalho é “plurisignificante”². Várias normas jurídicas fazem referência ao local de trabalho, apresentando realidades distintas, com conceitos mais ou menos amplos e de onde retiramos deveres, direitos e garantias inerentes a este conceito. Vejamos, a título exemplificativo, mas não exaustivo, as seguintes disposições:

- Nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro, que aprovou o Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, encontramos uma definição ampla de local de trabalho, sendo este “todo o local em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador”, considerando-se acidente de trabalho todo o que ocorra dentro desta delimitação geográfica.

- Em matéria de retribuição, a contraprestação da entidade empregadora deve ser cumprida no local de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 277.º do CT.

- O local de trabalho é igualmente referido nas disposições que regulam a matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos do artigo 281.º do CT.

- Na alínea f) do n.º 1 do artigo 129.º do CT, encontramos a garantia de inamovibilidade, segundo a qual, o trabalhador não poderá, em princípio, ser transferido para outro local de trabalho, o que comporta exceções, como veremos mais à frente, que lhe dá um sentido quase perfunctório.

¹ *Op. cit.*, p. 444.

² *Op. cit.*, p. 355.

- O local de trabalho tem relevância ainda a nível sindical com o artigo 460.º do CT, a transcrever o direito constitucionalmente consagrado na alínea d) do n.º 2 do artigo 55.º da CRP que permite o exercício da atividade sindical na empresa.

- A nível processual o local de trabalho assume especial relevância no que toca à competência territorial dos tribunais de trabalho. Nos termos do n.º 1 do artigo 14.º do CPT as ações emergentes de contrato de trabalho intentadas pelo trabalhador podem ser propostas no lugar do domicílio deste ou, em alternativa, no tribunal do lugar da prestação. O n.º 3 do mesmo artigo, considerado uma realidade plurilocalizada, prevê que sendo o trabalho prestado em mais de que um lugar, podem as ações referidas ser intentadas no tribunal de qualquer desses lugares³.

- Num quadro internacional, o local de trabalho, poderá relevar como elemento de conexão para efeitos de aplicação e resolução de conflitos.

- O local de trabalho tem ainda particular importância na aplicação dos Instrumentos de Regulação Coletiva onde o âmbito é definido pelas respetivas normas.

Todas estas referências ao local de trabalho têm por base a ideia de que a entidade patronal, aquando do processo de contratação, pretende assegurar que a mão-de-obra estará disponível em determinado local, definido por fatores produtivos e com vista à prossecução dos objetivos do empregador, sendo que o trabalhador ficará obrigado a laborar sob a autoridade e direção da entidade patronal, em certo lugar. De igual modo, o trabalhador padroniza o seu quadro de vida, de acordo com o seu local de trabalho, traduzindo este um interesse essencial⁴,

³ BRTIO, Pedro Madeira de, *op. cit.* p. 356-357, refere a propósito deste preceito que se devem “considerar excluídos da previsão os locais onde apenas ocasionalmente é prestado o trabalho e em que existe um centro estável de trabalho” e acrescenta que “no caso dos trabalhadores que não têm um local determinado de trabalho (...) deve considerar-se que o tribunal competente é o do lugar da sede da empresa ou o do local onde o trabalhador se deve apresentar para cumprir a sua prestação”. Posição da qual discordamos, pelo facto de, caso esta interpretação fosse feita haveria um esvaziamento parcial do sentido normativo da mesma.

⁴ A este propósito o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21 de Junho de 2006, refere que o “local de trabalho, ou seja, o local onde o trabalhador deve cumprir o contrato, prestando a sua atividade, é um elemento de grande relevância, tanto para o empregador, como para o trabalhador. Para o empregador porque, em geral, a prestação do trabalhador só servirá o seu interesse se o for no local onde dele precisa (...). Para o trabalhador, na medida em que implica com a organização da vida do mesmo aos mais diversos níveis, pessoal, familiar, habitacional e social (...)”.

em função do qual o trabalhador escolhe, entre outros aspetos, a zona habitacional, os espaços de lazer e os meios de transportes a utilizar nas suas deslocações, ou seja, em redor do qual estrutura e organiza a sua vida pessoal.

1.2. Relevância da sua determinação

De acordo com o n.º 1 do artigo 193.º do CT “*o trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido*”. O local de trabalho poderá ser definido de diferentes formas: por estipulação expressa das partes, por estipulação tácita, por recurso ao critério estabelecido na regulamentação aplicável a cada tipo de atividade, ou na falta destas, por interpretação do contrato.

Ressalve-se que nos contratos a termo, que estão sujeitos a forma escrita, terá necessariamente de estar indicado o local de trabalho, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 141.º do CT.

Embora tenha de existir esta definição do local de trabalho, o mesmo poderá constituir uma realidade mais ou menos elástica. Em todo o caso, o local de trabalho é sempre constituído por uma zona extensível (seja um andar, um edifício, vários edifícios, etc.).

Assim, não nos parece integrar a situação de transferência, e portanto não está sujeita aos requisitos impostos pelo artigo 194.º do CT, quando se dá o caso da transferência de um trabalhador de um andar para o outro, dentro do mesmo edifício da empresa ou mesmo a transferência de uma loja para outra, dentro de um centro comercial, ambas pertencendo ao mesmo empregador. Como referido por PEDRO ROMANO MARTINEZ “As alterações unilaterais do local de trabalho, no âmbito geográfico da unidade produtiva, têm necessariamente de ser admitidas, pois correspondem à normal gestão empresarial.”⁵

Há, evidentemente, casos em que a própria natureza das funções exercidas implica ou exige uma grande amplitude ou até a variabilidade dos lugares onde o trabalhador virá a realizar a sua prestação. É, normalmente, o caso das profissões com carácter ambulatório como, por

⁵ *Op. cit.* p. 699 Este autor contrapõe “a «transferência interna» - no seio da unidade produtiva -, à «transferência externa», em que o trabalhador passa a desenvolver a atividade num estabelecimento topograficamente distinto, só esta última estaria condicionada.”.

exemplo, o caso dos trabalhadores das empresas de telecomunicações, que se deslocam à residência dos clientes do empregador para proceder à instalação dos serviços que esses clientes contrataram com a sua entidade patronal ou o caso dos motoristas de camiões TIR, neste caso o local de trabalho pode ser uma área geográfica consideravelmente ampla, mais que não seja, em termos de potencial local de trabalho. Nestes casos, a maior parte da Jurisprudência tem entendido que o local de trabalho abarca toda a área geográfica onde a atividade é prestada⁶.

A informação sobre o local de trabalho deverá ser, preferencialmente prestada por escrito mas empregador e trabalhador têm relativa amplitude para definir o local de trabalho, atenta as funções que o trabalhador irá desempenhar. Exemplificativamente, o local de trabalho de um distribuidor de comida de um restaurante poderá ser os concelhos de Lisboa e Cascais, locais onde a sua entidade patronal assegura entregas ao domicílio.

Entendemos que, na falta de estipulação expressa, terá de se recorrer à interpretação das declarações negociais subjacentes à relação contratual, para apurar o conteúdo do negócio jurídico e do local de trabalho, como parte integrante do mesmo, obedecendo aos ditames da boa fé⁷. Terá de se ter sempre em atenção aspetos como os interesses legalmente protegidos (relacionados com a organização de vida do trabalhador) ou a categoria profissional, como meio de definir o local de trabalho, como no caso da rececionista de uma empresa ou de um empregado de balcão de um café que, em princípio, terão um local de trabalho fixo.

A categoria profissional poderá relevar ainda nos casos duvidosos, em que se recorre ao artigo 237.º do CC, prevalecendo o negócio que se traduza num maior equilíbrio das prestações,

⁶ Entre outros, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 08 de Abril de 1992, que considerou que o trabalhador ao ser contratado, no ramo da construção, como carpinteiro de tosco, “aceitou a possibilidade de sucessivas deslocações para as diversas obras da entidade patronal (...) pois, que o local de trabalho do A. [trabalhador] era toda a área do Território Português em que a sua entidade patronal tivesse obras a realizar e a atividade daquele se tornasse necessária”.

⁷ Vide Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09 de Março de 1998 onde se refere que “o local de trabalho é aquele, onde segundo o ajuste individual feito com a entidade patronal, o trabalhador deve prestar a sua atividade a que pelo contrato de trabalho se obriga”, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16 de Janeiro de 2008, segundo o qual “o local de trabalho deve ser contratualmente definido, e se não o for (de forma expressa ou tácita) determina-se em função da execução contratual.”.

⁸ MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.* p 498, o autor defende que “quanto ao lugar do cumprimento da prestação de trabalho, se não houver estipulação expressa ou tácita há que ter em conta a natureza das coisas”.

o que reconduz à conclusão que no caso de estarmos perante categorias profissionais de “nível elevado” mais facilmente se pode concluir pela obrigação de prestação em vários locais, contrariamente, do que se estivermos perante trabalhadores com uma categoria profissional “inferior”, em que se justifica a interpretação no sentido de restringir o âmbito geográfico no qual o trabalhador está obrigado a desenvolver a sua atividade.

Entende-se que é inaplicável às relações laborais o estabelecido no artigo 772.º do CC, que prevê que “na falta de estipulação ou disposição especial da lei, a prestação deve ser efetuada no lugar do domicílio do devedor”, até porque, em regra, a prestação laboral efetua-se junto do credor da prestação (a entidade patronal).

Na opinião de PEDRO MADEIRA DE BRITO, na falta de determinação do local devemos recorrer ao regime geral das obrigações, nos termos do artigo 400.º do CC, tendo a entidade empregadora poder para determinar o lugar da prestação⁹. Opinião diferente tem JÚLIO GOMES que conclui que, se depois de nos socorrermos de mecanismos de interpretação, as partes não acordam quanto ao local de trabalho deve-se concluir pela invalidade do contrato, por se tratar de um elemento essencial¹⁰.

Entendemos que a determinação inicial do local de trabalho deve resultar do acordo das partes (mesmo que tácito) e não do exercício do poder de direção do empregador. Em última instância deverá recorrer-se à regulação aplicável a cada tipo de atividade e, por fim, às normas de interpretação das declarações negociais.

Contudo, uma coisa é certa, o local de trabalho não poderá ter uma amplitude ilimitada como, no caso apontado por muitos autores¹¹, ser “todo o planeta terra”.

⁹ *Op. cit.* p. 361, o autor acrescenta que o recurso ao artigo 400.º do CC “reforça a necessidade de uma determinação pela entidade empregadora de acordo com critério de boa fé e permite um controlo jurisdicional nos casos em que a determinação não seja justa ou não for feita a tempo”.

¹⁰ *Op. cit.* pp. 637-638.

¹¹ Entre outros, PEDRO MADEIRA DE BRITO, *op. cit.* p. 370.

CAPÍTULO II - O princípio da inamovibilidade como garantia constitucional

Como é do conhecimento geral, o texto da nossa Constituição centra-se na dignidade da pessoa humana e no respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.

Os artigos 53.º a 57.º da CRP, têm grande relevo a nível de matéria laboral, os quais foram reunidos em capítulo próprio e trazidos para este título da Constituição, referente aos direitos liberdades e garantias, pela primeira revisão constitucional (LC N.º 1/82, de 30 de Setembro). Por conseguinte, o artigo 53.º da CRP que consagra a segurança no emprego, beneficia nos termos do artigo 18.º n.º 1 da CRP do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral sendo diretamente aplicável e vinculativo de entidades públicas e privadas.

Em consonância com os princípios da Lei Fundamental, o ramo do direito do trabalho, tem no seu centro a pessoa do trabalhador e os seus direitos, quer individuais, quer coletivos.

Aflora desses direitos uma preocupação de proteção dos trabalhadores, aos quais foi desde sempre reconhecida uma posição de inferioridade face à entidade patronal, razão pela qual se justifica uma tutela acrescida nesta matéria¹². Desse modo, o conceito de trabalhador a ter em conta para efeitos constitucionais é aquele que presta atividade por conta de outrem, estando subordinado ao seu poder de direção.

Encontramos desde logo, a garantia constitucional de segurança no emprego consagrada no artigo 53.º da CRP, que se traduz no direito dos trabalhadores a um emprego estável, duradouro no tempo e no lugar. Embora este preceito seja desde logo associado à cessão do contrato de trabalho (pela sua referência à proibição de despedimentos sem justa causa), ele abrange outros aspetos da relação laboral, como é o caso do local de trabalho.

Como referido por JOSÉ ANDRANDE MESQUITA, numa posição que subscrevemos que, “Facilmente se intui que sem estabilidade espacial não há segurança no emprego.”¹³. Como

¹² Nesse Sentido, RUY ENNES ULRICH, *op. cit.* p. 444 onde refere que na indústria moderna “a desigualdade entre os dois contraentes, o patrão poderoso, rico e ilustrado, o operário ignorante, pobre e indefeizo- é tal, que o contracto chega quasi a perder o aspecto cotractual. Com efeito, é fundamental em todos os contractos, que sejam precisadas cuidadosamente as obrigações dos pactuantes e que se garanta fielmente a sua execução.”.

¹³ *Op. cit.* p. 403.

escrevem GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA¹⁴ “O direito à segurança no emprego abrange também a proteção do trabalhador na organização interna do trabalho, dentro da empresa ou serviço, pondo-o a coberto de mudanças arbitrárias do posto ou do local de trabalho”.

Acrescenta JOSÉ ANDRADE MESQUITA que “De nada adiantava proibir os despedimentos sem justa causa se, em simultâneo, se permitisse a definição de local de trabalho de forma tão lata que o trabalhador fosse colocado, a todo o momento, em qualquer lado”.

Os valores constitucionalmente consagrados foram transpostos para a lei ordinária. A LCT já consagrava esta garantia de inamovibilidade na alínea e) do n.º 1 do artigo 21.^o¹⁵ e o código atual continua a consagrar esta garantia na alínea f) do n.º 1 do artigo 129.º do CT, segunda a qual “(é proibido ao empregador) transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo”. A violação do disposto neste artigo constitui uma contra ordenação muito grave, sendo as respetivas coimas aplicadas pela autoridade do ministério da tutela competente, atualmente a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Voltando à Constituição, anuímos posição de GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA segundo a qual os “os direitos fundamentais dos trabalhadores consubstanciam a cidadania no trabalho, contrabalançando a posição de dependência do trabalhador na relação de poder que é a relação de trabalho.”¹⁶.

É de referir ainda o disposto no artigo 59.º da CRP. Embora esta norma já se enquadre no título III da Constituição, referente aos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, tem relevância em matéria laboral, e em particular na matéria referente à mobilidade geográfica, ao consagrar, entre outros direitos dos trabalhadores, o direito à organização do trabalho em condições que permitam conciliar a vida profissional com a vida familiar. Trata-se de um modo de proteção da família, desenvolvido pelo artigo 67.º da CRP, o qual nunca poderá deixar de se ter em linha de conta quando da definição do local de trabalho e em especial quando surjam

¹⁴ *Op. cit.* p.713.

¹⁵ O artigo 21.º da LCT proibia a entidade patronal “de transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 24.º”, sendo que, analisaremos *a posteriori* as disposições deste artigo.

¹⁶ *Op. cit.* p. 706.

possíveis vicissitudes. Como referido por GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA¹⁷, este preceito constitucional “reconhece a família enquanto tal, isto é, enquanto instituição, como titular direto de um direito fundamental (...) e garante o *direito das próprias famílias* à proteção da sociedade e do Estado e à realização das condições propiciadoras da realização pessoal dos seus membros.”

Assim, como refere JOÃO LEAL AMADO “a tutela constitucional de segurança no emprego põe o trabalhador a coberto de mudança arbitrárias de local de trabalho”¹⁸.

Do exposto retiramos a conclusão inequívoca de que a lei ordinária terá de ser sempre lida e interpretada à luz da Lei Fundamental. Em caso algum uma cláusula de mobilidade geográfica poderá violar direitos, liberdades e garantias, constitucionalmente consagrados, ainda que justificada por interesses empresariais¹⁹.

¹⁷ *Op. cit.* p. 857.

¹⁸ *Vide*, Amado, João Leal (2014), *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora p. 255;

¹⁹ *Vide*, Abrantes, José João (2012), *Sobre a constituição e a crise do favor Laboratis em Direito do Trabalho*, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda, volume II – Direito Constitucional e Justiça Constitucional, Faculdade de Direito da Universidade Lisboa, Coimbra Editora, onde o autor refere que “Sem menosprezar a importância que um mínimo de flexibilidade tem em qualquer sistema produtivo a Constituição laboral portuguesa repudia de forma clara a lógica de que as exigências económicas devam obter reposta, se necessário, à custa desses direitos dos trabalhadores.”.

CAPÍTULO III - Alteração do local de trabalho

No presente capítulo iremos aprofundar as questões mais relevantes, no que toca à modificação do local de trabalho. Segundo um estudo do Eurobarómetro²⁰, Portugal, está abaixo da média da UE, no que respeita aos níveis de mobilidade geográfica. Embora o nosso estudo não se debruce sobre as causas que estão por detrás destes números, na nossa abordagem vamos aflorar alguns fatores de ordem pessoal e profissional do trabalhador que condicionam no geral a mobilidade geográfica dos trabalhadores, a que se aliam indicadores a nível nacional como a alta taxa de desemprego e o longo período de duração deste.

Como referido por PEDRO ROMANO MARTINEZ²¹ “a manutenção do lugar de trabalho corresponde a um interesse fundamental do trabalhador”.

Intimamente ligado à possibilidade de alteração do local de trabalho está o poder de direção do empregador.

Faça-se, desde logo, ressalva que existem deslocações que não constituem alterações ao local de trabalho, e às quais o trabalhador fica desde o início da relação laboral adstrito, como são o caso das deslocações inerentes às suas funções (pensemos no caso de um trabalhador que presta serviços de assistência pós-venda) ou indispensáveis à sua formação profissional (por exemplo, para realizar ações de formação fora do local de trabalho). Ambas as situações encontram enquadramento legal, no n.º 2 do artigo 193.º do CT, segundo o qual “O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional”. Nestes casos, o local de trabalho permanece inalterável.

Assim, a deslocação do trabalhador em serviço ou para realização de ação de formação profissional caracteriza-se pela manutenção do centro estável onde presta a sua atividade, caso o centro laboral fosse alterado, ainda que temporariamente, já não estaríamos perante uma deslocação mas sim perante uma alteração, mesmo que temporária, do local de trabalho²². Estas

²⁰ Referido no artigo de 2009, Mobilidade na Europa – O caminho a seguir, *Foundatio Findings*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Dublin, p.6.

²¹ *Op. cit.* p. 698.

²² BRTIO, Pedro Madeira de, *op. cit.* p. 363, propõe o recurso ao elemento organizacional para distinguir deslocações meramente ocasionais de transferências temporárias, refere este autor que “Com efeito, existe, do nosso ponto de vista, uma transferência temporária nos casos em que o trabalhador seja

deslocações regem-se pelo princípio da boa fé, esperando-se que a execução das mesmas se pautar por um dever de lealdade entre as partes, no que toca ao número, duração e distância das mesmas.

Acrescente-se que nos parece que terá de ser o empregador a suportar as despesas inerentes à deslocação em serviço, bem como as de ações de formação profissional, que competem ao empregador promover nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e que têm carácter obrigatório nos termos do artigo 131.º do CT.

Façamos igualmente referência ao CT 2003, onde a terminologia utilizada para identificar as situações de mudança do local de trabalho era menos clara que o regime atual, dado que as epígrafes dos artigos 315.º e 316.º do código anterior podiam induzir em erro. No primeiro caso, o artigo 315.º com o título “mobilidade geográfica” tratava a mudança de local de trabalho de um trabalhador determinado, a título definitivo, e a transferência coletiva de trabalhadores, decorrente da mudança de estabelecimento. Já o artigo 316.º sob a epígrafe “transferência” tratava da matéria relativa à transferência temporária individualizada. Parece-nos que o legislador foi mais feliz, na opção atual, sendo que, o artigo 194.º regula todas as situações referidas com o título “transferência de local de trabalho”.

É ainda de ressaltar o disposto no n.º 6 do artigo 194.º do CT, segundo o qual as disposições relativas à transferência do local de trabalho podem ser alteradas por IRCT. Chegou-se a colocar uma hipótese, que foi, desde logo afastada: a possibilidade do IRCT prever a transferência do local de trabalho como sanção disciplinar, atento a possibilidade do IRCT prever outras sanções além das previstas no CT (n.º 2 do artigo 328.º do CT). No entanto, esta solução não é compatível com as disposições do nosso ordenamento, em primeiro lugar porque viola a garantia de inamovibilidade que se impõe à intervenção do IRCT em matéria disciplinar, por outro lado, a modificação unilateral do local de trabalho tem como única justificação interesses da empresa e não motivos disciplinares. Refira-se que a contratação coletiva tem até

integrado numa organização, fora do âmbito geográfico da sua prestação e aí execute as funções correspondentes a um posto de trabalho, sendo que nos restantes casos, estamos perante meras deslocações.”.

um papel importante no tema da alteração local de trabalho, ao alargar a proteção do trabalhador em matérias que o legislador laboral não foi tão *pro bono*²³.

3.1. O pagamento das despesas de deslocação

Como referido, é nossa opinião que o empregador deve custear as despesas impostas pela transferência, seja ela temporária ou definitiva, individual ou coletiva, até porque como já referimos estamos perante a faculdade do empregador alterar unilateralmente o local de trabalho, e como tal, introduzir modificações na vida do trabalhador, pelo que deve compensar este pelas despesas que venha a ter e pelo desequilíbrio das prestações originados por essa alteração, caso contrário, e em última instância, poderia ocorrer um enriquecimento injusto²⁴.

Nos termos do n.º 4 do artigo 194.º do CT “O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência, ou,

²³ A título de exemplo, apresentamos um excerto da cláusula 15.ª do Acordo de Empresa celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e a empresa PT Telecomunicações onde se estipula uma ordem de prioridade na transferência do trabalhador de local de trabalho; “Relativamente aos trabalhadores a transferir, que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a Empresa respeitará a seguinte ordem de prioridades: a) O trabalhador mais recente no local de trabalho desde que esta situação não resulte de uma anterior transferência por conveniência de serviço para este local de trabalho; b) O trabalhador com menor antiguidade na categoria; c) O trabalhador com menor antiguidade na empresa.”. Um pré-aviso superior ao previsto no regime legal em caso de transferência que implique mudança de residência: “As transferências por conveniência de serviço serão comunicadas por escrito ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a transferência implique mudança de residência.”, bem como a concessão de dias de dispensa caso a transferência implique mudança de residência “. Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 7 dias úteis para efetivação da mudança respetiva.”.

²⁴ Nesse sentido, PEDRO MADEIRA DE BRITO *op. cit.* p. 383 “A entidade empregadora pode alterar unilateralmente o contrato: todavia, deve manter o equilíbrio das prestações no contrato de trabalho de acordo com o princípio da equivalência. A adaptação do contrato, enquanto dá origem a uma modificação na situação jurídica que dele resulta, não pode alterar a ponderação de interesses inicialmente definida, e quando se trata de uma alteração unilateral não pode afectar a distribuição do risco contratual, nem a equivalência de prestações.”.

em caso de transferência temporária, de alojamento.”²⁵ Constituindo, nos termos do n.º 7 do artigo 194.º do CT, contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Por vezes, surge alguma dificuldade em delimitar com precisão as despesas que deverão ser suportadas pela entidade patronal. No que concerne às transferências temporárias, e embora uma primeira leitura, possa levar à interpretação que ao empregador só cabe o pagamento de despesas de alojamento, tem-se entendido que não se pode afastar a responsabilidade do empregador com o acréscimo despesas de deslocação.²⁶

Como referido por PEDRO MADEIRA DE BRITO²⁷ “O pressuposto do legislador é que a transferência temporária não implica a mudança de residência mas apenas uma colocação temporária noutra local de trabalho.” No caso da transferência coletiva e como resulta do n.º 4 do artigo 194.º do CT, anteriormente citado, o empregador deve pagar dois tipos de despesas, caso se verifiquem: (1) o acréscimo de despesas com deslocações e (2) despesas de mudança de residência. PEDRO MADEIRA DE BRITO²⁸ entende que “não é configurável nenhuma

²⁵ Este preceito sofreu algumas modificações em relação aos regimes anteriores. O n.º 3 do artigo 24.º da LCT disponha que “A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência”. Aqui, a doutrina dividia-se quanto às despesas que deviam ser consideradas como “directamente impostas pela transferência”, sendo que a jurisprudência maioritária adotava uma interpretação restritiva do conceito de despesas previsto na LCT. O n.º 5 do artigo 315.º do CT 2003 veio estipular que “o empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.”.

²⁶ Nesse sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação Lisboa, de 11 de Fevereiro de 2008 que entendeu que “Tendo a entidade patronal assumido o compromisso de transportar os trabalhadores residentes em Santa Iria da Azoia, para o novo local de trabalho, em Alcochete, em viatura própria ou posta à sua disposição - o que cumpriu durante um certo tempo, mas tendo deixado de o fazer, unilateralmente, a partir de certa data- é a mesma responsável pelo pagamento do acréscimo de despesas de transporte e da diferença de tempo gasto no trajecto, (...), nesse conceito se devendo considerar incluído "o tempo despendido na espera de transportes.”, de igual modo, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 23 de Janeiro de 1991 considerou que “A entidade patronal tem a obrigação de indemnizar o trabalhador pelos acréscimos de encargos resultantes da transferência do seu local de trabalho da Avenida de Roma para a Rua da Senhora da Glória, à Graça, residindo o empregado em Venda Nova; O trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo aumento de onerosidade da sua prestação resultante de ter agora, para atingir o seu novo local de trabalho que lhe foi imposto que percorrer um percurso mais longo, o que lhe acarreta maiores dispêndios em combustível e em tempo consumido no trajecto;”.

²⁷ Em *Código do Trabalho Anotado*, 2009, Coimbra, Almedina p. 496.

²⁸ Em *Código do Trabalho Anotado*, 2009, Coimbra, Almedina p. 498.

situação em que o empregador deva suportar simultaneamente os dois tipos de despesa”. Posição contrária a esta é a apresentada por JÚLIO GOMES²⁹, que dá o seguinte exemplo:

O trabalhador é transferido para um novo local de trabalho que fica no centro de uma grande cidade ou numa outra cidade onde, de qualquer modo, a habitação é muito dispendiosa, pelo que se vê forçado a mudar-se para os arredores dessa cidade, onde a habitação é menos cara. Apesar da sua mudança de residência, pode ter de suportar maiores despesas de deslocação do que aquelas que suportava antes e não vemos qualquer fundamentação com apoio na lei para que não lhe sejam pagas.

Tendemos a concordar com esta última posição atento o facto de, muitas vezes, o trabalhador nem poder fazer a escolha referida, por não haver habitações disponíveis junto do novo local de trabalho, deixamos o seguinte exemplo: um trabalhador que morava a cinco minutos do local de trabalho primitivo deslocava-se a pé para o mesmo. Devido à alteração do local de trabalho, por mudança do estabelecimento, o novo local de trabalho situa-se a 200km do anterior, o que implicou uma mudança de residência do trabalhador, mas, ainda para mais, o novo local de trabalho situa-se num parque industrial onde não existe zonas habitacionais nas redondezas. Pelo que, o trabalhador terá não só despesas acrescidas com a mudança de residência, como também terá despesas na deslocação para o novo local de trabalho. Neste caso, parece que terá de ser o empregador a suportar ambas as despesas. Ademais, a própria lei parece sustentar o pagamento destas despesas em simultâneo³⁰. Por fim, e em caso de dúvida poderá sempre se recorrer ao critério da boa-fé, mas nunca, como defendemos em outros casos, deixar de realizar uma análise casuística.

Para além da questão referida coloca-se ainda dúvidas de saber quais são as despesas que são abrangidas pela disposição do n.º 4 do artigo 194.º do CT, isto é, para além das despesas de deslocação e de mudança de residência. Parece ser difícil incorporar nesta disposição outras

²⁹ *Op. cit.* p 646.

³⁰ No mesmo sentido ALBINO MENDES BAPTISTA “Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores”, *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, 2004, Coimbra, Almedina, a propósito da disposição do CT 2003 o autor refere que “Estão assim incluídas, agora mais claramente, nos casos que há mudança de residência, as despesas decorrentes do agravamento do custo de transportes quando o trabalhador prefira manter a sua antiga residência ou não consiga habitação tão próxima do local de trabalho como a anterior.”.

despesas como sejam o aumento das despesas com refeições ou com a educação dos filhos. Contudo, alguma jurisprudência tem entendido que também será da responsabilidade do empregador o acréscimo de tempo despendido pelo trabalhador se deslocar para o novo local de trabalho³¹. Para MONTEIRO FERNANDES³² “A norma específica, com feito, que se trata de lançar sobre o empregador uma parte das despesas correntes do trabalhador, na situação em que ficará após a mudança – e não só as despesas «diretamente impostas pela transferência», como exigia o direito anterior”.

Porém, é de referir que é possível o afastamento das disposições legais por IRCT, nos termos do n.º 6 do artigo 194.º do CT.

3.2. Transferência a pedido do trabalhador vítima de violência doméstica

Ademais, é oportuno fazer uma resenha pelo regime estabelecido no artigo 195.º do CT, uma inovação trazida pelo CT 2009³³, que concerne a possibilidade de transferência a pedido do trabalhador vítima de violência doméstica para outro estabelecimento da empresa. Para que tal aconteça terão de ser observados alguns pressupostos, tem de ser apresentada queixa-crime³⁴ e o trabalhador terá de abandonar a casa e morada de família no momento que se efetive a transferência. O empregador deve concretizar a transferência assim que seja solicitada pelo trabalhador, podendo adiá-la apenas por razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou até que exista um posto de trabalho disponível, nos termos do n.º 2 do artigo 195.º do CT.

³¹ Assim, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18 de Fevereiro de 2004.

³² *Op. cit.* p. 459.

³³ Anteriormente a transferência individual do trabalhador para outro local de trabalho, só era possível por iniciativa do empregador, ao abrigo do disposto no artigo 316.º do CT.

³⁴ Discute-se a necessidade de exigência de apresentação, atenta a natureza pública do crime de violência doméstica. Pelo que, parece que neste caso bastará a apresentação de um auto de notícia (com origem na denúncia) e aprova de atribuição do estatuto de vítima, aprovado pela Lei n.º 112/2009 de 16 de Setembro e atribuído pelo Orgão de Polícia Criminal.

Partilhamos da posição de PEDRO FREITAS PINTO³⁵ de que “como em outras situações laborais, é o princípio da boa fé que deverá prevalecer, conjugando-se os interesses do trabalhador com o do empregador que é parte terceira relativamente ao crime de violência sofrido pelo trabalhador.” Se a transferência não ocorrer o trabalhador tem direito a suspender o contrato, n.º 3 do artigo 195.º do CT. Acresce que, se o trabalhador assim o solicitar a entidade patronal, é obrigada a manter confidencial a situação que motiva a transferência do local de trabalho ou a suspensão do contrato até que esta se concretize, como assegura o n.º 4 do artigo 195.º do CT. Este regime foi pensado, atento a dimensão do problema da violência doméstica e a necessidade de tutela da vítima com a criação de meios para proteção destes trabalhadores na sua vida pessoal e profissional³⁶.

3.3. Transferência temporária

O código do trabalho prevê possibilidade de transferência individual temporária e a possibilidade de transferência temporária do trabalhador em resultado da transferência, também ela temporária, do estabelecimento, nos termos do n.º 1 do artigo 194.º do CT. Na opinião de MENZES CORDEIRO³⁷ a transferência individual temporária do trabalhador constitui o *ius variandi* geográfico.

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 194.º do CT, o empregador só poderá proceder à transferência individual do trabalhador, quando o interesse da empresa o exija e só se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador. Aprofundaremos, num momento posterior da nossa dissertação, o conceito de prejuízo sério, contudo, poderemos desde já referir que, neste caso, constituiu um facto impeditivo da decisão de transferência e que tem um conteúdo diferente da situação de transferência definitiva, uma vez que, fazendo-se a

³⁵ *Op. cit.* p.135.

³⁶ Para mais desenvolvimento *vide* Pinto, Pedro Freitas (2010), “A Protecção da Vítima do Crime de Violência doméstica no foro laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 85, pp. 124-147. Onde o autor defende que este regime também deveria ser extensível aos trabalhadores vítimas de assédio moral e sexual na própria empresa.

³⁷ *Op. cit.* p. 687.

transferência a título temporário está implícito que a mesma não possa causar tanto prejuízo ao trabalhador, como o que existiria se estivéssemos perante uma transferência definitiva.

A lei faz a ressalva que a transferência temporária não pode exceder os seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos do n.º 3 do artigo 194º do CT. Constituiu contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

Como já referimos, empregador terá de suportar as despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, bem como, as despesas de alojamento que o trabalhador venha a ter, uma vez que tem de conservar a sua residência original durante o período da transferência.

Também no caso das transferências temporárias, as partes têm a faculdade de alargar ou restringir o âmbito concedido por lei, contudo o acordo caduca ao fim de dois anos, caso não tenha sido aplicado, nos termos do n.º 2 do artigo 194º do CT.

Ademais, o artigo 196.º do CT prevê as normas de procedimento a que entidade patronal tem de obedecer na transferência do local de trabalho, normas estas com carácter imperativo. Assim, salvo motivo imprevisível, a transferência temporária tem de ser comunicada ao trabalhador por escrito, devidamente fundamentada e com uma antecedência de 8 (oito) dias, como definido pelo n.º 1 do artigo 196.º do CT³⁸. Na comunicação, para além da fundamentação referida, deve constar o tempo previsível da sua duração, e se for esse o caso, o acordo que a fundamenta, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 196.º do CT. Levanta-se a dúvida de saber se a entidade patronal poderá apenas dizer que se enganou na previsão para prolongar a transferência para além do período originariamente indicado. Parece-nos que a resposta poderá ser positiva, mas apenas no caso do erro na previsão não ser manifestamente grosseiro.

³⁸ Para mais desenvolvimentos *vide* Albino Mendes Baptista(1999), “Transferência do Trabalhador para outro local de trabalho, aviso prévio e esclarecimento sobre as condições de mudança”, *Questões Laborais*, 14, p. 208, o autor refere a importância de determinação das condições transferência porquanto “o trabalhador tem de dispor de tempo”, pelo que, a entidade patronal deve definir “as novas condições de trabalho e disponibilizar os gastos de viagem e alimentação.”.

3.4. Transferência Individual

Deixando agora de parte as transferências temporárias, vamos encetar o nosso estudo no que respeita à transferência individual. Como já referido anteriormente e nos termos do n.º 1 do artigo 194.º do CT, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, quando outro interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador. Vejamos esta última hipótese. Em primeiro lugar, há-que ressaltar que, caso sejam preenchidos os requisitos exigidos pela disposição estaremos perante uma transferência unilateral determinada pelo empregador, que constituiu, nas palavras de JOANA NUNES VICENTE um verdadeiro “desvio ao princípio *pact sunt servanda*”³⁹.

Alerta-se que constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 194.º do CT, nos termos do n.º 7 do mesmo artigo.

3.4.1. Os conceitos de “interesse da empresa” e “prejuízo sério”

O primeiro pressuposto que justifica esta transferência é a existência de um “interesse da empresa”, sendo que, este conceito carece de concretização, o que tem suscitado divergências entre a Doutrina e Jurisprudência. Na opinião de JÚLIO GOMES⁴⁰, no conceito de “interesse da empresa” “não há (...) qualquer coletivo suscetível de ter um interesse próprio sendo a referência ao interesse da empresa, no fim de contas, uma referência ao interesse do empresário”, parece-nos que, ainda que, em última instância esta seja uma tomada de posição que cabe ao empregador, ela não poderá basear-se numa mera decisão deste, terá de ser devidamente justificada por razões empresarias, sejam de ordem técnica produtiva ou organizacional, ou seja, por razões objetivas que justifiquem a prevalência dos interesses de gestão⁴¹ e, por fim, terá de obedecer aos limites da boa fé que na disposição relativa ao abuso

³⁹ *Op. Cit* p.62.

⁴⁰ *Op. cit.* p. 641.

⁴¹ Nesse sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *op. cit.* p. 482, refere que “A justificação objectiva da mudança de local do trabalho deve constar da ordem de transferência do trabalhador, nos termos do n.º 2 do artigo 196.º do CT” e acrescenta que “Para além disso, a exigência

de direito no artigo 334.º do CC enuncia que “É ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito”⁴².

Por outro lado, o trabalhador pode obstar à transferência do local de trabalho no caso de advir da mesma prejuízo sério para si. Esta objecção traduz-se na prática em duas possibilidades do trabalhador: uma é a de permanecer no local de trabalho, desobedecendo a uma ordem, que neste caso será ilegítima, pois a existência de “prejuízo sério” constitui um facto impeditivo do direito do empregador de alterar o local de trabalho, no caso de transferência individual. Ademais, o trabalhador poderá resolver o vínculo contratual, com direito à respetiva compensação, nos termos do n.º 5 do artigo 194.º do CT, que remete para o artigo 366.º do CT⁴³.

de uma justificação objectiva de gestão, que está na base da transferência do trabalhador, obsta à utilização desta faculdade do empregador para prosseguir outros objectivos (assim, por exemplo, para sancionar disciplinarmente o trabalhador).”.

⁴² Sublinhe-se a anotação feita por PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA, *op. cit.* p. 299, segundo a qual “Para determinar os limites impostos pela boa fé e pelos bons costumes, há que atender de modo especial às concepções ético-jurídicas dominantes na colectividade. Pelo que respeita, porém, ao fim social ou económico do direito, deverão considerar-se os juízos de valor positivamente consagrados na lei”.

⁴³ O artigo 366.º do CT, sob a epígrafe “Compensação por despedimento coletivo” dispõe que:

“1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. 2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo: a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida; c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente. 3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica. 4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo. 5 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último. 6 - Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o

O conceito de “prejuízo sério”, continua a constituir um preceito indeterminado, como sucede já desde a vigência da LCT e continua a desempenhar um papel crucial na matéria de transferência do local de trabalho, quer na transferência individual, em que o empregador apenas pode modificar o local de trabalho, se tal alteração não causar prejuízo sério para o trabalhador, quer no caso de transferência coletiva, em que o trabalhador poderá resolver o contrato com direito à indemnização, se aquela lhe causar prejuízo. No caso da transferência individual, e tendo em conta a garantia de inamovibilidade consagrada na lei, em caso de prejuízo para o trabalhador, e como referido admite-se o *ius resistentiae*, como desobediência legítima, ao abrigo do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do CT.

Refira-se contudo, que a indeterminabilidade do conceito de prejuízo sério nunca se poderá traduzir numa definição abstrata. Segundo MONTEIRO FERNADES⁴⁴ “a determinação do «prejuízo sério» depende sempre do confronto entre as características da alteração unilateral do local de trabalho (distância, condições concretas do novo local de trabalho) e a condições de vida do trabalhador”⁴⁵.

Na opinião de MENEZES DE LEITÃO⁴⁶ a conjugação dos pressupostos “interesse da empresa” e “prejuízo sério” deve ser feita “em termos de sistema móvel, já que uma especial intensidade do interesse empresarial pode tornar menos relevantes os transtornos causados ao trabalhador, porquanto um interesse empresarial menor pode levar à inexigibilidade dos sacrifícios que lhe são pedidos”. Parece-nos que esta interpretação será de difícil aplicação geral, atento o facto de, caso a transferência origine prejuízo sério para o trabalhador ele não é diminuído, nem deixa de existir pelo facto do interesse da empresa ser preponderante.

Cabe ao intérprete e ao julgador fazer uma concretização do conceito de “prejuízo sério”, contudo, como veremos de seguida, as decisões dos tribunais nem sempre têm sido uniformes, o que gera algumas incertezas jurídicas na materialização do conceito de “prejuízo

disposto nos n.os 2 a 5 do presente artigo. 7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 6.”.

⁴⁴ *Op. cit.* p.453.

⁴⁵ No mesmo sentido MÁRIO PINTO em *Comentário às Leis do Trabalho, vol. I, Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, Lisboa, Lex*, onde este autor refere que “não é viável nem se virmos bem operativa – uma definição abstrata do que se deve entender por prejuízo sério: a seriedade pode sê-lo em absoluto, como pode resultar da comensuração como interesse que subjaz à transferência.”.

⁴⁶ *Op. cit.* p. 300.

sério”. Contudo, não deixamos de achar pertinente a manutenção do prejuízo sério como um conceito indeterminado, pois pensamos que é a forma mais justa do intérprete e julgador encontrarem a solução mais adequada ao caso concreto⁴⁷. Pelo que, pensamos que a solução encontrada pelo legislador foi correta.

Entre a Doutrina e a Jurisprudência parece ser opinião unânime que o prejuízo sério terá de manifestar um dano relevante, que não se trate apenas de um incómodo mas sim que altere substancialmente o quadro de vida do trabalhador, sendo de afastar meros incómodos que não assumem gravidade para que ponha em causa a estabilidade de vida do trabalhador. Contudo, os conceitos de “mero incómodo” e de “transtornos suportáveis”, frequentemente utilizados pelos nossos tribunais, são em si mesmo indeterminados, pela que a sua concretização tem de ser feita casuisticamente pelos tribunais, os quais, como veremos, infelizmente, nem sempre seguem a mesma linha orientadora.

Na ponderação do sacrifício do trabalhador impõe-se atender em concreto a aspetos como o aumento das deslocações, à idade do trabalhador, aos seus problemas pessoais, familiares e de saúde, à assistência que deve prestar aos filhos e familiares doentes⁴⁸. Para JÚLIO GOMES na ponderação do sacrifício e “havendo vários trabalhadores igualmente qualificados e aptos a preencher o novo posto de trabalho, a escolha do empregador não pode

⁴⁷ Como referido por ALBINO MENDES BAPTISTABAPTISTA, em “O conceito de «prejuízo sério» e a transferência de local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 54, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, “O «prejuízo sério» é um conceito indeterminado. A mera subsunção da situação concreta à solução jurídica, seria de todo desadequada numa matéria como aquela que se prende com a mobilidade geográfica do trabalhador. Nesta matéria deve ser reconhecido o intérprete em geral, e ao julgador em particular em particular, um papel particularmente ativo e valorativo.”.

⁴⁸ Nesse sentido o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 07 de Novembro de 2007 entendeu que “Provando-se que o trabalhador tinha a sua residência, na qual vivia com a mulher e um filho menor, a cerca de 20 km do seu local de trabalho, o que lhe permitia tomar o pequeno-almoço e o jantar em casa e colaborar, todos os dias, na preparação do filho para ir para a escola, já que a esposa inicia o trabalho, às 5,30 horas, de segunda-feira a sexta-feira, e acompanhá-lo nas frequentes consultas médicas de que necessita devido aos seus problemas de saúde, e que, com a transferência para o novo local de trabalho, o qual se situa em Porto Alto e dista cerca de 200 km da sua residência, teria de passar a residir próximo do novo local de trabalho, o que implicava que só pudesse estar com a sua família durante os fins-de-semana, mostram-se verificados os elementos de facto integradores de prejuízo sério da transferência, assistindo ao trabalhador o direito à resolução do contrato e o direito à indemnização”.

ser discricionária ou arbitrária, mas é de algum modo vinculada, devendo, em princípio, escolher-se aquele para quem a transferência representa um menor sacrifício”⁴⁹.

3.4.2. Indicadores determinantes da transferência

No estudo realizado por MARIA TERESA DANTAS MACHADO ROSA⁵⁰ e citando BRETT esta autora revela que:

O perfil psicológico dos empregados com maior disposição para se realocar que “incluiu ambição de carreira (alta), crenças de que a carreira futura com a companhia parece satisfatória (acordo), e que a movimentação é necessária para ir mais longe (acordo). Um aspeto muito importante do perfil psicológico é o suporte (positivo) do cônjuge para a movimentação. O perfil demográfico inclui a idade (jovem), o sexo (masculino), a raça (branco), o estado civil (solteiro), o número de filhos (poucos, se é que existem alguns), o emprego do cônjuge (não empregado) e os laços à comunidade (poucos)”.

Este perfil foi construído com base em perfis de trabalhadores norte-americanos. Embora as características da população trabalhadora portuguesa, o mercado de trabalho, os laços à família e à comunidade são necessariamente diferentes dos perfis americanos, terão sempre algumas características semelhantes. A autora conclui que “sobre a instabilidade que a realocação pode provocar ao nível familiar também é necessário avaliar se, do ponto de vista do trabalhador e da empresa, vale a pena desorganizar afetivamente uma família, colocando-a numa situação de rutura com as suas redes sociais.”

⁴⁹ *Op. cit.* p.643 este autor acrescenta que caso não seja escolhido o trabalhador a quem a transferência imponha um menor sacrifício “não parece sequer excessivo impor à entidade patronal um ónus de justificação suplementar – explicar as razões da sua opção – até porque uma transferência (e, sobretudo, transferências temporárias sucessivas do mesmo trabalhador) pode representar uma modalidade de *mobbing*.”

⁵⁰ O estudo inseriu-se na tese de mestrado da autora, subordinada ao tema: “Política de Recursos Humanos e atitudes dos trabalhadores face à mudança de local de trabalho”, teve por base a investigação de um processo de política de recursos humanos de uma empresa face à desativação de uma unidade produtiva, através da movimentação de trabalhadores para outro local de trabalho.

Um dos problemas que se coloca no estudo referido e que se coloca quando falamos na modificação do local de trabalho é a renitência dos trabalhadores na alteração de residência⁵¹. A confirmar isso mesmo encontramos, de igual modo, um estudo do Eurobarómetro⁵² revelou que esta renitência está claramente associada e justificada, não só pela instabilidade familiar que tal alteração pode trazer, como pelas incertezas e carências que caracterizam o mercado de habitação em grande parte da Europa, sendo que Portugal não é exceção⁵³.

Num outro estudo⁵⁴ realizado JOÃO PEREIRA, o autor apresentou as seguintes conclusões:

Em concreto, verificámos que as decisões de mobilidade inferiores a 50 quilómetros e maiores ou iguais àquela distância são estruturalmente diferentes. (...). Os resultados evidenciam também o facto dos indivíduos residentes no interior apresentarem uma maior propensão para efetuarem deslocações maiores ou iguais a 50 quilómetros. Este resultado é claramente demonstrativo da dicotomia económica entre o litoral e o interior de Portugal e das consequentes diferenças de oportunidades existentes.

Segundo JÚLIO GOMES⁵⁵ “o que está em causa é uma questão de exigibilidade do sacrifício tendo em atenção, de um lado a seriedade do interesse da empresa e do outro, a

⁵¹ É referido no estudo que “o investimento financeiro dos trabalhadores para aquisição de nova ou segunda habitação também devem ser consideradas, pois é frequente que o trabalhador veja as suas despesas aumentadas com a realocação. Exemplo disso são as casas que, quando construídas pelos sujeitos não são facilmente vendáveis, quer pelo local onde se encontram quer pelo investimento material e afetivo feito pelos seus proprietários.”

⁵² Cfr. *op. cit.* *Relatório Sobre a Situação Social na União Europeia 2002*, apresentação em Seminário da Inspecção-Geral do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 4 de Novembro de 2002, em Lisboa.

⁵³ Tendo em atenção, entre outros aspetos, os problemas causados pela mudança de residência, o Acórdão da Relação de Lisboa de 21 de Junho de 2006 considerou ilícita a “A ordem de transferência de uma trabalhadora grávida (com a categoria de vigilante), de Vila Franca de Xira para o Porto, por esta cidade não pertencer à área geográfica convencionada para a prestação do trabalho, nem haver consentimento escrito da trabalhadora, imposição do CCT aplicável [CCT celebrado entre a AES – Associação de Empresas de Segurança e o STADE – Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de portaria, Vigilância, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas].

⁵⁴ *Op. cit.* p. 42-58, a investigação que está na origem deste artigo foi desenvolvida no âmbito de uma tese de doutoramento realizada pelo autor na Universidade de Évora e teve por base um *Inquérito ao Emprego* do Instituto Nacional de Estatística, dos primeiros trimestres de 1998 e 2000.

⁵⁵ *Op. cit.* p. 643.

intensidade do prejuízo para o trabalhador”. Como referido por MONTEIRO FERNANDES⁵⁶ para que o interesse do trabalhador prevaleça é necessário que assuma “seriedade e consistência.”

Como anteriormente mencionado, Portugal é um país com diferenças regionais acentuadas. Nesse sentido, os tribunais têm, nas transferências individuais, sido sensíveis a esse aspeto. Assim, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de Novembro de 2009, considerou ilícita a transferência a título definitivo de um trabalhador do Continente para os Açores⁵⁷, contudo, e a nossa ver mal, nem sempre esta orientação é seguida pelos tribunais. A título de exemplo referimos o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Março de 1999, onde o tribunal não considerou existir prejuízo sério numa situação em que o trabalhador passou a ter de percorrer mais 100km nas viagens de ida volta para o novo local (numa transferência do local de trabalho de Santarém para Alverca do Ribatejo) e passou a ter uma maior dificuldade para visitar o seu pai, que padecia de doença crónica⁵⁸. Já anteriormente este tribunal tinha-se pronunciado, no polémico Acórdão de 23 de Novembro de 1994, considerando que não passava apenas de um incómodo a transferência de local de trabalho da Baixa da Banheira para a Avenida 5 de Outubro em Lisboa em consequência da qual o trabalhador passou a despendar duas horas diárias a mais para atingir o seu novo local de trabalho, sendo que antes residia perto do local onde trabalhava⁵⁹. Várias foram as vozes a insurgisse contra esta

⁵⁶ *Op. cit.* p. 450.

⁵⁷ Este Acórdão confirmou a decisão anterior, da Relação Lisboa (Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de Março de 1999) e destacou que “ É de afirmar o prejuízo sério para o autor decorrente da sua transferência para a Ilha Graciosa quando está demonstrado que o mesmo sofre de diabetes; que foi declarado medicamente que era mister que o mesmo tivesse apoio familiar e não alterasse a sua rotina diária; que é casado; tem filhos e vive com a família nos arredores de Lisboa, pois essa deslocação iria repercutir-se acentuadamente na sua normal convivência com a família e causar-lhe abalos sérios na expectativa de uma manutenção de vida num determinado local, expectativa essa que não poderá deixar de considerar-se como tutelável.”

⁵⁸ O Acórdão referido, no que toca à distância percorrida, justifica a aceitação da mesma pelo facto do trabalhador ter acordado, no contrato de trabalho, em prestar a sua atividade em qualquer estabelecimento da entidade empregadora na zona de Santarém, incluindo concelhos limítrofes, sendo que se a agência o colocasse num concelho limítrofe, com piores vias de comunicação, o trabalhador (tratava-se do funcionário de um Banco) não demoraria menos tempo para ir voltar do que o que demorava para ir e voltar de Santarém para Alverca do Ribatejo.

⁵⁹ A decisão refere que a transferência “traduziu-se em incómodo, principalmente para quem, antes, se encontrava residindo perto do local onde trabalhava. No entanto, tal prejuízo, no quadro da vida urbana

decisão⁶⁰, entre outros, JÚLIO GOMES⁶¹ considerou que o acórdão referido “foi excessivamente exigente relativamente aos critérios para a qualificação de que é um prejuízo sério para o trabalhador”⁶².

Neste caso, a Jurisprudência pendeu para o parecer de que o gasto acrescido no tempo e distância percorrido para o novo local de trabalho, quando da transferência, é muitas vezes considerado um mero incómodo, atento o quadro de vida urbano atual da generalidade dos trabalhadores dos grandes centros urbanos. Parece-nos, no entanto, que daqui não vem, nem deve vir uma regra. É um fato que os trabalhadores passam muitas horas fora de casa, em virtude dos seus empregos, muitas vezes mais do que gostariam, abdicando de parte da sua vida familiar, que como vimos anteriormente é um valor consagrado constitucionalmente. Ora, a ausência do lar, nos termos referidos, não poderá ser encarada como positiva, ainda que afete a generalidade dos trabalhadores. Pensamos assim, que terá de existir sempre uma ponderação no caso concreto, tendo sempre em conta as particularidades da vida do trabalhador, até porque, como já referimos, é esse o sentido da falta de concretização do conceito de prejuízo sério e, caso assim não fosse, corríamos o risco da maioria das situações não serem consideradas como constituindo prejuízo sério, atento o facto, de poderem ser mais ou menos solucionáveis.

Uma questão que parece encontrar unanimidade é que o prejuízo poderá ser apenas virtual e não real, desde que seja comprovado objetivamente, pelo que, podemos falar de um prejuízo potencial.

actual, não pode ser considerado mais do que sério incómodo, que afecta a generalidade dos trabalhadores dos grandes centros urbanos, mas que, de *per si*, não põe em causa as condições de vida do trabalhador, que continua, afinal, a viver nos limites da chamada «Grande Lisboa». A modificação «total» de hábitos de vida, não significa em si e sem mais «prejuízo sério, lesante do interesse de estabilidade do emprego.»”

⁶⁰ Cfr. JOÃO SANTOS e JOANA ALMEIDA ALMEDIA NEVES *op. cit.* p. 7-9.

⁶¹ *Op. cit.* p. 643.

⁶² Também ALBINO MENDES BAPTISTA, em “O conceito de “prejuízo sério” e a transferência de local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 54, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, refere que “Efectivamente, dispensar mais duas horas por dia em transportes, são grosso modo, prejuízo grave da disponibilidade de tempo para o trabalhador. Dez horas é mais de um dia de trabalho por semana. Para já não nos referimos às condições dos transportes públicos nas grandes aglomerações urbanas.” E continua “Se a qualidade de vida das grandes cidades é, regra geral, deficiente, então é justamente nas grandes cidades que a jurisprudência deve ser mais exigente na avaliação do prejuízo sério

Deste modo, cumpre concluir que a existência de prejuízo sério, apenas verificável no caso concreto, ocorrerá no caso da mudança de local de trabalho trazer uma mudança substancial na vida do trabalhador, apenas comprovada com uma análise concreta do quadro de vida do trabalhador.

Uma vez mais, o artigo 196.º do CT regula o procedimento transferência do local de trabalho. Assim, salvo motivo imprevisível, a transferência temporária tem de ser comunicada ao trabalhador por escrito, devidamente fundamentada e com uma antecedência de 30 (dias) dias, como definido pelo n.º 1 do artigo 196.º do CT.

3.4.3. Ónus da prova da existência prejuízo sério

É ainda impreterível fazer referência a uma questão já largamente discutida nesta matéria e que se prende em saber a quem compete o ónus da prova da verificação dos pressupostos quando da alteração do local de trabalho. No caso da existência de um interesse da empresa não se levantam muitas dúvidas que essa prova terá de ser feita pelo empregador. Pressupõe-se que a entidade empregadora antes de realizar o procedimento do artigo 196.º procedeu a uma avaliação cuidada e criteriosa dos interesses em causa.

A questão torna-se mais divergente no que toca em saber a quem compete provar a existência ou não de prejuízo sério para o trabalhador. Existe bastante divergência na doutrina, cumpre a nós esmiuçar e assentar posições. Na vigência do anterior regime o n.º 2 do artigo 24.º da LCT cabia ao empregador, quando da mudança total parcial do estabelecimento o ónus da prova de inexistência sério para o trabalhador e nada disponha quanto aos casos de transferência individual. O Código de Trabalho atual nada dispõe nesta matéria.

Como referido anteriormente o “prejuízo” que está aqui em causa é aquele que se traduz numa alteração substancial, real ou expectável, na vida do trabalhador, pelo que requer uma análise casuística. A existência ou não de prejuízo sério tem consequências diferentes, caso se trate de uma transferência individual ou de uma transferência coletiva. No caso da transferência individual e como analisámos anteriormente, a existência de prejuízo sério do trabalhador impede o empregador de proceder à alteração do local de trabalho e permite a resistência legítima por parte do trabalhador a tal ordem.

Autores como MENEZES DE LEITÃO⁶³ defendem que nestes casos o prejuízo sério constitui um facto impeditivo do empregador alterar o local de trabalho no interesse empresarial, pelo que este autor concluiu que “a sua prova deve caber ao trabalhador” nos termos gerais, recorrendo ao n.º 2 do artigo 342.º do CC. Já no caso da transferência coletiva, como veremos de seguida, a prova da existência de “prejuízo sério”, permite ao trabalhador pôr termo ao contrato com direito a compensação, assim sendo, o que está em causa é a existência do direito indemnizatório, aplicando-se as regras gerais do n.º 1 do artigo 342.º do CC, segundo o qual “àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”. MONTEIRO FERNANDES⁶⁴ concluiu que “o artigo 342.º CCiv. Implica, tanto na transferência individual como na coletiva a atribuição do ónus da prova dos factos (que servirão de suporte à apreciação das consequências expectáveis) ao trabalhador.”

Em sentido contrário, encontramos a posição defendida por JÚLIO GOMES⁶⁵ segundo este autor “a inexistência de prejuízo sério do trabalhador constitui um pressuposto constitutivo do exercício do direito potestativo de modificar o lugar de trabalho por parte do empregador, cabendo a este último alegar e provar, na parte que controla, a inexistência de prejuízo sério.”⁶⁶

Não concordamos com a última posição referida. Pensamos que tanto na transferência coletiva como na transferência individual o ónus da prova de alegar o prejuízo sério cabe ao trabalhador, pois este constitui o pressuposto necessário do direito do trabalhador de resolver o contrato e do direito à respetiva compensação⁶⁷.

3.5. Transferência coletiva

A mudança de local de trabalho pode ocorrer por transferência coletiva. Prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 194.º do CT, a mesma ocorre com a mudança total ou parcial do

⁶³ *Op. cit.* p. 301.

⁶⁴ *Op. cit.* p.302.

⁶⁵ *Op. cit.* p. 644.

⁶⁶ Para mais desenvolvimentos vide JÚLIO GOMES, “Alguma considerações sobre a transferência do trabalhador (nomeadamente no que concerne à repartição do ónus da prova”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Jun de 1991, Ano XXXIII, Coimbra, Almedina.

⁶⁷ Nesse sentido, entre outros, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 07 de Novembro de 2007.

estabelecimento em que o trabalhador presta serviço. Esta transferência ocorre de forma automática não podendo o trabalhador opor-se.

Assim, a mudança coletiva motivada pela transferência total ou parcial do estabelecimento é sempre permitida pois, tal como previsto na lei, presume-se o interesse da empresa, podendo o trabalhador resolver com direito a uma compensação, se aquela transferência lhe causar “prejuízo sério”, sendo a única a forma de se opor à transferência. A impossibilidade dos trabalhadores impedirem a transferência coletiva é justificada pela liberdade de iniciativa económica, suportada pelo artigo 61.º da CRP. Também teremos necessariamente de concluir que será mais difícil encontrar fatores discricionários e discriminatórios numa transferência coletiva, dos que os que ocorrerão, potencialmente, numa transferência individual.

A transferência da localização das empresas ocorre em muitos casos para obedecer a critérios de saúde, segurança e higiene do trabalho, tendo em conta o aperfeiçoamento legislativo que ocorreu nos últimos anos nesta matéria⁶⁸. Outras vezes, por razões económicas, as empresas são forçadas a transferir a sua localização, de forma a rentabilizar o seu negócio e a assegurar a sobrevivência no mercado. É por demais evidente que a legislação laboral não podia ignorar estes cenários, mais que não seja, pelas repercussões que têm na economia em geral. E é por essa razão que está limitada a possibilidade de oposição do trabalhador à mudança total ou parcial do estabelecimento. Contudo, como vimos, a questão do prejuízo sério também releva nas transferências coletivas, podendo o trabalhador resolver o contrato, com direito a compensação, caso a alteração de local de trabalho lhe traga prejuízo sério.

Também aqui nem sempre encontramos uniformização nos arestos analisados. Vejamos, a decisão tomada proferida no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Abril de 2011, ao abrigo do CT de 2003, em que o que estava em causa era uma transferência coletiva, motivada por dificuldade económicas de uma empresa, que não dispunha de um contrato de arrendamento no local de trabalho primitivo, nem licença para funcionamento do armazém.

⁶⁸ Como foi o caso da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que aprovou o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

Neste caso a trabalhadora responsável pelo escritório resolveu o contrato invocando que a transferência lhe causaria prejuízo sério. Invocou essencialmente dois aspetos: o facto de ter uma filha com três anos de idade a qual deixava num infantário perto do seu local primitivo de trabalho, e que ficava a cerca de 10 minutos da sua residência, que com a transferência para o novo local de trabalho ficaria a mais de 60 km da residência da trabalhadora, e dada a morosidade no tráfego, a mesma receava não conseguir prestar a assistência devida à filha e sequer chegar a tempo de funcionamento do estabelecimento de ensino para recolher a filha. Por sua vez o empregador alegou, sumariamente que, encontrou um infantário para receber a filha da autora junto das novas instalações e mais dois, perto do trabalho do marido da trabalhadora, acrescentou que a mudança ocorreria durante as férias e, como tal, a menina começaria a frequentar um novo infantário no início do ano letivo. Ficou provado que a trabalhadora tinha e continuaria a ter viatura da empresa, para as suas deslocações pessoais e profissionais e que entidade patronal suportava todos os custos com a mesma. A trabalhadora passaria despende cerca de 90 minutos para ir e vir para o seu novo local de trabalho, sendo que anteriormente esse tempo seria perto de 20 minutos. Ficou igualmente provado que a empresa em causa prontificou-se a ajustar com a trabalhadora o horário que melhor se adequasse às suas necessidades, nomeadamente no que se referia ao intervalo para almoço.

Antes de apresentarmos as conclusões do Douto Tribunal refira-se que o Tribunal da Relação do Porto⁶⁹ em apreciação deste mesmo caso entendeu existir prejuízo sério porquanto a alteração “acarretaria para a A. (a trabalhadora) (e a sua filha) um grau de esforço e penosidade tão desmesurados que não vislumbramos devam ser impostos à trabalhadora, quer atendo à boa fé na execução do contrato de trabalho, quer às próprias regras da vida. Acresce que, constituindo a maternidade um valor social eminente... a A. ficaria praticamente sem tempo, nem disponibilidade para cuidar, tratar, acarinhar e educar a filha, em suma para exercer o seu papel de mãe.”.

Chamado a pronunciar-se o Supremo Tribunal ressaltou “a postura do empregador em todo o processo relativo à mudança de estabelecimento pautou-se por uma intangível boa fé” e não deu razão à trabalhadora embora entendesse que viria a existir uma “alteração das comodidades imediatas da A., com os consequentes transtornos e desconforto – não se

⁶⁹ No Acórdão da Relação do Porto de 18 de Janeiro de 2010.

constituiu em juízo de adequação causal, na situação particularmente grave, (com repercussão negativa de natureza pessoal, social, familiar e económica), postulada pelo conceito de prejuízo sério. Não se alcança, assim que a A. tivesse justa causa/prejuízo sério para resolver o contrato de trabalho”. Pensamos que atenta a fundamentação apresentada e os factos provados, esta foi a decisão adequada no caso em concreto⁷⁰.

Podemos concluir que, quando está em causa uma transferência coletiva, justificada por um interesse da empresa, a distância percorrida, a par com o tempo de deslocação para o novo local de trabalho, têm sido critérios determinantes utilizados pelos nossos tribunais.⁷¹ Contudo, tal como abordámos na transferência individual, o prejuízo sério que advém do acréscimo do tempo e da distância percorridos terá de ser sempre ponderado caso a caso e não poderá ser inadvertidamente justificado pelo padrão de normalidade encontrado⁷².

⁷⁰ No mesmo sentido o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de Janeiro de 2006, em que na ponderação do interesse da empresa na mudança e no prejuízo sério causado às trabalhadoras concluiu que “Provando-se que a mudança do local de trabalho determinou que as autoras passassem a despendar mais 30 a 40 minutos no trajecto de ida e de regresso para e do local de trabalho, deve reconhecer-se que essa transferência implicou incómodos e transtornos na organização da vida pessoal e familiar daquelas trabalhadoras (...). Todavia, atento que o aumento do tempo de trajecto de ida e de regresso para e do local de trabalho se situa na média do tempo de deslocação para o trabalho despendido pela generalidade dos trabalhadores nos grandes centros urbanos, e que a ré assegurou o transporte gratuito, em veículos da empresa, de ida para as novas instalações e de regresso das mesmas, com partida e chegada junto das antigas instalações, não se pode considerar que essa transferência implica um prejuízo sério, antes configura uma contrariedade suportável face à necessidade que a ré teve de adoptar a medida de recuperação de reestruturação financeira, que se traduziu na alienação das antigas instalações e na mudança total do seu estabelecimento para novas instalações, onde passou a laborar.” Prevalecendo também aqui o interesse da empresa e considerando-se que a mudança não trouxe para as trabalhadoras prejuízos sérios.

⁷¹ Para além das decisões referidas, também o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 05 de Julho de 2007.

⁷² Assim, parece-nos de louvar a decisão tomada pelo Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02 de Dezembro de 2004 que concluiu pela existência de prejuízo sério para a trabalhadora, na mudança de local de trabalho, atendo ao caso concreto e à seguinte factualidade essencial provada “ (1) a trabalhadora tem 62 anos de idade; (2) para se deslocar para o trabalho levantava-se às 6.45 horas e saía de casa às 8.10 horas e caso aceitasse a mudança teria que se levantar às 5.20 horas e sair de casa às 7.00 horas; (3) não tem resistência física para aguentar uma alteração de horários, hábitos de vida, aumento de tempo em transporte e uma diminuição de descanso; (4) o esforço resultante da mudança era adequado a acelerar o seu envelhecimento, a enfraquecer o seu sistema de defesas naturais e a fragilizar o seu sistema nervoso; (5) a mudança foi-lhe medicamente desaconselhada, por poder agravar o seu estado depressivo, sendo que a simples expectativa da mudança a deixou abatida e com uma depressão.”.

Parece-nos igualmente importante referir a decisão tomada pela Relação de Lisboa, no Acórdão de 13 de Novembro de 1991⁷³, em que o tribunal decidiu, no âmbito de uma transferência coletiva, que “Aceite a transferência, o horário de trabalho do trabalhador transferido há-de ser o que, com carácter de generalidade, é praticado no novo local.”. Ainda que apreciado o caso à luz da LCT discordamos da posição tomada, pois o horário de trabalho, como elemento essencial do contrato de trabalho⁷⁴, não pode ser modificado unilateralmente pelo empregador, quando da transferência, a mesma posição defende FRANCISCO LIBERAL FERNANDES⁷⁵.

Acresce que, tal como acontece na transferência individual o empregador tem de comunicar a ordem de transferência ao trabalhador por escrito, devidamente fundamentada e com uma antecedência de 30 (dias), nos termos do n.º 1 do artigo 196.º do CT. Esta norma legal pretende alcançar dois objetivos, permitir que o trabalhador atempadamente impugne a motivação apresentada e, mesmo que o não faça, permite adequar a sua vida ao novo contexto prestacional, por outro lado, permite ao Tribunal, caso seja necessário, exercer o controlo sobre o interesse da essencial – requisito necessário para ocorrer a transferência coletiva – e entende-se, como refere JÚLIO GOMES “que o empregador não poderá invocar outros argumentos além daqueles a que fez menção na ordem escrita”⁷⁶.

3.6. Alteração Convencional

Nesta hipótese de alteração de local de trabalho temos de considerar as situações em que ocorre uma transferência do local da prestação por acordo entre os contraentes. Como sublinha JOANA NUNES VICENTE⁷⁷ “Com efeito, em qualquer contrato a imagem da «fusão de vontades» dá origem a uma *lex contractus* que não pode, doravante, estar na disponibilidade individual de cada um dos declarantes”.

⁷³ Acórdão disponível em *Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.ª série, n.ºs 11-3, 1993, p.157.

⁷⁴ Sendo que, atualmente, as alterações ao horário de trabalho tem de obedecer aos critérios estabelecidos nos artigo 217.º do CT.

⁷⁵ *Op. cit.* pp. 173-174.

⁷⁶ *Op. cit.* p. 649.

⁷⁷ *Op. Cit.* p. 63

Nos termos do n.º 2 do artigo 194.º do CT as partes podem alargar ou restringir a possibilidade de transferência do local de trabalho. Com esta norma, que foi introduzida pelo CT 2003, eliminou-se a dúvida que existia quando se encontrava em vigor o artigo 24.º da LCT, e que residia em saber se a norma que regulava esta matéria tinha um carácter supletivo ou imperativo mínimo⁷⁸. Esta cláusula legítima a estipulação de cláusulas que prevejam uma pluralidade de locais de trabalho, bem como as cláusulas de mobilidade geográfica, alvo do nosso estudo mais aprofundado no capítulo seguinte. Aliás, a natureza supletiva deste regime, também se afere logo da enunciação do princípio da inamovibilidade [alínea f) do artigo 129.º do CT] que prevê a derrogação desta garantia por acordo.

3.6.1. Transferência dos membros de estruturas de representação dos trabalhadores

Ainda uma palavra para o regime das transferências dos membros de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores em que é, a própria lei a exigir acordo destes trabalhadores no caso da transferência individual, já não encontrando aplicação no caso de transferência coletiva.

Assim, e conforme o disposto no artigo 411.º do CT, a transferência do local de trabalho dos trabalhadores representantes dos trabalhadores depende do seu acordo e tem de ser comunicada previamente à estrutura a que pertencem. Aqui encontramos o princípio da inamovibilidade em toda a sua plenitude, pois, exista ou não prejuízo sério o trabalhador pode opor-se à transferência, esta nunca lhe poderá ser imposta.

Com esta disposição há uma cautela acrescida na proteção dos trabalhadores desta categoria. Pretende-se evitar que a entidade patronal obste à atuação da atividade sindical destes trabalhadores ou que diminua o seu grau de influência na estrutura organizativa com a mudança de local de trabalho⁷⁹. Quanto a esta matéria parece-nos que é de ressaltar a posição tomada

⁷⁸ Para mais desenvolvimentos, João Leal Amado (1994), “Inamovibilidade: uma garantia supletiva?”, *Questões Laborais*, Ano I, n.º 3, Coimbra, Coimbra Editora.

⁷⁹ Para mais desenvolvimentos deste tema vide JOÃO LEAL AMADO “O estatuto dos representantes dos trabalhadores em matéria de transferência e despedimentos.”, *Revista de Legislação Jurisprudência* n.º 3948, Jan.-Fev. 2008.

pelo Acórdão da Relação de Lisboa de 12 de Julho de 2006, que analisando uma situação abrangida pelo CT 2003, que continha norma equivalente, decidiu que era “irrelevante, para efeitos de se considerar como verificado o acordo para a transferência do local de trabalho, nos termos do artigo 457º do CT⁸⁰, a manifestação antecipada de aceitação dessa transferência, por parte do trabalhador, constante do contrato individual de trabalho reduzido a escrito, quando este é muito anterior ao início do exercício de funções sindicais do trabalhador.”. Pelo que, parece-nos que o consentimento destes trabalhadores na transferência tem de ser dado no momento da transferência, não podendo a mesma ser justificada por um acordo antecipado.

Como referido por JOSÉ ANDRANDE MESQUITA⁸¹:

Caso se permitisse à entidade empregadora transferir o trabalhador, prescindindo do seu acordo e arrimando essa decisão na cláusula de mobilidade inicialmente estabelecida, isso autorizaria, o empregador a fazer, justamente, aquilo que a lei quer evitar: usar a transferência como mecanismo persecutório/retaliatório e como meio de desenquadrar o trabalhador do coletivo que representa.

⁸⁰ Disponha o n.º 1 do artigo 457.º do CT 2003 que “ Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

⁸¹ Op. Cit. P. 259.

CAPÍTULO IV - As cláusulas de mobilidade geográfica

4.1. A admissibilidade das cláusulas de mobilidade

O regime da mobilidade geográfica analisado até aqui, em consonância com a imposição da flexibilidade em vários aspetos das relações laborais, prevê a possibilidade de derrogação pela via convencional das normas relativas à transferência do trabalhador previstas no n.º 1 do artigo 194.º do CT.

Nos termos do n.º 2 do artigo 194.º do CT, “as partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado”.

Assistimos assim a uma “contratualização” da mobilidade, que se espera que satisfaça o interesse de ambas as partes, e que tenha em conta necessidades profissionais ou interesses justificados da empresa⁸². Contudo, sabemos que isto nem sempre acontece, e que a introdução destas cláusulas serve, muitas vezes, para tentar transferir o trabalhador sem que o interesse da empresa exija. Neste campo, o controlo do conteúdo das cláusulas, que desenvolveremos também no nosso estudo, terá um papel muito importante mas, podemos adiantar que, parece-nos que a estipulação destas cláusulas terá de ser sempre justificada⁸³, até porque a comunicação da ordem de transferência terá de ser fundamentada, nos termos do n.º 2 do artigo 196.º do CT⁸⁴.

⁸² Nesse mesmo sentido, JOANA NUNES VICENTE, *op. cit.* p. 89 mencionada que “no momento do exercício do direito conferido pela cláusula parece razoável que, no mínimo, a atitude do empregador configure ainda uma projeção credível da lógica empresarial, isto é, uma projeção razoável das razões empresarias.”.

⁸³ Em sentido diferente Pedro Madeira de Brito, em *Código do Trabalho Anotado*, 2009, Coimbra Almedina p. 497 defende que “a faculdade prevista no número 2 (do artigo 194.º do CT) não pode incidir sobre o requisito do interesse da empresas” e ainda que as partes podem “fixar as condições em que o trabalhador pode ser transferido, independentemente da existência de prejuízo sério.”

⁸⁴ Nesse mesmo sentido HÉLDER QUINTAS, em “A concretização do princípio da boa fé enquanto limite normativo das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 74-75, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, p. 277, menciona que não é possível estipular uma cláusula segundo a qual o trabalhador pudesse ser transferido sem que o interesse da empresa o exija, concluindo que “tal estipulação constitui um exercício ilegítimo do direito de, contratualmente, alargar a faculdade do empregador, promovendo a *destruição* normativa do instituto.”.

As cláusulas de mobilidade geográfica justificam-se, regra geral, pelas funções desempenhadas pelo trabalhador e pelas necessidades atinentes e legítimas da entidade patronal. CATARINA CARVALHO⁸⁵ reconhece “a validade deste tipo de cláusulas (...) em particular no que respeita a trabalhadores qualificados.” Opinião semelhante tem ALBINO MENDES BAPTISTA que considera justificadas a inserção em contratos de trabalho de cláusulas de mobilidade geográfica “Relativamente a pessoal dirigente, quadros superiores, trabalhadores que exercem cargos de confiança, ou que desempenhem funções que por natureza exigem mobilidade espacial, como é o caso da construção civil, numa economia com as características das atuais, pensada no quadro comunitário, que é por essência um quadro geograficamente flexível.”⁸⁶

A solução atual do regime da mobilidade geográfica equipara-se à encontrada no CT 2003⁸⁷, com exceção da parte final do atual n.º 2 do artigo 194.º do CT, uma vez que a regra da caducidade do acordo apenas foi introduzida pelo CT 2009⁸⁸. Assim, o legislador concede uma

⁸⁵ *Op. cit.* p. 51.

⁸⁶ Em “Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Revista do Ministério Público*, n.º 104, este autor acrescenta que “Isto equivale a dizer, e fazemos questão de o deixar claro, que em relação à maioria dos trabalhadores não se justificam estas cláusulas.”

⁸⁷ Na altura, referia ALBINO MENDES BAPTISTA em “Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores”, VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, p. 33 “que a utilização da nova faculdade legal deve ser bem vigiada.”

⁸⁸ Anteriormente à entrada em vigor do CT 2003, o artigo 24.º n.º 1 da LCT, tinha gerado algumas dúvidas de interpretação, disponha esta norma que “A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço”, assim a questão que se levantava era a de saber se estava instituído aqui um regime supletivo ou se, pelo contrário, a norma gozaria de singular imperatividade. Pela imperatividade da norma, pronunciou-se, entre outros, JOSÉ JOÃO ABRANTES (2011), *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, p. 32, considerando que “o artigo em causa uma norma imperativa mínima, tendo a expressão «salvo estipulação em contrário» apenas o sentido de permitir a estipulação das partes para limitar ou excluir o poder de transferência individual.” Contudo a maioria pronunciava-se pela supletividade da norma, sustentada por Jurisprudência, como foi o caso de PEDRO MADEIRA DE BRITO *op. cit.* p. 369 o autor referia que “«salvo estipulação em contrario» significa que se pode vedar a possibilidade de transferência e que se pode fixar expressamente um local de trabalho mais amplo.” Hoje em dia essa questão já não se coloca, sendo que a atual redação do n.º 2 do artigo 194.º do CT é, nas palavras de JOÃO LEAL AMADO,

maior autonomia às partes e uma maior liberdade contratual⁸⁹, não se podendo questionar a supletividade do regime da inamovibilidade.

Algumas vozes insurgiram-se contra a possibilidade de regulação da matéria por acordo das partes, nesse sentido CATARINA CARVALHO⁹⁰ concluiu que:

Admitir que esta matéria seja regida totalmente pelo princípio da liberdade contratual, numa situação em que não existe igualdade material dos contraentes, conduz necessariamente à sobreposição do interesse do mais forte sobre a parte contratual mais fraca que não dispõe em regra de qualquer poder de negociar o conteúdo do contrato e, em última análise, leva ao esvaziamento da garantia legal. Perante conjecturas de desemprego, o desequilíbrio entre as partes acentua-se fruto da necessidade premente do trabalhador celebrar um contrato de trabalho como meio de se sustentar a si e à sua família.

Não discordamos desta autora, nem o poderíamos fazer, na conclusão de que ao contrato de trabalho não subjaz uma relação igualitária, mas, pelo contrário, continua a existir uma relação desequilibrada, sendo o trabalhador a parte mais fraca. Mas não cremos que a estipulação das cláusulas de mobilidade geográfica leve “ao esvaziamento da garantia legal”.

Os valores constitucionalmente consagrados, que já mencionámos, continuam a fazer-se sentir. De igual modo, os princípios civilísticos da boa fé, o princípio da proporcionalidade, os requisitos inerentes às obrigações (como a determinabilidade do objeto, a obediência à ordem pública e a proibição de ofensa aos bons costumes), as proibições de abuso de direito, bem como o recurso a elementos interpretativos e de aplicação, como o Regime das Cláusulas Contratuais Gerais, permitem condicionar e vigiar a faculdade de alteração do local de trabalho pelo empregador.

Como referido por ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES “O que constitui preocupação central do legislador é evitar que o empregador manipule o local de trabalho à

“cristalina”, não se duvidando da possibilidade de derrogação pela via convencional (Amado, João Leal [2014], Contrato de Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora; p. 254).

⁸⁹ Como referem PIRES DE LIMA e ANTUNE VARELA *op. cit.* p. 355 “O princípio da *liberdade contratual* é uma aplicação da regra da liberdade negocial, sendo ambos eles um corolário do princípio da *autonomia privada*, limitado, em termos gerais, nas disposições dos artigos 280.º e ss.”.

⁹⁰ *Op. cit.* p. 49.

margem do contrato e sem o acordo superveniente do trabalhador”⁹¹ e fá-lo precisamente com recurso aos mecanismos elencados anteriormente.

Não podemos deixar de referir que supletividade referida dá azo à possibilidade de serem estabelecidas cláusulas de mobilidade, quer em casos de transferências individuais, como no caso de transferências temporárias ou coletivas. O que nos levanta algumas dúvidas de aplicação prática, principalmente neste último caso. Pelo que, acompanhamos a interrogação de JOANA NUNES VICENTE⁹² poderá se “convencionar que o trabalhador não pode ser transferido quando ocorre uma realocação do estabelecimento?”. Parece-nos que a resposta à pergunta é negativa, sendo que CATARINA CARVALHO salienta que esta hipótese poderia “hipotecar a liberdade de iniciativa económica do empregador”⁹³. Assim, embora a lei o preveja, este regime não poderá ser aplicado a todas as situações de transferência. Nesse sentido, encontramos a posição enunciada por PEDRO MADEIRA DE BRITO, segundo a qual, deve-se fazer uma interpretação restritiva do n.º 2 do artigo 194.º do CT de modo a “não abranger a transferência resultante da deslocação da unidade produtiva onde o trabalhador executa as suas tarefas.”⁹⁴.

Este autor defende ainda que as partes podem convencionar o afastamento do regime da mobilidade geográfica, pelo que a transferência do local de trabalho só poderia ocorrer por acordo. Mas, também aqui, o autor exceciona os casos de transferência coletiva referindo que “a possibilidade de excluir o poder de modificação unilateral não pode impedir que o empregador transfira o estabelecimento, quando entenda, conveniente em função das necessidades empresarias”.

Façamos já referência que, tal como nas restantes matérias relativas à alteração do local trabalho, também aqui, o regime legal pode ser afastado no âmbito da contratação coletiva (n.º 6 do artigo 194.º do CT) e, de igual modo, o direito coletivo pode aqui desempenhar um papel

⁹¹ *Op. cit.* p. 458.

⁹² *Op. cit.* p. 71.

⁹³ *Op. cit.* p. 52.

⁹⁴ *Vide* Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva (2009), *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra Almedina, p. 497.

muito importante⁹⁵. Como refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁹⁶ “as convenções coletivas de trabalho podem ser um instrumento eficaz para balizar a aplicação prática do regime da modificação do local de trabalho, delimitando de forma diferente os requisitos de transferência dos trabalhadores ou impondo limites geográficos a essa transferências”.

Se estiver prevista num IRCT uma cláusula de mobilidade geográfica, a mesma só poderá ser afastada por contrato individual de trabalho se este estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador, de acordo com o princípio do tratamento mais favorável, previsto no artigo 476.º do CT.

Mas, de igual modo, as partes podem convencionar através dos seus representantes, que a entidade patronal goze de liberdade na fixação do lugar de trabalho, sendo-lhe legítimo a todo o momento transferir o trabalhador⁹⁷.

Como já referimos, um aspeto que não pode deixar de ser reiterado é a necessidade de se assegurar que as cláusulas de mobilidade geográfica não são utilizada para camuflar verdadeiras sanções disciplinares, nem mesmo quando previstas por IRCT⁹⁸. Sendo também ilegítima o uso de uma cláusula com o fim de pressionar o trabalhador a rescindir o contrato ou a aceitar uma revogação por acordo.

⁹⁵ A este propósito ALBINO MENDES BAPTISTA em “Ainda as Cláusulas de Mobilidade Geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 73, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, refere que “o afastamento da garantia legal por convenção coletiva suscita, certamente, e, em princípio, menores objeções. Mas, mesmo por esta via, não podem deixar de se definir balizas, havendo matérias inapropriáveis pela contratação coletiva, como, por exemplo, a relativa à transferência que obrigue o trabalhador a mudar de residência.”.

⁹⁶ *Op. cit.* p. 486.

⁹⁷ Nesse sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, considerou válida uma cláusula prevista num Acordo de Empresa, em que o empregador podia por ato unilateral transferir os trabalhadores “desde que: 1 – haja conveniência de serviço; 2 – os trabalhadores estejam aptos – a organizar um serviço novo – a reorganizar outro já existente - ou a preencher posto de trabalho”.

⁹⁸ Nesse sentido o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 03 de Março de 1995, considerou nula e de nenhum efeito a ordem de transferência do local de trabalho dada pela entidade patronal à trabalhadora exclusivamente por motivo de adesão a uma greve. No caso em concreto, na sequência, de uma greve a que a trabalhadora aderiu a entidade patronal comunicou-lhe que “não queria grevistas na fábrica de Carnaxide e mando-a apresentar na fábrica de Linhó, não cumprido a trabalhadora esta ordem, por a considerar ilegítima.” Pelo que o STJ, veio reforçar a ideia, já anteriormente defendida, de que a mudança de local de trabalho não poderá servir para encapotar sanções disciplinares.

4.1.1. Concretização do conceito de “Cláusulas de Mobilidade Geográfica”

Como referido, o n.º 2 do artigo 194.º do CT legitima as cláusulas de mobilidade geográfica. Chegados até aqui cumpre clarificar este conceito. Segundo JOANA NUNES VICENTE⁹⁹ estas podem ser definidas, em sentido estrito, como “a cláusula através da qual o empregador se reserva a faculdade de, no futuro, transferir o trabalhador para outro local de trabalho.” De facto, trata-se de um acordo, normalmente, formalizado no momento de celebração do contrato que se repercutirá em momento futuro.

Para a autora referida poderíamos falar em cláusulas de mobilidade geográfica em sentido amplo quando estas se traduzem na plurilocalização do local de trabalho, ou seja, “na situação de trabalhadores que executam funções num âmbito geográfico alargado e fisicamente variável.”

Concordamos com esta autora quando refere que a relevância e o modo de distinção destes dois tipos de cláusula “centrar-se-á sobretudo, no conteúdo da cláusula e no modo de exercício desta prerrogativa da parte da entidade patronal”. Contudo, pensamos que não se poderá em caso algum minimizar esta distinção. Até porque, como referido por PEDRO MADEIRA DE BRITO, “A diferença entre a fixação ampla do local de trabalho ou o estabelecimento de uma cláusula do tipo «a entidade empregadora pode transferir o trabalhador para qualquer local» é significativa: é que as cláusulas de mobilidade enquanto definem o lugar da prestação de trabalho esgotam-se no momento da celebração do contrato.”¹⁰⁰

Assim, temos de concluir que no primeiro caso não há lugar à modificação do local de trabalho, as partes definem que a prestação poderá ocorrer dentro de determinado círculo, sendo que, dentro do âmbito definido, o empregador, como portador do poder de direção ou de organização, pode definir em concreto as atividades e espaço físico para prestação das mesmas, dentro do local de trabalho delimitado. Enquanto, as cláusulas de mobilidade geográfica em sentido estrito estipulam a possibilidade do empregador alterar o local de trabalho no futuro ou

⁹⁹ *Op. cit.* p. 64.

¹⁰⁰ *Op. cit.* p. 370.

seja, são ultrapassados os limites geográficos acordados, e pensamos, são as que podemos chamar “verdadeiramente” de cláusulas de mobilidade geográfica. No entanto, sabemos que estas das figuras, na prática, poderão ter efeitos muito semelhantes, imaginemos a cláusula que define o local de trabalho como todas as unidades de saúde que o empregador explora, na região do Algarve e a cláusula em que o trabalhador dá o seu prévio assentimento a qualquer transferência para estabelecimentos na região do Algarve.

Exemplo disso é a decisão proferida no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 03 de Março de 2010. Neste caso, o trabalhador foi admitido ao serviço da entidade empregador para “exercer as funções de vendedor na zona de Coimbra, sem prejuízo das deslocações que tivesse que efetuar por virtude dessas mesmas funções, consente-se que o seu local de trabalho incluía uma área relativamente alargada, com base na zona de Coimbra, admitindo-se que, por virtude dessas funções, tivesse que, pontualmente, efetuar deslocações para outras zonas do país.” Assim, o que estava aqui em causa era uma cláusula em que se estipulava um local de trabalho relativamente amplo. Todavia, como sublinha a Douta decisão “tal cláusula não permite (que) se conclua pela possibilidade de, a todo o tempo, ser alterado o local de trabalho do Autor, antes consubstancia a mera salvaguarda das deslocações.” Já no âmbito da relação contratual a entidade patronal introduziu “uma reestruturação que implicava que a área de atuação do Autor (o trabalhador), para além do distrito de Coimbra e limítrofes a sul, passasse a incluir hospitais de Lisboa – que implicavam três dias de trabalho para os percorrer na íntegra e, conseqüentemente, a necessidade de pernoitar fora de casa dois dias – e, bem assim, hospitais da zona de Elvas, Évora e Beja.” O Tribunal considerou, desde logo que o consentimento dado pelo trabalhador quando da aceitação da cláusula que definia o local de trabalho não poderá ser usado para “alargar” o local de trabalho, muito além do definido, pelo que “é ilícita a alteração de local de trabalho imposta”.

Como em outras situações que mencionámos no nosso estudo, o aresto teve em conta que a transferência implicaria que o trabalhador “alterasse, radicalmente, toda a sua vida pessoal e familiar (o Autor [o trabalhador] reside a cerca de 20 km de Coimbra, é casado, tem um filho menor, com oito anos de idade, a quem, três dias por semana, dá de jantar, ajuda nos afazeres escolares e deita, pois que a esposa do Autor [o trabalhador], sendo professora, tem componente letiva noturna).”

O tribunal ressalva ainda o facto de o trabalhador “não ter chegado a desempenhar trabalho na nova zona atribuída pela Ré (a entidade patronal) não o impedia de, como o fez, resolver o contrato de trabalho com invocação de justa causa, pois que o trabalhador não tem que, perante uma violação de deveres por parte da entidade empregadora (...) sujeitar-se às consequências reais decorrentes daquela violação, independentemente da gravidade objetiva destas.”.

Outra possibilidade que se coloca é de saber se é possível estabelecer as chamadas “cláusulas de sedentarização”, ou seja, que consagram uma inamovibilidade total, de o trabalhador permanecer no mesmo local de trabalho¹⁰¹. Temos de referir que não nos parece que esta seja uma realidade muito provável de acontecer. Mas, ainda que assim fosse, não nos parece que a estipulação destas cláusulas fosse possível, desde logo pelo direito constitucionalmente consagrado do empregador de liberdade de iniciativa económica¹⁰², o qual possibilita à entidade patronal a livre escolha para localização das instalações da sua empresa.

No entanto, podem ser estipuladas cláusulas que restringem a possibilidade do empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, o que aumenta a segurança do trabalhador que, como parte mais fraca da relação subjacente, vê diminuída a sua incerteza quanto à possibilidade de modificação da área geográfica da prestação de trabalho. No entanto, parece-nos que, embora estas cláusulas fossem bem-vindas em muitos casos, parecem ser muito pouco frequentes.¹⁰³

¹⁰¹ ALBINO MENDES BAPTISTA em “Ainda as Cláusulas de Mobilidade Geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 73, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, p. 122 dá uma interpretação diferente ao sentido de “cláusulas de sedentarização” considerando estas como sendo os casos em que o trabalhador se obriga a não mudar de residência, concluindo que constituem “uma restrição à faculdade de o trabalhador escolher o seu domicílio” sendo “uma violação de uma liberdade individual”.

¹⁰² Cfr. Artigo 61.º da CRP.

¹⁰³ HÉLDER QUINTAS, em “A concretização do princípio da boa fé enquanto limite normativo das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 74-75, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, p. 270, crê “que as cláusulas de mobilidade geográfica que restrinjam o poder do empregador de transferir o trabalhador para outro local de trabalho não serão objeto de grande polémica, desde logo, porque dificilmente resultam de uma posição de domínio do trabalhador.”.

Façamos referência às “cláusulas de mudança de residência” que se distinguem das cláusulas objeto do nosso estudo, atento o facto de, nestas situações, os trabalhadores obrigarem-se a alterar a sua residência e, no nosso caso, analisamos o acordo para a mudança de local de trabalho, ainda que esta alteração possa compreender a alteração de residência do trabalhador. Embora estas cláusulas não sejam alvo de aprofundamento no nosso estudo, pensamos que estas também podem levantar questões a nível jurídico-constitucional por colisão com direitos como sejam a liberdade de escolha do domicílio ou direito à reserva familiar.

É ainda de referir as cláusulas através dos quais o trabalhador se obriga a prestar serviço a uma outra empresa do mesmo grupo de empresas. Embora não desenvolvamos a nossa análise neste campo, cumpre referir que esta hipótese não abrange as situações de alteração do local de trabalho por decisão unilateral do empregador, até porque as transferências no seio de grupos de empresas implica, como referido por JOANA NUNES VICENTE, “o desenvolvimento de uma atividade para outra entidade jurídica, diferente do empregador originário”¹⁰⁴.

4.1.2. Princípios orientadores de fixação do conteúdo

A admissibilidade destas cláusulas está condicionada à observância de determinados princípios, que fomos afluando ao longo do nosso estudo, e que carecem agora de uma maior concretização. Mas podemos já avançar com uma ideia inegável a de que quer a mobilidade, quer a inamovibilidade não podem ser absolutas. Nesse sentido, JOÃO LEAL AMADO afirma que “Através de estipulação contratual as partes poderão *restringir* ou *alargar* as faculdades patronais de transferência – mas restringir não significa *suprimir*, nem alargar pode significar *escancorar*”¹⁰⁵.

Em primeiro lugar, não podem ser esquecidos os direitos, liberdades e garantias do trabalhador, constitucionalmente consagrados, a que fizemos referência anteriormente. Como referimos, as cláusulas de mobilidade geográfica, ainda que justificadas por interesses da empresa, não poderão, acarretar a violação de valores constitucionalmente consagrados.

¹⁰⁴ *Op. cit.* p.68.

¹⁰⁵ *Vide Amado, João Leal (2014), Contrato de Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora, p. 257.*

Desde logo é de ressaltar que a estipulação destas cláusulas carecem sempre de um consentimento mínimo das partes, ainda que inseridas em contratos de adesão, ou seja, que seja acordada por contraentes dotados de capacidade e livre de vícios de vontade.

Acrescente-se, a exigência da determinabilidade no conteúdo das cláusulas, designadamente, quanto ao âmbito geográfico de aplicação. Assim, uma cláusula hipotética através da qual o empregador pudesse alterar o local de trabalho, transferindo o trabalhador a todo o momento, por qualquer razão, para qualquer lugar, acarretaria uma indeterminabilidade do objeto, violando o disposto no n.º 1 do artigo 280.º do Código Civil, que determina que é nulo o negócio jurídico cuja obrigação seja indeterminável. Nos termos do artigo 292.º do CC, a nulidade referida não determinará a invalidade de todo o contrato, salvo no caso de se demonstrar “que este não teria sido concluído sem a parte viciada”.

A este propósito refere JOANA NUNES VICENTE que “a função de controlo é desempenhada pelas regras basilares da moral social - limites que têm a ver com a cláusula geral dos bons costumes – e pela cláusula geral de ordem pública”¹⁰⁶, sendo que, PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA referem que os bons costumes poderão traduzir em si mesmo atos de “repugnar à consciência moral apenas pelo nexó que se cria entre eles e a prestação da outra parte”¹⁰⁷, como aconteceria no caso que já citamos, do trabalhador se obrigar a prestar a sua atividade em qualquer lugar do planeta terra, dado o grau de indeterminabilidade que esta cláusula geraria.

As nossas instâncias não têm sido unânimes nesta matéria, de por um lado encontramos decisões que consideram válidas cláusulas em que existe um grau de indeterminabilidade elevado¹⁰⁸¹⁰⁹. Por outro lado, encontramos decisões como a do Acórdão da Relação do Porto, de 10 de Março de 2008 que “é nula, nos termos dos artigos 280º,1 e 400º do Cód. Civil, a

¹⁰⁶ *Op. cit.* p. 75.

¹⁰⁷ *Op cit.* p. 259.

¹⁰⁸ Nesse sentido o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de Fevereiro de 2009 considerou como “válida a cláusula constante de um contrato de trabalho subscrito em 1991, através da qual foi conferida ao empregador o direito de deslocar a trabalhadora para qualquer estabelecimento do território continental àquele pertencente”.

¹⁰⁹ ALBINO MENDES BAPTISTA apelida estas cláusulas de “cláusulas de mobilidade imprecisa”, em “Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Revista do Ministério Público*, n.º 104.

cláusula ínsita num contrato de trabalho, segundo a qual o trabalhador «aceita que possa ser deslocado, dentro do território do Continente, para qualquer dos estabelecimentos da entidade patronal», pois é de conteúdo indeterminado e possibilitaria uma mobilidade sem limites¹¹⁰. A nossa ver, tendemos a seguir a posição adotada neste último acordo mas que, ainda assim, poderá não ser linear, podendo justificar-se a existência de cláusulas com o maior grau de indeterminabilidade em certos sectores¹¹¹, como o da construção civil¹¹².

Por imposição legal, nos termos do artigo 102.º do CT, as partes têm tanto na fase preliminar, como na fase de formação dos contratos de obedecer aos ditames da boa-fé, “sob pena de responder pelos danos culposamente causados”. Estes ditames traduzem desde logo a obrigatoriedade de cumprimento dos deveres de informação que, no caso em concreto, se vai traduzir no esclarecimento do conteúdo das cláusulas de mobilidade geográfica, quando da sua fixação. Para ALBINO MENDES BAPTISTA “do princípio da boa fé devem ser tiradas balizas precisas para a utilização” das cláusulas de mobilidade geográfica¹¹³.

Deste modo, a entidade patronal, na introdução de cláusulas no contrato, deverá explicar de forma clara o âmbito, significado e extensão da cláusula, para que o trabalhador aceite o conteúdo da mesma de forma livre e esclarecida, conhecendo todos os elementos negociais relevantes.

Segundo HÉLDER QUINTAS¹¹⁴ se o trabalhador aceita uma cláusula em que fica obrigado a desempenhar “funções em todo o território nacional” e se no momento da assinatura

¹¹⁰ O Acórdão menciona mesmo que, aceitar tal cláusula, seria “conducente ao tratamento do trabalhador como uma «mercadoria»”.

¹¹¹ Nesse sentido ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.* p. 458, considera que cláusulas em que “o trabalhador obriga-se a prestar a sua atividade em qualquer estabelecimento da empresa no território nacional.” assumem “a natureza de instrumentos de fraude à lei, arredando a relevância de quaisquer impactos das mudanças de local de trabalho nos interesses dos trabalhador.”.

¹¹² Também apontado essa solução o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 08 de Abril de 1992, considerou válida uma cláusulas em que “o local de trabalho do A. (trabalhador) era toda a área do Território Português em que a sua entidade patronal tivesse obras a realizar e a atividade profissional daquele se tornasse necessária”, num caso referente a construção civil.

¹¹³ Baptista, Albino Mendes (2004), “Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores”, VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, p. 34.

¹¹⁴ Em, “A concretização do princípio da boa fé enquanto limite normativo das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.os 74-75, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, pp. 272-273.

do contrato o empregador não presta qualquer explicação, nomeadamente, que fica obrigado a deslocar-se para qualquer ponto do país, viola nesse momento o princípio da boa-fé, sendo responsável pelos danos que o trabalhador venha a sofrer, nomeadamente, os danos não patrimoniais. O regime a aplicar será o da indemnização das obrigações previsto nos artigos 562.º e seguintes do Código Civil¹¹⁵, apoiado pelo n.º 1 do artigo 323.º do CT¹¹⁶. Este autor concluiu que o princípio da boa fé será, muitas vezes “o último bastião de proteção do trabalhador.”

ALBINO MENDES BAPTISTA destaca a importância do princípio da proporcionalidade referindo que “A «cláusula de reserva» mediante a qual o empregador tem o direito de efetuar modificações contratuais deve observar o princípio da proporcionalidade.” e citando RAYMOND VATINET este autor acrescenta que se “justifica em particular a extensão do controlo de proporcionalidade às cláusulas de mobilidade que pela importância da distância geográfica gerem o risco de constituir um atentado à vida privada do trabalhador, incluindo a livre escolha do domicílio e o direito de uma vida familiar normal.”.¹¹⁷

É de referir ainda que a derrogação do regime da modificação do local de trabalho por cláusulas de mobilidade não permite a derrogação das normas procedimentais, anteriormente referidas e previstas no artigo 196.º do CT. Assim, quando ao abrigo de uma cláusula de mobilidade geográfica, a entidade patronal pretender alterar o local de trabalho, a transferência terá sempre de obedecer aos seguintes requisitos: (i) ser comunicada com uma antecedência mínima; (ii) ser fundamentada (iii) e revestir a forma escrita. Estes pressupostos impõe-se pelos ajustes e (re) organização que o trabalhador terá certamente de fazer na sua vida pessoal.

Este raciocínio é igualmente aplicado por JOANA NUNES VICENTE “*mutatis mutandis* quanto à necessidade (do empregador) suportar as despesas do trabalhador impostas pela transferência (...) O dever de custear as despesas impostas pela transferência a cargo do

¹¹⁵ Aplicável quer a situações de responsabilidade contratual, quer às situações de responsabilidade extracontratual.

¹¹⁶ Dispõe este artigo que “A parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo prejuízo causado à contraparte”.

¹¹⁷ Baptista, Albino Mendes (2004), “Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores”, VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, p. 33. e em “Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Revista do Ministério Público*, n.º 104, p. 158.

empregador não de ser afastado nos casos em que o trabalhador manifestou o seu acordo na fixação da cláusula de mobilidade.”¹¹⁸

Aludimos apenas ao facto de o regime português das cláusulas de mobilidade geográfica portuguesa ter uma solução próxima dos ordenamentos jurídicos espanhol, italiano e francês, segundo JOANA NUNES VICENTE¹¹⁹ o ordenamento espanhol e italiano têm optado por excluir “a possibilidade de alteração convencional das condições de transferência”, por outro lado, em França, estas cláusulas já interferem no “domínio das condições de trabalho”.

Por fim, fazemos uma chamada para uma matéria abordada por ALBINO MENDES BAPTISTA¹²⁰, a inclusão de cláusulas de mobilidade geográfica em contratos a tempo parcial. Este autor ressalva, a nosso ver bem que as “exigências do empregador a este propósito, nos casos em que o trabalhador optou por esta modalidade de contratação para obter maior disponibilidade para si e/ou para a família, devem ser mais limitadas, pois uma cláusula de mobilidade pode inviabilizar o resultado pretendido pelo trabalhador.”.

4.2. O caso das cláusulas inseridas em contratos de adesão

Existe particular interesse em certificar que determinada cláusula não é abusiva quando inserida num contrato de adesão. De facto, não raras as vezes encontramos cláusulas de mobilidade geográfica que não são objeto de uma negociação individual, mas antes, de uma mera adesão do trabalhador. Nestes caso podemos recorrer ao Regime das Cláusulas Contratuais Gerais (D.L. n.º 446/85, de 25 de Outubro - LCCG). HÉLDER QUINTAS¹²¹ refere três tipos de cláusulas que se incluem no âmbito de aplicações deste regime: (i) “Regulamentos internos de empresa”; (ii) “Contratos padronizados por cláusulas contratuais gerais pré-elaboradas pelo empregador”; e (iii) “Propostas individuais pré-elaboradas pelo empregador”.

¹¹⁸ *Op cit.* p.73.

¹¹⁹ *Op.cit.*p. 72.

¹²⁰ Em “Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Revista do Ministério Público*, n.º 104, P. 162.

¹²¹ Em “A concretização do princípio da boa fé enquanto limite normativo das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 74-75, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2006, Coimbra Editora, p. 274.

Para CATARINA CARVALHO também podemos recorrer à LCCG quando estão em causa “contratos elaborados através de cláusulas contratuais pré-formuladas, ainda que parcialmente negociadas.”¹²². De facto, se o trabalhador fizer uso do Regime das Cláusulas Contratuais Gerais caberá ao empregador o ónus da prova que a cláusula em causa foi objeto de negociação prévia, nos termos do n.º 1 do artigo 3.º da LCCG.

No mesmo sentido, JOSÉ JOÃO ABRANTES¹²³ refere que “Alguns problemas resultantes da inserção de cláusulas de mobilidade em contratos de adesão podem efetivamente ser resolvidos mediante a aplicação do respetivo regime aos contratos de trabalho elaborados através de cláusulas contratuais pré-formuladas, ainda que parcialmente negociadas.”.

O recurso a este regime é desde logo justificado pelo artigo 105.º do CT segundo o qual “O regime das cláusulas contratuais gerais aplica-se aos aspectos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.”

Assim, como referido por JOANA NUNES VICENTE¹²⁴ “o local de trabalho, sendo uma modalidade essencial da prestação de trabalho, cai dentro do «âmbito de proteção» deste controlo do conteúdo das cláusulas.

Desde logo, são de destacar a aplicação dos deveres de informação previstos nos artigos 5.º e 6.º da LCCG, assim, as cláusulas terão de ser “comunicadas na íntegra aos aderentes” ainda que estes “se limitem a subscrevê-las ou a aceitá-las” (n.º 1 do artigo 5.º da LCCG). Caso não sejam observados os deveres elencados por estes artigos, as cláusulas que violem os mesmos, consideram-se excluídas do contrato nos termos da alínea b) do artigo 8.º da LCCG.

Ademais existe a proibição de cláusulas abusivas, sendo proibidas, nos termos do artigo 15.º da LCCG, cláusulas contrárias à boa-fé. Segundo, JOANA NUNES VICENTE¹²⁵ neste caso “A boa fé incide sim como limite ao próprio conteúdo contratual, um pouco à imagem do papel desempenhado pela ordem pública e pelos bons costumes no controlo geral.” A

¹²² *Op. cit.* p. 52.

¹²³ *Em 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, pp. 35-36.

¹²⁴ *Op. cit.* p. 81.

¹²⁵ *Op. cit.* p. 83.

concretização do preceito de boa fé é feita através de dois critérios: o critério da confiança e o do objeto negocial visado pelas partes, conforme o disposto no artigo 16.º do mesmo diploma.

De igual modo nos termos da alínea c) do artigo 22.º da LCCG são proibidas as cláusulas que “atribuam a quem as predisponha o direito de alterar unilateralmente os termos do contrato, exceto se existir razão atendível que as partes tenham convencionado”, pelo que, uma cláusula de mobilidade geográfica introduzida num contrato de adesão terá sempre de respeitar este limite.

Assim, em caso algum poderá existir uma cláusula sem um motivo atendível, que poderá ser, como já referimos, motivos profissionais ou ligados à gestão empresarial da organização mas que terão de ser apreciados à luz do caso concreto, e podem consistir, entre outros, a aspetos relacionados com as funções que o trabalhador irá desempenhar, o tipo de negócio a ser desenvolvido e a amplitude do mesmo. Assim, a necessidade de existência desta “razão atendível” concede uma tutela reforçada ao trabalhador.

Como referido por CATARINA CARVALHO persistindo dúvidas na interpretação da cláusula, pela sua ambiguidade, “vale o princípio *in dubio contra stipulatorem* consagrado no art. 11.º, n.º 2, deste DL, pelo que prevalecerá o sentido interpretativo mais favorável ao trabalhador-aderente.”¹²⁶

Por último, cumpre referir que como reação a cláusulas que violem o disposto neste diploma, o mesmo prevê o recurso a meios judiciais, com a proposição de uma ação inibitória (artigos 25 ss. da LCCG).

Face ao exposto, concluímos que a interpretação das cláusulas de mobilidade geográfica, seguindo o regime deste diploma, permite numa primeira fase limitar o conteúdo fixado, e posteriormente encontrar soluções interpretativas que travem situações abusivas.

4.3. A aplicação das cláusulas de mobilidade geográfica – vias de controlo possível

¹²⁶ HÉLDER QUINTAS em, “A concretização do princípio da boa fé enquanto limite normativo das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 74-75, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, p. 275, refere que “Assim, a ambiguidade das ccg surge como uma espécie de *espada de dâmocles que impende sobre a cabeça do empregador*, que tem todo o interesse em informar e esclarecer o trabalhador de forma a eliminar tal ambiguidade.”.

Até aqui analisámos a verificação que é possível fazer ao conteúdo das cláusulas, quando da sua formação. Agora, iremos aprofundar o nosso estudo sobre um controlo que pode ser realizado *a posteriori*, ou seja, um controlo de exercício, que acontece quando o empregador faz uso do direito que lhe foi conferido pelo acordo.

Desde logo o n.º 1 do artigo 126.º do CT impõe que o empregador proceda “de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações”. Este aspeto foi sublinhado no caso de um Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de Fevereiro de 2009, analisado ao abrigo dos regimes anteriores, onde foi “ativada” uma cláusula de mobilidade geográfica após mais de 16 anos de “hibernação” que considerou:

manifestamente excedidos os limites impostos pela boa fé na execução do contrato de trabalho — em que a lealdade, como valor particularmente actuante, na vertente de respeito pelas condições de vida, morais e materiais, do trabalhador, se apresenta como elemento indispensável à subsistência e ao saudável desenvolvimento do vínculo estabelecido, por natureza, dotado de carácter duradouro — e intensamente ofendido o sentimento de justiça socialmente dominante.

A sentença em causa classifica a decisão do empregador como constituindo um verdadeiro abuso de direito considerando:

Ilegítimo, nos termos do art. 334.º do Código Civil, o exercício do direito do empregador de, por força da referida cláusula, transferir a trabalhadora para um seu estabelecimento sito na cidade da Covilhã, após um tão longo período de tempo de "hibernação" da cláusula em questão, por tal inesperado exercício conduzir a resultado mais danoso para a contraparte do que ocorreria se ele fosse actuado num quadro em que não existisse a referida situação de confiança e a estabilidade pessoal e familiar, em função dela planeada e alcançada¹²⁷.

¹²⁷ No caso em concreto, embora o contrato previsse uma cláusula em que “o empregador (tinha) o direito de deslocar a trabalhadora para qualquer estabelecimento do território continental àquele pertencente (...) a trabalhadora, durante mais de 16 anos, sempre teve o local de trabalho no mesmo estabelecimento da cidade do Porto, exercendo as funções de caixeira (que não têm natureza «ambulatória») e no seu espírito se formou a convicção de que o seu local de trabalho se manteria inalterável, quanto mais não fosse, e na pior das hipóteses, circunscrito à região do Porto, onde o

Assim, e no caso de estarmos perante uma situação de abuso de direito, como a anteriormente referida, o trabalhador “poderá legitimamente opor-se à mudança de local de trabalho.”¹²⁸

Ademais, na ponderação do princípio da boa fé e do uso dos direitos, temos de ter em atenção, o caso em concreto, e como refere HÉLDER QUINTAS temos de ter em consideração “inúmeros fatores sócio-económicos, como as vias de comunicação, os transportes, a composição do agregado familiar, a rede escolar, o horário de trabalho, o estatuto laboral do trabalhador, os anos de antiguidade, a enraização de hábitos e rotinas, etc.”¹²⁹. No Acórdão apreciado, a trabalhadora tinha a sua vida familiar centrada na cidade do Porto, era casada, o seu marido trabalhava no Porto e tinha dois filhos a estudar na mesma cidade. Seria transferida para a Covilhã, que se situa a cerca de 200 km de distância daquela cidade. O Tribunal considerou que a transferência traria “um dano de dimensão adequada a produzir alteração substancial de um programa de vida pessoal e familiar, sedimentado no desenvolvimento da relação laboral durante 16 anos.”

Como já mencionámos no nosso estudo, a matéria mudança de residência levanta várias questões quando associada à modificação do local de trabalho. Para ALBINO MENDES BAPTISTA “a empresa devia conceder (tempo) ao trabalhador para este organizar a mudança de residência.”¹³⁰ O autor refere ainda a importância de se estabelecer, quando do uso de uma cláusula de mobilidade geográfica, a ligação entre o tempo gasto em deslocações e o (novo) local de trabalho, concluindo que esta “Ligação que permitirá uma análise da mobilidade

empregador detinha 15 estabelecimentos”. Este Acórdão ressalva ainda que “Do princípio da confiança, essencial à execução de um contrato por natureza duradouro, como é o contrato de trabalho, decorre uma particular tutela jurídica das expectativas geradas pelos comportamentos das partes no desenvolvimento interativo da relação laboral ao longo do tempo, tutela essa que pode determinar a «neutralização» ou «desativação» de um direito pelo decurso do tempo, ponderada a natureza dos diversos interesses em confronto: do lado do empregador, predominantemente económicos; do lado do trabalhador, envolvendo aspetos fundamentais da existência humana.”.

¹²⁸ Cfr. JOANA NUNES VICENTE, *op. cit.* p. 90.

¹²⁹ Em, a “A concretização do princípio da boa fé enquanto limite normativo das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 74-75, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, p. 280.

¹³⁰ Em “Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Revista do Ministério Público*, n.º 104, o autor dá o exemplo de Espanha em que “a lei fixa um dia de licença por «transferência de domicílio habitual» ” acrescentado que “ainda assim, na nossa opinião, é muito pouco.”.

geográfica em geral mais conforme aos novos tempos e aos novos direitos, mas que contribuirá igualmente para uma fiscalização mais conseguida das cláusulas de mobilidade.”.

Face ao exposto, temos de concluir, como já fizemos na abordagem às alterações ao local de trabalho em geral, que a análise casuística revela também ter um papel fundamental no apuramento admissibilidade das cláusulas de mobilidade geográfica, e em particular, quando do exercício pelo empregador do poder que estas lhe conferem. Deste modo, não nos parece legítimo o recurso a uma cláusula de mobilidade geográfica, lícita quando da sua criação, mas acionada quando um trabalhador atravessar situações pessoais ou familiares graves (pensamos no caso de um trabalhador que tem a seu cargo dependentes com deficiência o familiares gravemente doentes)¹³¹. A incidência de decisão do empregador na vida pessoal do trabalhador, não deve ser desproporcionada.

Assim, e seguindo esta mesma linha de raciocínio ALBINO MENDES BAPTISTA julga que o legislador deveria “ter proibido a implementação de uma cláusula de mobilidade relativamente a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.”, concluiu este autor que “ Caso contrário, estarão aberta as portas a atitudes discriminatórias, à revelia de muitas outras norma comunitárias, constitucionais e legais, em que a preocupação é justamente tutelar a maternidade, uma situação em que a mulher (e só a mulher) está particularmente exposta.”¹³².

Ademais, coloca-se a questão de saber se é aceitável definir uma contrapartida para as cláusulas de mobilidade, a cumprir quando do exercício destas. Esta parece-nos uma hipótese válida mas que temos de concordar que não existe nenhuma imposição legal pelo que se as partes concordarem com a introdução desta contrapartida a mesma “corresponderá a uma

¹³¹ Nesse sentido, JÚLIO GOMES, *op. cit.* p. 645, mencionando os ensinamentos da jurisprudência francesa refere que “a própria invocação da cláusula pode ser abusiva ou contrária à boa fé no caso concreto, ainda que a cláusula em si mesma seja lícita: assim quando o empresário invoca uma cláusula de mobilidade, sabendo muito bem que o trabalhador atravessa nesse preciso momento uma grave crise familiar, tendo um parente próximo em estado terminal a seu cargo (...) «o empregador, ao acionar a cláusula de mobilidade, tem de tomar em consideração o direito do trabalhador a manter uma vida familiar normal. Para tanto, os juízes vão atender a um critério de justificação e proporcionalidade. Procedem assim a uma ponderação dos interesses em presença. A incidência da decisão do empregador na vida pessoal do trabalhador, não deve ser desproporcionada» ”.

¹³² Vide “Ainda as Cláusulas de Mobilidade Geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 73, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora.

compensação que o trabalhador recebe por aceitar colaborar e suportar os riscos acrescidos da atividade empresarial, através das modificações do local de trabalho”¹³³.

Para ALBINO MENDES BAPTISTA¹³⁴ será de “equacionar a validade de uma cláusula de mobilidade em que relativamente à qual o trabalhador não retire qualquer benefício, pelo que, este autor defende a existência de contrapartidas como o “preço da atuação geográfica” e faz uma equiparação com os pactos de não concorrência ou as cláusulas de exclusividade que são acompanhadas de contrapartidas económicas.

Referia-se ainda que a cláusula de mobilidade geográfica não poderá ser acionada se determinar a alteração de outros aspetos do contrato que só, excecionalmente podem ser alterados e com acordo das partes, como é o caso da retribuição¹³⁵¹³⁶.

Por fim, cumpre salientar que, na nossa opinião, é legítimo recurso a uma providência cautelar no âmbito da transferência de local de trabalho, sendo que, ALBINO MENDES BAPTISTA acrescenta que “o legislador daria um sinal muito positivo se criasse um procedimento cautelar especificado nesta matéria, naturalmente acompanhado da criação de outros procedimentos cautelares especificados para outras matérias.”¹³⁷.

4.4. Da vigência das cláusulas contratuais gerais

No que respeita à vigência das cláusulas de mobilidade geográfica é incontornável fazemos referência ao disposto na parte final do n.º 2 do artigo 194.º do CT, segundo o qual,

¹³³ Nesse sentido JOANA NUNES VICENTE, *op cit.* p.79.

¹³⁴ Em “Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica”, Revista do Ministério Público, n.º 104, p. 162.

¹³⁵ Dispõe-se a alínea d) do n.º 1 do artigo 129.º do CT sob a epígrafe “Garantias do trabalhador” que “É proibido ao empregador diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.

¹³⁶ ALBINO MENDES BAPTISTA em “Ainda as Cláusulas de Mobilidade Geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 73, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, p. 121, vai mais longe dizendo que “numa situação de actuação de uma cláusula de mobilidade o empregador mantém a retribuição fixa e continua a calcular a retribuição variável tomando como referência uma determinada percentagem sobre o volume de vendas efectuadas. Se no novo local de trabalho o volume de vendas for inferior ao local de origem dever-se-á entender que houve uma baixa de retribuição do trabalhador.”.

¹³⁷ Vide “Ainda as Cláusulas de Mobilidade Geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 73, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora.

estas cláusulas “caducam ao fim de dois anos” se não tiverem sido aplicadas, que como já referimos foi uma inovação co CT 2009¹³⁸. Assim, as cláusulas de mobilidade geográfica tornam-se ineficazes se não forem acionadas, decorridos dois anos sobre o acordo das partes.

Partilhamos da maioria da Doutrina que defende que esta é uma solução bem intencionada, e na nossa opinião correta, justificada pelo facto de pretender acautelar uma situação laboral estável num determinado âmbito geográfico, subjacente a um vínculo contratual que se perspetiva duradouro.

Esta solução já foi anteriormente utilizada por alguma Jurisprudência, como no caso do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de Fevereiro de 2009¹³⁹, que anteriormente citámos, e que analisou um caso em que foi acionada uma cláusula, após mais de 16 anos de “hibernação”, exemplo semelhante dá JOÃO LEAL AMADO¹⁴⁰:

O trabalhador poderá aceitar a inclusão desta cláusula no momento da contratação quando ainda é jovem e não tem compromissos familiares, mas não é razoável que 10 ou 15 anos depois, quando a sua idade é outra e as suas responsabilidades familiares também se alteraram (filhos menores, pais idosos a necessitar de atenção, cônjuge, etc.), ele possa ser transferido para outro local ao abrigo de semelhante cláusula.

Pelo que, esta é a razão principal que nos faz crer que a opção seguida pelo legislador foi a mais correta, com vista a evitar a eternização da instabilidade jurídica do trabalhador, do ponto de vista geográfico¹⁴¹. Embora alguns autores¹⁴² defendam que esta opção legal possa trazer “efeitos perversos”, podendo incentivar o empregador a fazer uso de tal cláusula de mobilidade, a ativá-la e a transferir o trabalhador apenas em ordem a evitar a mesma caduque¹⁴³.

¹³⁸ Esta solução já era anteriormente proposta com particular ênfase por ALBINO MENDES BAPTISTA

¹³⁹ Curiosamente a data de publicação da Lei n.º 7/2009 que introduziu o Código de Trabalho!

¹⁴⁰ Vide, Amado, João Leal (2014), Contrato de Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora p. 257.

¹⁴¹ Assim, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *op. cit.* p. 485.

¹⁴² Ente outros, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.* 701.

¹⁴³ Muitos autores fazem aqui referência, entre eles JOÃO LEAL AMADO (em Contrato de Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora p. 257), “à “estabilidade decenária ou decenal” brasileira. Nos termos do hoje revogado artigo 492.º da Consolidação das leis de Trabalho, o empregado que contasse mais de 10 anos de serviço na mesma empresa não poderia ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas – norma esta que terá gerado uma prática patronal frequente, ad o despedimento do trabalhador pouco antes de este completar 10 anos de serviço.”.

Estamos em crer que, sopeando as consequências que as duas soluções podem originar, é preferível a existência de um prazo de caducidade, do que deixar a vigência das cláusulas ao livre arbítrio das partes. Certamente o legislador realizou ponderação semelhante, na escolha desta solução legal. Em tom, julgamos nós algo irónico, JOÃO LEAL AMADO¹⁴⁴ enuncia que “A alternativa consistirá, porventura, na celebração de novo acordo entre as partes, com o mesmo conteúdo, perto do final de cada período de dois anos (quiçá acompanhado do estímulo representado pela advertência patronal de quem caso o trabalhador não aceite tal acordo, ele será mesmo transferido para outro local de trabalho antes que o prazo de dois anos seja atingido...)”.

Como refere PEDRO MADEIRA DE BRITO¹⁴⁵ “Esta regra vem agora tornar mais importante a diferenciação entre cláusulas de determinação do local de trabalho e cláusulas de mobilidade que regulam o exercício do poder de direção do empregador. As primeiras não caducam ao fim de dois anos, enquanto as segundas deixam de ser utilizáveis decorrido aquele prazo.”

Ademais, temos de concordar com a posição de MENEZES DE LEITÃO¹⁴⁶ de que, de acordo com a solução que decorre da lei, não parece haver um prazo máximo da vigência, apenas a necessidade de as mesmas terem sido exercidas durante o anterior período de dois anos, o autor exemplifica “Assim, mesmo que o contrato de trabalho tenha sido celebrado há mais tempo, se o empregador tiver decidido transferir o trabalhador de local de trabalho nos dois anos anteriores, poderá continuar a fazê-lo, só perdendo essa faculdade se o trabalhador tiver permanência no mesmo local de trabalho durante dois anos.”.

Pensamos pois que os tribunais terão um papel decisivo, através do controlo do conteúdo destas cláusulas, assegurando que as mesmas não revestem um carácter abusivo, dando um poder ilimitado ao empregador de alterar unilateralmente o local de trabalho do trabalhador. Pois não se pense que este regime da caducidade dirime as exigências de que falamos até aqui,

¹⁴⁴ Em Contrato de Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora p. 258.

¹⁴⁵ Vide Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva (2009), *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra Almedina, p. 497.

¹⁴⁶ *Op. cit.* p. 304-305.

nomeadamente no que concerne à determinabilidade do objeto e à existência de um interesse sério da entidade empregadora.

4.5. Considerações finais e perspectivas futuras

Para autores como JOSÉ JOÃO ABRANTES a liberdade contratual trazida pelo regime da mobilidade geográfica “contraria o desígnio natural do Direito do Trabalho, enquanto instrumento regulador de uma relação de poder-sujeição, em que a liberdade e os direitos de uma das partes aparecem suscetíveis de ser feitos perigar pelo maior poder económico e social da outra”¹⁴⁷. Contudo, não nos parece que possamos dotar tal afirmação como tendo carácter absoluto.

As cláusulas de mobilidade geográfica não podem ser vistas como uma “espécie de fatalidade”¹⁴⁸. Pelo contrário, podem ser encaradas como meio estabilizador desta matéria, pois, caso não tivessem previsão legal, não deixariam de existir seriam, isso sim, efetivadas à margem da lei e do direito. Como refere ALBINO MENDES BAPTISTA “Se, pelo contrário, se aceitar uma ordenação legal com um núcleo irredutível de direitos, mas permitindo aberturas contratuais condicionadas, nomeadamente por princípios e institutos de direito civil, então

¹⁴⁷ Abrantes, José João (2011), *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 p. 36 e, em *Liberdade contratual e lei – O caso das cláusulas de mobilidade geográfica dos trabalhadores*, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Carlos Ferreira de Almeida, volume III, Faculdade de Direito da Universidade Lisboa, Almedina, o autor acrescenta que “A possibilidade de alargamento das condições de recurso à mobilidade geográfica merece censura, por não respeitar o carácter de absoluta exceção de que o recurso a este instituto – dado tratar-se de um poder do empregador que exceção o princípio da invariabilidade da prestação do artigo 406.º da Código Civil – se deverá revestir.”

¹⁴⁸ ALBINO MENDES BAPTISTA, “Ainda as Cláusulas de Mobilidade Geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 73, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora, pp. 115 referindo-se às cláusulas de mobilidade geográfica concluiu que “Julgo que constitui um erro de análise partir, nesta matéria como noutras, de afirmações genéricas e de sentido absoluto. As cláusulas de mobilidade geográfica não são numa espécie de fatalidade, o exercício de um «puro critério do empregador»”.

teremos uma ordenação juslaboral, porventura, mais ajustável à realidade das empresas e às diferentes *categorias* de trabalhadores.”¹⁴⁹

Ressalva-se que a justificação das cláusulas de mobilidade geográfica nos termos anteriormente apontados, em nada permite, nem se espera que permita, a desvalorização da tutela de proteção do trabalhador,

Será incontornável reiterar o papel importante que os tribunais terão no controlo das cláusulas de mobilidade de geográfica. Desde logo na verificação da existência de cláusulas abusivas que não sustentem nenhum interesse merecedor de tutela. Por outro lado, caberá aos tribunais no âmbito do controlo de exercício, certificar que estas cláusulas não usadas em desrespeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Embora, não encontremos proliferação de decisões nesse sentido, pensamos que o recurso ao Regime das Cláusulas Contratuais Gerais poderá, muitas vezes, trazer a solução mais equitativa.

À laia de conclusão mencionamos que estipulação e uso das cláusulas de mobilidade geográfica poderão ter um papel útil nas relações laborais. Colocados ao serviço de interesses legítimos da empresa elas podem ter um papel fundamental na estabilização do vínculo contratual, contribuindo para a valorização da fidelização de trabalhadores e, ao mesmo tempo, satisfazendo as necessidades a que o empregador está sujeito, pela lógica de flexibilidade que, hoje em dia, o nosso mercado laboral apresenta.

Contudo, não deixamos de frisar a importância de uma análise casuísta que, em primeiro lugar legitima a estipulação de uma cláusula, atenta aos interesses da empresa e às funções desempenhadas pelo trabalhador. E, num segundo momento procede à verificação do acionamento da cláusula, certificando que o mesmo ocorreu momento válido, atenta às condições de vida particulares do trabalhador e a estabilidade do vínculo contratual criado. Como referimos, a introdução de cláusula de mobilidade geográfica é mais facilmente aceite pelos trabalhadores, quando a elas estejam associadas, uma compensação em termos de rendimentos, de competências ou de satisfação profissional, pelo que, julgamos que este será um caminho a seguir.

¹⁴⁹ Em Baptista, Albino Mendes (2006), “Ainda as Cláusulas de Mobilidade Geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 73, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora;

CONCLUSÃO

Já no fim da nossa jornada, sintetizaremos as conclusões que fomos apresentando no enunciado dos vários títulos.

Desde logo fico claro para nós que o local de trabalho é um elemento essencial do contrato, devendo-se dar primazia à sua definição. Contudo, caso assim não aconteça, entendemos que será de se recorrer à interpretação das declarações negociais, subjacentes à relação contratual, para apurar o conteúdo do negócio jurídico e do local de trabalho, como parte integrante do mesmo, obedecendo aos ditames da boa fé.

Ademais, salientámos a importância da lei ordinária ter de ser sempre lida e interpretada à luz da Lei Fundamental e em caso algum uma cláusula de mobilidade geográfica poder violar direitos constitucionalmente consagrados, ainda que justificada por interesses empresariais. Estes interesses empresariais podem ser razões de ordem técnica produtiva ou organizacional, ou seja, por razões objetivas que justifiquem a prevalência dos interesses de gestão.

É inegável que intimamente ligado à possibilidade de alteração do local de trabalho está o poder de direção do empregador mas a razão da existência da legislação laboral e a sua função social não desapareceram. A conceção do trabalhador como parte mais débil da relação laboral mantém-se. Por isso, como referimos várias vezes, quer a mobilidade quer a inamovibilidade não podem ser absolutas.

As cláusulas de mobilidade geográfica devem ser encaradas como um veículo útil nas relações laborais. Colocados ao serviço de interesses legítimos da empresa elas podem ter um papel fundamental na estabilização do vínculo contratual, contribuindo para a valorização da fidelização de trabalhadores e, ao mesmo tempo, satisfazendo as necessidades a que o empregador está sujeito, pela lógica da flexibilização. Sendo de prever que a sua inclusão se justifique mormente em contratos de trabalhadores com determinadas categorias profissionais. A existência de uma compensação pelo seu acionamento poderá potenciar a sua utilização.

No entanto, reforçamos a ideia de que a mobilidade dos trabalhadores terá de obedecer a limites de índole social e legal, espelhados no presente trabalho, sem os quais não poderá efetivar-se. Pois, a previsão de cláusulas de mobilidade geográfica em demasia ou o seu

acionamento por motivações erradas ou injustificadas, poderia gerar tantos ou mais problemas como os que se pretendem resolver.

A previsão das cláusulas de mobilidade geográfica pode, e a nosso ver deve, ser potenciada em IRCT. Já no campo do controlo, o Regime da Cláusulas Contratuais Gerais poderá ter um papel preponderante.

Pensamos que os tribunais terão um papel decisivo, através do controlo do conteúdo e do uso destas cláusulas, assegurando que as mesmas não revestem um carácter abusivo, dando um poder ilimitado ao empregador de alterar unilateralmente o local de trabalho. Por fim, salientamos a importância da verificação da admissibilidade do recurso ao regime da mobilidade geográfica feita pelo intérprete e pelo julgador nunca poder descurar a apreciação à luz do caso concreto.

BIBLIOGRAFIA

- Abrantes, José João (2011), *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;
- Abrantes, José João (2011), *Liberdade contratual e lei – O caso das cláusulas de mobilidade geográfica dos trabalhadores*, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Carlos Ferreira de Almeida, volume III, Faculdade de Direito da Universidade Lisboa, Almedina;
- Abrantes, José João (2012), *Sobre a constituição e a crise do favor Laboratis em Direito do Trabalho*, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda, volume II – Direito Constitucional e Justiça Constitucional, Faculdade de Direito da Universidade Lisboa, Coimbra Editora;
- Amado, João Leal (1994), “Inamovibilidade: uma garantia supletiva?”, *Questões Laborais*, Ano I, n.º 3, Coimbra, Coimbra Editora;
- Amado, João Leal (2008), “Modificação substancial das condições de trabalho: o caso da mobilidade geográfica”, *Questões Laborais*, Ano XV, n.º 32, Coimbra, Coimbra Editora;
- Amado, João Leal (2009), *Local de Trabalho, Estabilidade e Mobilidade: o Paradigma do Trabalhador on the road?*, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita, volume I, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora;
- Amado, João Leal (2014), *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Anon (1990), A mobilidade e o mercado do emprego na Europa, *Emprego na Europa*, Luxemburgo, Comissão das Comunidades Europeias;
- Anon, *Relatório Sobre a Situação Social na União Europeia 2002*, apresentação em Seminário da Inspecção-Geral do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 4 de Novembro de 2002, Lisboa;
- Anon (2009), Mobilidade na Europa – O caminho a seguir, *Foundatio Findings*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Dublin;
- Baptista, Albino Mendes (1998), “O conceito de “prejuízo sério” e a transferência de local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 54, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora;
- Baptista, Albino Mendes (1999), “Transferência do Trabalhador para outro local de trabalho, aviso prévio e esclarecimento sobre as condições de mudança”, *Questões Laborais*, Ano VI, n.º 4, Coimbra, Coimbra Editora;
- Baptista, Albino Mendes (2004), “Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores”, *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Baptista, Albino Mendes (2005), “Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Revista do Ministério Público*, n.º 104;
- Baptista, Albino Mendes (2006), “Ainda as Cláusulas de Mobilidade Geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 73, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora;
- Brito, Pedro Madeira (2001), “Local de Trabalho”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, volume I, Lisboa, Almedina;

- Canotilho, Gomes e Vital Moreira (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada volume 1*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Carvalho, Catarina (2004), “A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código do Trabalho”, *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Coimbra, António Dias (s.a), *A mobilidade do Trabalhador no âmbito da cedência imprópria o problema da inexistência de relação contratual laboral entre o trabalhador e o utilizador*, s.l, s.n;
- Cordeiro, António Menezes (1994), *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina;
- Curado, António Antunes (2005), *Manual Prático de Direito do Trabalho*, Lisboa, Quid Iuris;
- Duarte, Maria Luísa (1998), “Direito de Residência dos Trabalhadores Comunitários e Medidas de Excepção – Reflexão sobre o Significado do Estatuto de Trabalhador-Cidadão na União Europeia”, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, volume XXXIX – n.º 2, Lisboa, Coimbra Editora;
- Fernandes, António Monteiro (2010), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina;
- Fernandes, Francisco Liberal (1994), “Mudança de Local de Trabalho e alteração do horário de trabalho”, *Questões Laborais*, Ano I, n.º 3, Coimbra, Coimbra Editora;
- Ferreiro, Consuelo (2008), “La crisis principio favor laboratis: a vueltas com la flexiguridad”, *Questões Laborais*, Ano XV, n.º 31, Coimbra, Coimbra Editora;
- Franco, Tomas Sala (1973), *La Movilidad del Personal Dentro de la Empresa*, Madrid, Editorial Tecnos;
- Gomes, Júlio (1991), “Alguma considerações sobre a transferência do trabalhador (nomeadamente no que concerne à repartição do ónus da prova”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Jun, Ano XXXIII, Coimbra, Almedina;
- Gomes, Júlio Manuel Vieira Gomes (2007), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2010) *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina;
- Lima, Pires, Antunes Varela (2011), *Código Civil Anotado*, volume I, 4.ª edição, reimpressão Coimbra, Coimbra Editora;
- Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva (2009), *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra Almedina;
- Martinez, Pedro Romano (2013), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina;
- Matos, João Paulo Teixeira de et al (2007), *Jurisprático Laboral e Segurança Social*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Mesquita, José Andrade (2003), *Direito do Trabalho*, Lisboa, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa;
- Pereira, João (2007), “Mobilidade Geográfica e Distância da Deslocação em Portugal”, *Notas Económicas*;
- Pereirinha, João et al (2004), Mobilidade dos Trabalhadores na Economia Portuguesa, *Collecção Cogitum n.º 12*, Lisboa, DGEEP;
- Pinto, Mário, Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho (1994), *Comentário às Leis do Trabalho*, vol. I, Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, Lisboa, Lex;

- Pinto, Pedro Freitas (2010), “A Protecção da Vítima do Crime de Violência doméstica no foro laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 85, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora;
- Quintas, Hélder (2006), “A concretização do princípio da boa fé enquanto limite normativo das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 74-75, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora;
- Quintas, Paula e Hélder Quintas (2012), *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Coimbra, Almedina;
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009) *Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina;
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009) *Direito do Trabalho Parte II Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina;
- Ribeiro, Vitor (1997), “Alteração do Local de Trabalho – Prejuízo Sérico – Rescisão do Contrato pelo Trabalhador – O prazo de 15 dias do artº 34º/2, do DL nº 64-A/89, de 27-2”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 51, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Coimbra Editora;
- Robarts, Maria Helena (2009), Demografia de Empresas, Fluxos de Emprego e Mobilidade dos Trabalhadores em Portugal, *Collecção Cogitum* n.º 33, Lisboa, GEP;
- Rosa, Marta Terra Dantas Machado (2001), *Política de Recursos Humanos e atitudes dos trabalhadores face à mudança de local de trabalho*, Dissertação de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos, Lisboa, ISCTE;
- Santos, João, Joana Almeida Neves (2008), “Alteração do Local de Trabalho”, *Trabalho & Segurança Social*, 6;
- Ulrich, Ruy Ennes Ulrich (1906), *Legislação Operária Portuguesa*, Estudos de Economia Nacional, Coimbra, França Amado – Editor;
- Vicente, Joana Nunes (2006), “Cláusulas de mobilidade geográfica: vias de controlo possíveis”, *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 27;
- Xavier, Bernardo Lobo (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo.