



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Sérgio Queirós de Sá Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada,

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2019

“Somos assim: sonhamos o voo, mas tememos a altura.

Para voar é preciso ter coragem para enfrentar o terror do vazio.

Porque é só no vazio que o voo acontece.

O vazio é o espaço da liberdade, a ausência de certezas.

Mas é isso o que tememos: o não ter certezas.

Por isso trocamos o voo por gaiolas.

As gaiolas são o lugar onde as certezas moram.”

“Os Irmãos Karamázov”,

de Fiódor Dostoiévski.

Dedicatória

Aos meus pais,

tutores da minha vida e formadores magnos do meu carácter, da minha moral e ética.

À minha mulher e filha,

companheiras e amigas ad aeternum, muito para além do dia da chamada do Criador.

À minha irmã e sobrinhas.

Todo o meu amor e reconhecimento.

Agradecimentos

À Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, por me ter proposto este desafio, sabendo-me capaz à sua conclusão, e pelas indicações que foi prestando a favor do presente trabalho.

Aos Docentes da Turma de Direito do Trabalho do XIº Curso de Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, pelo conhecimento e saber transmitidos.

Aos Colegas e Amigos do XIº Curso de Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, pelo apoio e conforto que me foram fazendo sentir nas várias etapas percorridas.

Àqueles que, fraternalmente, me receberam, têm ensinado a ser melhor ser humano e estimulado a continuar o caminho...

Resumo

O princípio da estabilidade contratual (ou *pacta sunt servanda*) não pretende ser apenas um jargão jurídico no quadro das relações de trabalho subordinado, este deve ter utilidade efetiva, passível, em último recurso, de condicionar a tomada de decisão do sujeito contratual beneficiário da heterodisponibilidade da contraparte em determinado local e por certos períodos de tempo.

Neste tipo de relação jurídica, originariamente desequilibrada, é vital que os vários mecanismos legais de tutela dos interesses do trabalhador sejam por este devidamente compreensíveis no sentido da sua utilização plena, segundo critérios de razoabilidade, em absoluto favorecimento do necessário reequilíbrio da posição jurídico-laboral das partes.

Consequentemente, o presente estudo incide na temática das mudanças de local de trabalho e de horário de trabalho decididas pelo empregador no uso do regular e legalmente consagrado poder de direção e, com maior foco, nas consequências decorrentes do impacto sofrido pelo trabalhador relativamente às referidas alterações, quer por via do desagramento ou do agravamento das despesas com os transportes.

Entende-se que este tema, sobretudo na parte atinente aos mecanismos de apuramento do acréscimo da despesa com os transportes, merece uma atenção particular, considerando o (pouco) tratamento emprestado pela doutrina à matéria destacada, reconhecendo-se, porém, o caminho já percorrido pela jurisprudência a esse respeito.

Julga-se que esta abordagem às condições de apuramento do direito ao recebimento do acréscimo de despesas com os transportes pode ter a virtude de apontar vias práticas de resolução de casos concretos existentes, ou que venham a existir, no quadro das relações individuais de trabalho.

Palavras-chave: poder de direção; local de trabalho; horário de trabalho; mudança do local de trabalho; mudança do horário de trabalho; despesas com os transportes.

Abstract

The principle of contractual stability (or pacta sunt servanda) is not intended to be merely a legal jargon in the context of subordinate labor relations, it must have an effective utility, which may, as a last resort, condition the decision making of the subject contractual beneficiary of heterodisability counterparty at a particular location and for certain periods of time.

In this type of legal relationship, which is originally unbalanced, it is vital that the various legal mechanisms for safeguarding the worker's interests are duly comprehensible in the sense of their full use, according to criteria of reasonableness, in absolute favor of the necessary rebalancing of the legal and labor position of the parties.

Consequently, the present study focuses on the theme of changes in workplace and working hours decided by the employer in the use of regular and legally recognized power of direction and, with greater focus, on the consequences of the impact suffered by the worker on the aforementioned changes, either by reducing or increasing transport costs.

It is understood that this theme, especially in relation to the mechanisms for calculating the increase in transport expenditure, deserves special attention, considering the (little) treatment given by the doctrine to the outstanding subject matter, recognizing, however, the way forward. jurisprudence in this respect.

It is considered that this approach to the conditions of entitlement to receive the increase in transport costs may have the potential to point to existing practices of solving existing or existing cases in the context of individual employment relationships.

Keywords: *power of direction; workplace; work schedule; change of workplace; change of working hours; transport costs.*

Índice

Dedicatória	II
Agradecimentos.....	III
Resumo.....	IV
<i>Abstract</i>	V
Glossário de Siglas	VIII
Introdução.....	1
Capítulo I – Enquadramento histórico.	5
1. O período pré-LCT1.....	6
2. O período pós-LCT1 e pré-CT2003.....	9
3. O período pós-CT2003.....	12
Capítulo II - O local de trabalho e o horário de trabalho. A sua relevância no quadro das relações de trabalho.	21
1. O <i>locus laboris</i>	27
2. O <i>officium horis</i>	32
Capítulo III - Os problemas contidos no regime das mudanças de local de trabalho e de horário de trabalho e as vias possíveis de solucionamento.	37
1. A problematização.....	52
2. As vias de solução.....	57
Capítulo IV – As despesas com os transportes. O acréscimo e o modo de apuramento do direito.	61
1. Os pressupostos do direito.....	69
2. O apuramento material do direito.....	74
Conclusão.....	79
Bibliografia.....	85
Anexo A - TRG 14/06/2017 – Processo 26/15.0T8BRG.G1 (Antero Veiga).....	89

Glossário de Siglas

Ac.	Acórdão
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
AE	Acordo de Empresa
Al. (als.)	Alínea(s)
Art. (arts.)	Artigo(s)
BTE	Boletim do Trabalho e Emprego
CC	Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro
CCT	Contrato Coletivo de Trabalho
Cfr.	Confrontar
Coord. (coords.)	Coordenador(es)
CRP	Constituição da República Portuguesa, segundo o Decreto de Aprovação, de 10 de abril de 1976
CT2003	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto
CT2009	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
DL	Decreto-Lei
Ed.	Edição
ET	Texto refundido do <i>Estatuto de los Trabajadores</i> , aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro
IRCT	Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

Km	Quilómetros
LCT1	Lei do Contrato de Trabalho - Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 47032, de 27 de maio de 1966
LCT2	Lei do Contrato de Trabalho - Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969
N.º (n.ºs)	Número(s)
P.	Página
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
V.g.	<i>Verbi gratia</i> (por exemplo)

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Introdução.

Durante o período de vigência da relação de trabalho subordinado encara-se como uma inevitabilidade a ocorrência de circunstâncias próprias da atividade empresarial, quer numa perspectiva lata do espaço onde a organização desenvolva as suas operações ou apenas delimitada a determinada área geográfica ou, ainda, a específicas instalações, que consubstanciem a alteração das condições de trabalho inicialmente estabelecidas.

No quadro das condições de trabalho inicialmente consagradas surgem com natural evidência o local de trabalho e o horário de trabalho, atendendo que são elementos do programa da relação de trabalho que medem a heterodisponibilidade jurídica do trabalhador quanto ao espaço (onde) e ao tempo (quando) de realização da prestação de atividade.

A abordagem do presente trabalho partirá do racionalismo dogmático estruturante da relação individual de trabalho, a subordinação jurídica, com referência à prerrogativa de o credor da prestação de trabalho (o empregador) exercer os poderes de direção em face do próprio processo de produção e de distribuição dos bens e, ou, de serviços assentar na repartição do trabalho e na divisão das funções.

Do negócio laboral celebrado resulta o poder de direção, ficando o trabalhador numa posição de sujeição às ordens e instruções do empregador, constituindo o referido poder num direito potestativo a cargo do empregador e, ao qual, o trabalhador fica condicionado durante o período de duração da disponibilidade que contratou.

Todavia, este condicionamento espoleta dúvidas que merecerão a devida atenção no desenvolvimento do presente trabalho, especialmente em saber se o empregador disporá de um direito absoluto na ordenação da posição jurídico-laboral do trabalhador; e se, no domínio das mudanças de local de trabalho e de horário de trabalho, a introdução de procedimentos prévios constituirá uma forma de limitação ao exercício dos poderes do empregador.

Consequentemente, o adequado tratamento da matéria contida no tema em apreciação também exigirá que se proceda à ponderação e contextualização, no quadro legal de poderes

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

laborais existente e que disciplinam a intervenção do empregador na relação de trabalho, do poder de direção.

Sobre o momento e o lugar de prestação da atividade, ou melhor, sobre o horário de trabalho e o local de trabalho haverá que fazer a configuração destes elementos jurídico-laborais, olhando para os aspetos do regime que os tornam próximos, bem como aqueles que traçam a sua própria identidade, designadamente na vertente da autonomia e livre disposição das partes.

Feito o desenho jurídico primário das referidas figuras, importará perspetivar o local de trabalho e o horário de trabalho à luz do uso do poder determinativo do empregador no decurso da relação de trabalho, exercício que poderá obedecer a determinados condicionalismos jurídicos quando se estiver a projetar a sua alteração unilateral, a cargo do empregador.

O local de trabalho e o horário de trabalho são elementos estruturantes para a vida do trabalhador e, de igual forma, afetam a dimensão organizacional do empregador, pelo que a sua essencialidade no domínio do Contrato de Trabalho deverá ser objeto de questionamento, sendo notório que as expectativas das partes relativamente à sua determinação buscam efeitos antagónicos e, diga-se, evitados de protagonismo pessoal.

Ainda a respeito destes elementos, num quadro de mudanças de local de trabalho e de horário de trabalho, entendo justificar-se a reflexão acerca do suposto equilíbrio contratual das partes imposto pelos mecanismos legais de regulação do contrato individual de trabalho, assim como o papel jurídico-constitucional que conforma este segmento do tema da organização do trabalho.

E será precisamente neste cenário jurídico referente às mudanças de local de trabalho e de horário de trabalho por iniciativa do empregador que surgirá a questão de saber como deve ser ponderado o direito do trabalhador ao recebimento dos custos com os transportes, atendendo que este está expressamente consagrado no regime legal para os dois movimentos temporal e espacial, sendo este o ponto central do trabalho que me proponho dilucidar.

Encontra-se espelhado nas normas legais em referência às mudanças em causa, seja no art. 194.º, n.º 4, ou no art. 217.º, n.º 5, ambos, do CT2009, que o acréscimo de custos (com os transportes) resultante, respetivamente, da mudança unilateral do local de trabalho ou do horário

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

de trabalho deve ser suportado pelo empregador - sujeito da relação laboral que, por via do seu legítimo poder de direção, impõe ao trabalhador uma modificação ao plano de trabalho em curso.

Esta responsabilidade legal do empregador em assegurar o diferencial económico respeitante ao eventual superior custo com os transportes na deslocação para o local de trabalho tem exigências de monta no respetivo apuramento do direito, pelo que haverá de proceder-se à ponderação dos elementos materiais que determinarão, ou não, a efetiva existência de custos acrescidos com a deslocação posterior à mudança de local de trabalho ou de horário de trabalho, e que compreenderá, por cada dia útil de trabalho, 2 (dois) percursos ou movimento pendular entre a residência do trabalhador e o local de colocação ou de prestação da atividade, caso a atividade a exercer exija deslocações a locais distintos do local de trabalho habitual ou de colocação.

Sem querer avançar demasiado sobre o objeto principal da temática em estudo, parece-me curial referir que o apuramento do direito ao custeio das despesas deverá estar suportado num critério objetivo, que seja construído a partir de um comportamento abstrato e não concreto do trabalhador, significando esta premissa que a faculdade de escolha dos meios de transporte a utilizar na deslocação entre a residência e os locais de trabalho, o anterior e o novo, deverá residir num critério ponderativo e diligente, sendo este o utilizado recorrentemente em decisões judiciais, conforme poderei evidenciar adiante, denotando-se, contudo, que estas pecam pela ausência de concretização do mesmo critério utilizado.

Julgo que o pouco desenvolvimento desta matéria, quer ao nível da doutrina, bem como no espetro da nossa jurisprudência, exige que, neste espaço de exercício do pensamento jurídico, possa ser debatida e debelada a mencionada lacuna, a bem, fundamentalmente, daqueles que, diariamente, se confrontam com questões desta natureza e com potencial de afetação dos seus custos operacionais, os empregadores, ou da sua economia familiar, no caso dos trabalhadores.

À certeza da previsão legal dos arts. 194.º, n.º 4, e 217.º, n.º 5, do CT2009, e à segurança da conclusão de que cabe ao empregador a responsabilidade pelo pagamento do acréscimo de custos com os transportes em face das mudanças de local e de horário de trabalho, sobram dúvidas acerca do modo como este dever do empregador que, em oposição constitui direito do trabalhador, poderá ser alcançado, segundo uma metodologia absolutamente objetiva e inteligível pelas partes relacionadas no contrato individual de trabalho.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Para tanto, serão relevantes as respostas às seguintes questões:

- i. Caberá ao trabalhador definir os termos da sua deslocação da residência para o local de trabalho, de acordo com os seus interesses pessoais?
- ii. Haverá algum racional que deva pontuar a escolha dos meios de transporte pelo trabalhador, na deslocação entre a residência e o local de trabalho?
- iii. Será esse o padrão utilizado na deslocação anterior à mudança de local de trabalho ou de horário de trabalho? A que propósito?
- iv. A existir, qual será o limite do esforço referente ao cumprimento do dever de custeio das despesas associadas à deslocação de e para o local de trabalho?
- v. A mudança de local de trabalho ou de horário de trabalho, por acordo individual, afastará a prerrogativa legal de custeio do acréscimo de despesas com os transportes, previsto no art. 194.º, n.º 4, do CT2009?
- vi. Quais serão os efeitos no pagamento das despesas de deslocação, apuradas no contexto de uma mudança unilateral de local de trabalho, quando venha a ser posteriormente celebrado acordo individual num contexto de concurso interno para preenchimento de determinada vaga em local de trabalho distinto daquele onde o trabalhador foi transferido e prestava a sua atividade?

Se, na conclusão do presente trabalho, for possível aos seus leitores a simples apreensão do conteúdo programático apresentado tendo em vista a resolução de situações práticas existentes, ou a existir, nas organizações onde desenvolvam a sua atividade profissional, surge incontestável, para mim, que já valeu a pena a escolha deste tema, que conexas áreas jurídico-laborais funcionalmente distintas, respeitantes ao espaço e ao tempo de prestação do trabalho, sob a mesma problemática referente ao direito do trabalhador no recebimento das maiores despesas com os transportes efetuadas no decurso das mudanças de local de trabalho e de horário de trabalho impostas pela entidade empregadora.

Capítulo I – Enquadramento histórico.

Respeitando entendimento diverso, considero que a correção do estudo de um tema jurídico deve cumprir um determinado ideário, com passagem, necessariamente, pelas suas origens, pelo seu berçário histórico, justificando a realização de um périplo que, porventura, pode não ser tão exaustivo quanto a matéria em causa mereceria certamente.

De todo o modo, a minha ideia neste ponto inicial pretende centrar-se, sobretudo, na evolução do pensamento jurídico-legislativo a respeito das figuras jurídicas que integram, de modo mediato e imediato, o tema em análise, respetivamente: a subordinação jurídica e o conseqüente poder de direção a cargo do empregador; e a manifestação/ concretização do poder de direção no domínio das alterações de local de trabalho e de horário de trabalho, assim como as conseqüências destas alterações no que respeita os encargos com os transportes.

Assim, este capítulo divide-se em 3 (três) períodos, reportando-se o primeiro ao período antecedente à vigência da LCT1¹, o segundo a partir da vigência da LCT1 até ao início de execução do CT2003² e, a respeito do terceiro período, aquele que se seguiu à aplicação do CT2003 nas relações de trabalho.

Explicando o sentido da escolha dos marcos cronológicos referentes aos períodos em causa, importa ter presente que a LCT1 estabeleceu o momento em que a quase totalidade da matéria respeitante ao contrato individual de trabalho surgiu ordenada segundo uma tecnicidade própria da codificação.

Ainda, neste corpo normativo apareceu a nova conceitualização do contrato de trabalho e a previsão do regime atinente à mudança de local de trabalho (no art. 24.º) e à fixação do horário de trabalho (no art. 49.º).

¹ Lei do Contrato de Trabalho ou Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovada pelo DL n.º 47 032, de 27 de maio de 1966.

² Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

A LCT2³ não pretendeu implementar um corte drástico na arquitetura e sistematização da LCT1, nem determinar transformações radicais na matéria, até porque o legislador laboral português muito se orgulhava do diploma de 1966, enquanto referido como a mais moderna legislação europeia sobre o Direito do Trabalho, tendo vindo, sim, conferir a dimensão temporal que a disposição do art. 132.º da LCT1 não permitia.

Assim, os retoques legislativos produzidos na revisão da LCT1 tiveram como principal preocupação o justo equilíbrio entre as partes da relação jurídica de trabalho, sem o agravamento dos encargos, relativamente aos direitos e garantias dos trabalhadores.

Estas são as razões que sublinham a minha escolha na determinação do marco histórico respeitante ao termo e início, respetivamente, do primeiro e segundo períodos, a LCT1.

Sobre o demarcador dos últimos 2 (dois) períodos que considero no presente, o CT2003 constituiu o repositório jurídico-normativo do novo Direito do Trabalho, ou, como se definiu na exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX⁴, do moderno Direito do Trabalho.

Também, foi através do CT2003 que se procedeu à revisão e à unificação de uma variedade de leis que regulavam a prestação do trabalho subordinado e, em face do desfasamento temporal das referidas leis, era imperioso aproximar as conceções políticas e sociais que vestiam os idos diplomas legais sob um ideário comum, o de permitir a adaptação do regime de trabalho à vida real do mundo laboral, conseguindo uma maior efetividade do Direito do Trabalho e, deste modo, possibilitando uma regulação das necessidades reais das empresas de forma mais justa e equilibrada e garantindo maior proteção legal ao trabalhador.

1. O período pré-LCT1.

A referência à relação jurídica de trabalho subordinado e remunerado apareceu, de modo positivado, através do regime civil oitocentista⁵, quer na disciplina do serviço doméstico, compreendido no segmento normativo do art. 1370.º ao art. 1390.º, e respeitante à relação de

³ Lei do Contrato de Trabalho ou Novo Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovada pelo DL n.º 49408, de 24 de novembro de 1969.

⁴ Com publicação no Diário da Assembleia da República, II Série-A, n.º 42, de 15 de novembro de 2002.

⁵ O Código Civil Português, ou, vulgo, Código de Seabra, aprovado por Carta de Lei de 1 de julho de 1867.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

trabalho entre o criado⁶ e o amo, bem como no serviço salariado, previsto nos arts. 1391.º a 1395.º, que caracterizava a situação de trabalho do operário⁷ e do servido.

O mencionado serviço salariado, que era, no fundo, aquele que mais atividades económicas agregava, era descrito como aquele que era prestado por qualquer individuo a outro, durante determinado lapso temporal, mediante retribuição, cabendo ao operário⁸ a obrigação de prestar o trabalho, conforme as ordens e direção da pessoa servida, sob pena de despedimento.

De assinalar que os elementos essencialmente constitutivos da relação de trabalho, a subordinação económica e a subordinação jurídica⁹, já se conseguiam firmar no domínio do serviço salariado, atendendo à previsão da contrapartida retributiva do dador do trabalho àquele que, contratualmente, estivesse obrigado a prestar a atividade e, relativamente ao segundo elemento, a prestação de trabalho encontrava-se condicionada às ordens e direção da pessoa servida, pelo que este é o primeiro momento legislativo que procedeu ao enquadramento do trabalho subordinado no domínio das relações privadas.

Sobre a organização dos tempos de trabalho, mais concretamente a prerrogativa de elaboração de horários de trabalho, considera-se destacável o disposto no Decreto n.º 5:516, de 7 de maio de 1919, especificamente o seu art. 22.º, porquanto esta norma tornava claro que caberia aos patrões a determinação dos horários de trabalho a realizar pelos trabalhadores, fossem os que se estabelecessem *ex novo*, como também os que já eram praticados no estabelecimento por uns trabalhadores mas cuja pretensão da empresa fosse o de estender a sua aplicabilidade a todos ou a outros trabalhadores.

O ano de 1933 assinalou a vigência do texto plebiscitado da Constituição da República¹⁰, onde, amiúde, se pontuavam meras alusões jurídicas às componentes económica e social do trabalho, favorecendo, a meu ver, o art. 36.º o princípio da autonomia de gestão empresarial, no

⁶ Expressão utilizada à época, como atesta Ferreira, 1872: 394.

⁷ Cfr. Ferreira, *ibidem*.

⁸ Ou serviçal assalariado, de acordo com a redação do art. 1392.º.

⁹ Assim STJ 27/02/1991 – Processo 002707 (Jaime de Oliveira). Disponível para consulta em www.dgsi.pt.

¹⁰ Publicado no Diário do Governo, de 22 de fevereiro, nos termos do Decreto n.º 22 241, da mesma data. Submetido a plebiscito em 19 de março, com entrada em vigor no dia 11 de abril, no decurso da publicação no Diário do Governo da ata da assembleia geral de apuramento dos resultados do plebiscito.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

qual caberia às empresas, neste domínio, a gestão dos meios de produção conforme os seus interesses económicos.

De notar que a dignificação constitucional do trabalho, enquanto direito individual, ocorreu na revisão de 1951¹¹ com a introdução do 1.º-A ao art. 8.º.

Ainda, no ano de 1933, há que fazer alusão ao diploma legal que estabeleceu as principais linhas programáticas do Estado em relação ao Direito do Trabalho, o Estatuto do Trabalho Nacional¹², estando neste consagrado, no que interessa ao tratamento da matéria em apreço, no art. 22.º, que a atividade desenvolvida pelo trabalhador pode ser de natureza intelectual ou manual e que o seu posicionamento na organização, na empresa, é de colaborador, impelindo-o a partilhar os sortilégios do (in)sucesso da atividade empresarial empreendida.

Enfatizo, de igual modo, a correlação entre o exercício da atividade laboral e a exigência do tipo de vínculo para o efeito, o contrato de trabalho, referido na parte inicial do art. 23.º, o que evidencia, a meu ver, a consagração da autonomia e da liberdade negocial das partes na realização do ato jurídico em causa.

Com referência expressa em diploma legal¹³, a elaboração do horário de trabalho cumpria aos estabelecimentos comerciais ou industriais, em harmonia com o disposto no art. 20.º, o que era o mesmo que dizer que era ao empregador que cabia exercer o poder de determinação e de organização dos meios de produção em causa, relacionados, pois, com o exercício do trabalho contratado, havendo que satisfazer, a propósito da elaboração dos mapas de horários de trabalho, os requisitos formais considerados nos arts. 20.º e 21.º.

Porventura explicando a génese e os objetivos preconizados pelo legislador de 1934, a respeito do regime legal referente à organização dos tempos de trabalho, sublinho o disposto no art. 35.º, norma que conferia legitimidade aos trabalhadores (empregados ou assalariados) de exigir junto do empregador o cumprimento do horário de trabalho, ficando salvaguardados de posterior atuação disciplinar do empregador, bem como da promoção unilateral da cessação do

¹¹ Pela Lei n.º 2048, de 11 de junho.

¹² Aprovado pelo DL n.º 23:048, de 23 de setembro.

¹³ Cfr. DL n.º 24:402, de 24 de agosto de 1934.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

contrato de trabalho em consequência da referida oposição do trabalhador ao incumprimento do horário de trabalho por parte do empregador, facto que, anteriormente à vigência do diploma legal de 1934, era tido como um problema social que urgia debelar.

A fechar este período, a Lei n.º 1:952¹⁴, diploma legal que antecedeu o LCT1 e que constituiu o primeiro regime jurídico do contrato de trabalho, positivou no seu art. 1.º a noção de contrato de trabalho, conceito que serviu de âncora às alterações regimentais subsequentes, e abarcava, à semelhança da figura civilista do serviço assalariado, as dimensões de subordinação económica (atenta a natureza alimentícia da remuneração) e de subordinação jurídica, esta última evidenciando o exercício de poder-sujeição, do empregador sobre o trabalhador, na realização e concretização da prestação da atividade contratada.

2. O período pós-LCT1 e pré-CT2003.

De modo a ultrapassar-se a natureza elementar¹⁵ do diploma de 1937 - que, ainda assim, vigorou durante quase 30 (trinta) anos -, e atenta a evolução entretanto operada nos mecanismos científicos que traduziam o pensamento jurídico-laboral¹⁶, a doutrina, a jurisprudência e, com bastante peso à época, a contratação coletiva, foi aprovada a LCT1, tendo este regime servido o propósito de desabrochar soluções jurídicas, por um dado período de tempo¹⁷, estipulando no art. 1.º aquele que se tem mantido até aos dias de hoje como o conceito civilista de contrato de trabalho¹⁸.

Importa enfatizar a notória influência do pioneiro regime jurídico do contrato de trabalho na concetualização do vínculo de trabalho na reforma de 1966, indissociando os elementos de subordinação económica e jurídica, sendo estes que, combinados, estabelecem a identidade da relação de trabalho e permitem a descaracterização nesta das demais formas de realização pessoal através do exercício de atividades de natureza intelectual e, ou, manual.

¹⁴ Publicada no Diário do Governo de 10 de março de 1937.

¹⁵ Assim o caracteriza Cordeiro, 2019: 68.

¹⁶ Aspeto sublinhado nos primeiros parágrafos do texto preambular do DL n.º 47 032, de 27 de maio de 1966.

¹⁷ Vide o art. 132.º, que estabelecia a obrigatoriedade da revisão do diploma até 31 de dezembro de 1968, o que não se verificou, de facto, atendendo que a LCT2 foi publicada em 24 de novembro de 1969, e iniciou a produção de efeitos no primeiro dia do ano de 1970.

¹⁸ No art. 1152.º do Código Civil (de Vaz Serra), aprovado pelo DL n.º 47344, de 25 de novembro de 1966.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Com interesse no meu estudo, foi neste regime jurídico que se verteram, pela primeira vez, as figuras respeitantes ao direito de desobediência do trabalhador a ordens e instruções ilegítimas do empregador [no art. 20.º, n.º 1, al. c), *in fine*]; à garantia da inamovibilidade do trabalhador de local de trabalho [no art. 21.º, n.º 1, al. e)]; à mobilidade geográfica do trabalhador (art. 24.º); ao poder do empregador na fixação dos termos da prestação de trabalho (art. 39.º), assim como na determinação do horário de trabalho a praticar pelo trabalhador (art. 49.º) - competência esta que já resultava implícito do *supra* aludido DL de 1934.

Estabeleceu o art. 24.º um regime de exceção ao princípio geral de estabilidade do local de prestação do trabalho compreendido no preceito do art. 21.º, n.º 1, al. e), sendo permitido ao empregador a mudança individual ou coletiva de local de trabalho, que poderia ser a título definitivo ou temporário, desde que a mudança não causasse prejuízo sério ao trabalhador, sob pena de o trabalhador poder cessar justificadamente o contrato de trabalho, com direito a indemnização, no caso do processo coletivo de transferência através da invocação da norma do art. 24.º, n.º 2, e, no caso da transferência individual, à luz da combinação dos preceitos do art. 100.º, al. c), e do art. 103.º, n.º 3.

Exceto na situação de transferência coletiva, por mudança total do estabelecimento, o trabalhador sempre poderia obstar à mudança de local trabalho, com o fundamento na seriedade do prejuízo, invocando o direito de desobediência legítima prescrito no art. 20.º, n.º 1, al. c), desde que fizesse prova do referido prejuízo sério e assim o admitisse, em primeira linha, o empregador, porquanto, caso não aceitasse os argumentos aduzidos pelo trabalhador, o controlo externo da (i)licitude da desobediência, previsivelmente, ocorreria no quadro ponderativo judicial da justa causa do despedimento, que admitia apenas o pagamento de uma indemnização pela quebra injustificada do contrato de trabalho, sem direito a reintegração na empresa.

Consumando-se a transferência de local de trabalho, sem oposição do trabalhador, caberia ao empregador o pagamento das despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela mudança, nos termos do art. 24.º, n.º 3, circunstância que, a meu ver, já acautelava as maiores despesas com os transportes que o trabalhador passaria a suportar em razão da necessidade de utilização de outros meios de transportes ou, se mantivesse o mesmo género de transporte utilizado na deslocação anterior, do ajustamento do valor a despender com a utilização.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

A vigência da LCT2, para além de assentar num imperativo legal¹⁹, tinha subjacente a resolução de algumas dificuldades interpretativas ou aplicativas dos preceitos laborais verificadas no período de experiência da LCT1, assim como a permissão de correção de alguns pontos tidos como menos adequados para um regime que se queria mais justo no equilíbrio das relações entre as partes e que dominou o pensamento jurídico aquando da revisão de 1969, com respeito pela necessária e conveniente estabilidade do sistema.

Assim, as figuras acima referidas, com interesse no presente, e introduzidas no panorama reformista pela LCT1, como o direito de desobediência do trabalhador a ordens e instruções ilegítimas do empregador; a garantia da inamovibilidade do trabalhador de local de trabalho; a mobilidade geográfica do trabalhador; o poder do empregador na fixação dos termos da prestação de trabalho e na determinação do horário de trabalho a praticar pelo trabalhador, mantiveram-se no corpo normativo da LCT2, sem alterações na sua sistemática, assim como não foram atingidas no seu núcleo material.

Deste modo, o entendimento que sufrago na análise interpretativa aos preceitos da LCT1 vale, por conseguinte, para as normas que enformaram a LCT2, não havendo razões de substância que justifiquem proceder de forma diferente àquela que fiz anteriormente.

No que respeita ao regime da organização dos tempos de trabalho, mais concretamente no ponto relativo à determinação e alteração dos horários de trabalho e, em consequência desta última, no que se refere às despesas com os transportes, importa referir o DL n.º 409/71²⁰, diploma que introduziu relevantes regras e conceitos neste domínio da organização dos tempos de trabalho, especialmente na concetualização do horário de trabalho, na reiteração do poder do empregador na determinação dos horários de trabalho – exceto, sendo esta uma novidade, se os horários de trabalho tiverem sido ajustados por acordo com os trabalhadores -, e no direito dos

¹⁹ Assim o determinava o art. 132.º da LCT1, pese embora o desfasamento temporal confirmado pelo início de execução da LCT2.

²⁰ Publicado em 27 de setembro, também conhecido por Lei da Duração do Trabalho, cujo texto sofreu a última alteração legislativa com a Lei n.º 170/2001, de 25 de maio.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

trabalhadores ao recebimento de uma compensação económica pelo acréscimo de despesas resultantes das alterações aos horários de trabalho²¹.

É incontornável a menção à carta magna que adorna o topo da nossa pirâmide legislativa, a Constituição da República Portuguesa, de cuja instituição em 1976²² resultou a introdução de princípios norteadores para o próprio edifício normativo do Direito do Trabalho, definindo limites ao positivismo ordinário laboralista, designadamente, e com tradução na presente análise, a consagração das normas relativas à segurança no emprego²³, ao direito dos trabalhadores à organização do trabalho de modo a permitir a sua realização pessoal e conciliação com a vida familiar²⁴ e ao direito à iniciativa e à gestão empresarial dos meios de produção²⁵.

3. O período pós-CT2003.

Ao fim de quase 34 (trinta e quatro) anos de vigência a LCT2, e os demais diplomas avulsos que compunham a miscelânea legislativa do Direito do Trabalho, deram lugar ao CT2003²⁶, regime cuja *ratio legis* nos domínios da duração do trabalho e do local de realização da prestação assentou num quadro de flexibilização do trabalho, tendo passado a preconizar-se, em letra de lei, a adaptação da prestação do trabalhador às necessidades da empresa, sem se olvidar, contudo, da posição jurídica do trabalhador, cujas cautelas se fizeram sentir particularmente na necessidade de adoção de um procedimento, a cargo do empregador, em momento anterior ao exercício de determinado poder diretivo.

Dos vários motivos apontados e que fundamentaram a Proposta de Lei que conduziu à aprovação do CT2003 relevo a imperiosa necessidade de adaptação do regime de trabalho à vida

²¹ O direito a compensação económica por acréscimo de despesas e o direito de inalterabilidade do horário de trabalho acordado individualmente foram duas regras introduzidas posteriormente no DL n.º 409/71 pela Lei n.º 21/96, de 23 de julho.

²² Segundo Decreto de Aprovação da Constituição, de 10 de abril.

²³ Inicialmente sob a norma do art. 52.º, al. b), que, com a primeira revisão efetuada pela Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro, passou para o corpo único do art. 53.º.

²⁴ Atualmente na al. b) do n.º 1 do art. 59.º, após a alteração efetuada, no contexto da quarta revisão, pela Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro.

²⁵ Cujas sistematização e redação vigente foi introduzida na segunda revisão, na esteira da Lei Constitucional n.º 1/89, de 8 de julho, estando os referidos direitos consagrados, respetivamente, no art. 61.º, n.º 1, e no art. 82.º, n.º 3.

²⁶ Posteriormente regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

real do mundo laboral, prosseguindo-se, assim, uma maior efetividade do Direito do Trabalho - “pois, quanto mais próximo este estiver da realidade, antecipando necessidades e regulando-as de forma justa e equilibrada, mais garantias são asseguradas ao trabalhador por este ramo do Direito”²⁷ -, e a necessidade de integração de lacunas e resolução de controvérsias decorrentes da aplicação de normas consagradas na LCT2.

Esta intencionalidade, de trato teleológico, de manutenção do equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores e dos empregadores constituiu a base de fundamentação da maioria das alterações protagonizadas e introduzidas no CT2003, de entre as quais destaco o aumento da antecedência necessária para realização de alterações no horário de trabalho (que acabou por não vingar na redação final do CT2003); a distinção normativa entre as alterações definitivas e temporárias de local de trabalho no quadro do exercício do poder determinativo do empregador; e, ainda compreendido no espaço das vicissitudes contratuais respeitantes à mobilidade geográfica, a conceção de um procedimento formal de comunicação prévia na alteração de local de trabalho.

Com maior detalhe, atentas as matérias em relevo no presente trabalho, a propósito da norma que passou a definir contrato de trabalho, o art. 10.º, o legislador de 2003 teve a preocupação de proceder a pequenos retoques semânticos centrados na adaptação do conceito às novas dinâmicas laborais, veja-se a indiferenciação da natureza da atividade prestada, intelectual ou manual²⁸, e a extensão do beneficiário da prestação do trabalho a mais do que uma pessoa, considerando a nova possibilidade admitida no CT2003 de relacionamento jurídico do trabalhador com uma plêiade de empregadores²⁹.

Como já pude expender anteriormente, é no conceito de contrato de trabalho que se apreende a ideia de subordinação jurídica e é desta que resulta um dos seus correlativos ativos, o poder de direção.

²⁷ Cfr. exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX, ponto 3.4., § 2.º.

²⁸ Vide Fernandes, 2006: 130-131. A revisão do conceito, na parte da supressão da identificação da natureza da atividade prestada, era um processo expectável pela comunidade juslaboralista, atendendo que a sua previsão na LCT1 se deveu à, então, necessidade de equiparação entre os trabalhadores manuais e os trabalhadores intelectuais, distinção ideológica que resultava textualmente da Lei n.º 1:952, de 10 de março de 1937, no art. 4.º, § 1.º e 2.º.

²⁹ Assim o art. 92.º.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Ainda, o poder de direção manteve a previsão de uma norma específica no CT2003, se bem que com a alteração da epígrafe, que adotou o nome do poder em causa³⁰.

Sobre o regime jurídico de transferência de local de trabalho, ou mobilidade geográfica, no dispositivo do CT2003 configurou-se dois tipos de transferências, a definitiva e a temporária, permitindo o abandono da incerteza anterior quanto à possibilidade de efetuação da transferência temporária, que, por via da utilização da analogia, constituía prática o recurso ao regime do *ius variandi* funcional³¹.

Neste quadrante, também foi devidamente autonomizada³² a matéria respeitante à ampliação do poder do empregador na alteração de local de trabalho, admitindo-se “desvios contratuais em qualquer dos sentidos possíveis (exclusão total da faculdade de transferência, com fixidez absoluta do local de trabalho; liberdade plena de afetação geográfica do trabalhador, ou seja, mobilidade ilimitada)”³³, se bem que, na circunstância de mudança total do estabelecimento, o referido pacto de mobilidade geográfica, no caso de prever a proibição de transferência para outro local de trabalho, não poderia valer, atendendo que essa possibilidade seria *contra naturam* à continuidade da relação de trabalho subordinado.

Ao pressuposto da ausência de seriedade no prejuízo³⁴ foi, igualmente, introduzido o parâmetro do interesse da empresa como suporte formal e material das transferências definitiva e temporária de local de trabalho, circunstância que, em face do procedimento instituído no art. 317.º, passou a obrigar o empregador a fundamentar, por escrito, a necessidade concreta determinante à alteração de local de trabalho, se bem que, na mudança coletiva, o interesse da empresa constituía-se implícito.

³⁰ Art. 150.º, “Poder de direção”.

³¹ Como previa o art. 22.º, n.º 2, da LCT2.

³² Cfr. o art. 315.º, n.º 3, e o art. 316.º, n.º 2.

³³ Assim prescreve Fernandes, 2006: 432.

³⁴ Fernandes, 2006: 430-432, refere que nas duas situações de transferência unilateral de local de trabalho a prova do prejuízo sério cabe ao trabalhador, uma vez que só este tem a visão total e concreta dos factos da vida pessoal e familiar que ficam em patente desequilíbrio com a efetivação da transferência. Em sentido oposto, v.g., Carvalho, 2004:62.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

O princípio da estabilidade do local de trabalho manteve³⁵ o seu aspeto geral e garantístico para o trabalhador, ficando consignado no preceito um mecanismo derogatório, que poderia resultar dos casos previstos na própria lei, dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e do que as partes da relação individual de trabalho viessem a convencionar.

Sem abandonar o assunto da mobilidade geográfica, importa referir que o direito de resistência do trabalhador a ordens de transferência que se mostrassem contrárias aos seus direitos e garantias não foi declinado na letra do CT2003³⁶, pelo que a possibilidade de recusa do trabalhador ao cumprimento de uma ordem de transferência de local de trabalho (definitiva ou temporária) manteve-se efetiva quando esta não tivesse respeitado os pressupostos legais previstos para o efeito, seja na existência, e concretização, do interesse da empresa e na inexistência de prejuízo sério para o trabalhador, constituindo, de igual modo, causa de incumprimento da referida ordem do empregador a falta do procedimento de comunicação prévia.

Atente-se que a violação das garantias legais do trabalhador podia traduzir no direito de resistência e manutenção do local de trabalho de origem, exceto no caso de encerramento das instalações³⁷, como também conduzir à própria cessação do contrato de trabalho, beneficiando o trabalhador do escopo do art. 315.º, n.º 4, se estivéssemos na presença da invocação de prejuízo sério numa mudança coletiva, ou, nas demais situações de falta às garantias legais do trabalhador (as *supra* mencionadas e referentes à materialização do interesse da empresa nas mudanças individuais de local de trabalho e ao procedimento de comunicação da transferência), o preceituado no art. 441.º, n.º 2, al. b), cujo resultado comum corresponderia ao direito indemnizatório formulado no art. 443.º.

Sobre o direito do trabalhador ao recebimento das despesas com os transportes, decorrente da mudança unilateral de local de trabalho (definitiva ou temporária), as normas do art. 315º, n.º 5, e do art. 316.º, n.º 4, admitiam-no expressamente³⁸, ao contrário da versão anterior da LCT2³⁹

³⁵ Na norma do art. 122.º, al. f).

³⁶ Cfr. o art. 121.º, n.º 1, al. d), *in fine*.

³⁷ “O interesse organizativo e gestor beneficia de plena proteção no caso de mudança geográfica do estabelecimento”, assim prescreve Fernandes, 2006: 431.

³⁸ As normas em causa também passaram a fixar o direito ao custeio das despesas com a mudança de residência, no caso da transferência definitiva, e com o alojamento, na situação da transferência temporária.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

⁴⁰, ficando absolutamente inequívoco que, a partir da efetivação da mudança de local de trabalho, caberia ao empregador o pagamento do acréscimo de despesas com os transportes, pretendendo o legislador neutralizar o efeito patrimonial que pudesse existir e a recair sobre o trabalhador após a mudança.

No tocante à organização dos horários de trabalho, naturalmente⁴¹, a competência continuava a assentar no empregador, exceto se as partes, à data da celebração inicial do contrato de trabalho e, ou, em qualquer momento da relação de trabalho, tivessem convencionado especificamente um horário de trabalho ou uma sequência identificada de horários de trabalho, circunstancialismo que impunha a via negocial caso algum dos sujeitos do contrato de trabalho pretendesse a alteração do horário de trabalho.

A previsão em IRCT da necessidade de acordo das partes para a alteração do horário de trabalho também era um dos elementos condicionadores ao direito de estipulação de horário de trabalho pelo empregador⁴², salvo nas situações em que, por via da alteração do período de funcionamento do estabelecimento – sendo que esta medida deveria ser aplicável a todos os trabalhadores da mesma unidade produtiva -, fosse necessário proceder ao consequente reajustamento do horário de trabalho anteriormente acordado, situação que não permitia o direito de resistência e oposição do trabalhador ao cumprimento do novo horário de trabalho, mas não afastava o quadro legal de exercício do direito de cessação do contrato de trabalho por parte do trabalhador, com direito a indemnização, nos termos combinados do art. 441.º, n.º 2, al. b), e do art. 443.º.

Ficou inalterado o direito do trabalhador ao recebimento de compensação económica por justificado acréscimo de despesas resultante da alteração unilateral de horário de trabalho, não se

³⁹ A norma do art. 24.º, n.º 3, conduzia ao entendimento de que apenas as despesas diretamente impostas pela transferência seriam custeadas pelo empregador, conforme refere Fernandes, 2006: 433-434.

⁴⁰ Amado, 2005: 75-76, identifica a querela doutrinária, para a qual contribuía Abílio Neto com uma leitura acentuadamente restritiva da norma, defendendo, por exemplo, que as despesas decorrentes do agravamento do custo de transportes não deveriam ser custeadas pelo empregador.

⁴¹ Segundo Fernandes, 2006: 343, “a faculdade de definir o horário de trabalho releva do poder de organização do trabalho que, em geral, pertence à entidade empregadora, e que é um instrumento fundamental de gestão da empresa”.

⁴² Nas palavras de Fernandes, 2006: 344, “trata-se de diretrizes consolidadas na jurisprudência”.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

circunscrevendo as referidas despesas, como traduzia o regime da mobilidade geográfica, àquelas que proviessem da deslocação do domicílio do trabalhador para o local de trabalho e da necessidade de alteração da residência, se bem que estas últimas não sejam comumente relacionadas com uma situação de alteração de horário de trabalho, todavia, esta possibilidade não poderia ficar liminarmente afastada, na medida em que a avaliação do direito tenderia à perscrutação das condições concretas de vida do trabalhador e do modo como estas ficariam irremediavelmente atingidas em razão da alteração do horário de trabalho.

Sublinho que, no que concerne à ponderação do acréscimo de despesas com os transportes, a alteração de horário de trabalho poderia afetar, de facto, as condições de deslocação do trabalhador e, conseqüentemente, impor a utilização de outros meios de transporte com um custo associado superior àquele que o trabalhador despendia no momento anterior à alteração de horário de trabalho, o que, *per se*, constituiria fundamento suficiente para a invocação da norma do art. 173.º, n.º 5, e conduziria ao direito ao recebimento do acréscimo de despesas em causa.

No cômputo geral do regime jurídico do horário de trabalho no CT2003, foram efetuadas pequenas alterações em relação ao regime anterior, o do DL n.º 409/71, não tendo estas tocado os aspetos relacionados com o poder de direção do empregador na organização dos esquemas do tempo de trabalho, salvo nas situações de acordo individual de horário de trabalho ou caso o IRCT exigisse a referida concordância expressa do trabalhador à efetivação da alteração, como já tinha feito referência anteriormente, bem como no direito do trabalhador ao recebimento de compensação económica por aumento de despesas relacionadas com a referida alteração de horário de trabalho.

O CT2009⁴³ surge no nosso ordenamento jurídico por quesito legal⁴⁴, tendo constituído o CT2003, por este facto, um dispositivo legal iminentemente experimental, suscitando o processo de revisão, com salvaguarda das devidas diferenças materiais, proximidade jurídico-formal com o verificado no período que compreendeu a transição da LCT1 para a LCT2.

⁴³ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, tendo sofrido, até ao momento, 13 (treze) alterações, sendo a última a produzida pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março.

⁴⁴ De acordo com o art. 20.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, a revisão do Código do Trabalho deveria ocorrer no prazo de 4 (quatro) anos a contar da data de entrada em vigor, em 01 de dezembro de 2003.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Foi com base na avaliação de efeitos do CT2003, realizada pela estrutura de missão criada especificamente para a referida ocasião⁴⁵, que se avançou para a revisão da legislação laboral, integrando-se esta numa estratégia de reforma mais ampla, cuja abrangência tocaria os mecanismos necessários e de alavancagem, designadamente, do crescimento económico, da competitividade empresarial, do incremento da produtividade e da partilha equitativa dos resultados do progresso económico⁴⁶.

A referida proposta de revisão legislativa traduzia a unificação dos 2 (dois) diplomas com maior preponderância nas relações de trabalho, o CT2003 e a sua regulamentação⁴⁷, cujo objetivo primordial se centrava na inteligibilidade, na acessibilidade, na transmissibilidade e no seu cumprimento pelos seus destinatários.

No domínio das alterações materiais, ou de substância, propostas ao quadro normativo sob revisão, importa ter em apreço que estas estavam gizadas para favorecer a adaptabilidade das empresas e a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, tendo-se, para o efeito, aumentado os mecanismos de flexibilização por via negocial individual e coletiva, o que é bastante significativo uma vez que, enquanto elemento interpretativo do sentido e alcance das normas do CT2009, fica marcado o pensamento do legislador segundo a orientação de que os sujeitos de relações de trabalho se encontram em situação de equilíbrio jurídico suscetível de estabelecimento de pactos de vontades, individuais ou coletivos, tendentes à flexibilização das condições de trabalho.

De entre as medidas introduzidas no processo de revisão do CT2003, e que interseccionam com as matérias alvo de ponderação no presente trabalho, sublinham-se a alteração do conceito de contrato de trabalho - tendo passado a considerar-se expressamente que o trabalhador apenas

⁴⁵ Mediante a Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de novembro, passando a referida estrutura a designar-se por Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, cuja presidência coube a António Monteiro Fernandes.

⁴⁶ Neste sentido prescrevia a Proposta de Lei n.º 216/X, publicada no DAR II Série-A, n.º 131, de 11 de julho de 2008, na parte final do ponto n.º 7 do texto preambular.

⁴⁷ Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

pode ser uma pessoa singular⁴⁸ e que, em correspondência com a evolução sentida no quadro da subordinação jurídica, em que os estados potenciais se tornaram mais visíveis e constantes, na posição do elemento de direção passou a integrar-se o de organização⁴⁹ -; e a introdução de um prazo de caducidade, de 2 (dois) anos⁵⁰, nos acordos de mobilidade geográfica - ficando as partes sujeitas aos termos da respetiva cláusula negociada dentro deste intervalo de tempo, seja para o alargamento ou restrição da faculdade legal do empregador de alteração unilateral de local de trabalho.

Tendo a revisão passado também pela unificação do CT2003 e do dispositivo legal que o regulamentou, naturalmente que a sistematização das normas, e não a conceção estrutural do Código, sofreu impactos decorrentes da necessária renumeração dos preceitos e, nalguns casos, harmonização formal dos próprios institutos.

Exemplar nesse sentido é o regime de local de trabalho, estando arrumado, a partir da vigência do CT2009, sob mesma secção⁵¹ a noção de local de trabalho e as normas referentes a mobilidade geográfica, inclusive a respeitante ao procedimento nas transferências de local de trabalho promovidas pelo empregador.

A respeito dos demais preceitos com interesse no presente estudo, especificamente os respeitantes à subordinação jurídica (art. 11.º), ao poder de direção (art. 97.º), ao dever de obediência e ao direito de resistência do trabalhador a ordens ilícitas [art. 128.º, n.º 1, al. e)], ao princípio da inamovibilidade e desvios admissíveis [art. 129.º, n.º 1, al. f)], aos princípios

⁴⁸ Circunstância que afetou irremediavelmente a controvérsia na doutrina acerca da possibilidade de o trabalhador poder ser uma pessoa coletiva, conforme é descrito no Relatório Final da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, publicado em novembro de 2007.

⁴⁹ A propósito, no Relatório Final da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, p. 101, é destacado que a alteração legislativa não pretendeu “afastar o poder de direção, consagrado expressamente no Código do Trabalho através do qual o empregador pode estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado. (...) O que (...) releva na caracterização da subordinação é, pois, sobretudo, a existência de uma relação de autoridade, inerente à conceção e à titularidade de uma organização de trabalho em que a pessoa do trabalhador se integra”.

⁵⁰ Na proposta final apresentada pela Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, p. 107, a caducidade deveria ocorrer ao fim de 5 (cinco) anos caso o empregador não exercesse os termos do acordado com o trabalhador.

⁵¹ A Secção I – Local de trabalho – abarca os preceitos do art. 193.º ao art. 196.º e encontra-se contextualizada, por ordem crescente, no Capítulo II – Prestação do trabalho, do Título II – Contrato de trabalho e do Livro I – Parte geral.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

norteadores da elaboração de horário de trabalho (art. 212.º) e à alteração de horário de trabalho (art. 217.º), confirma-se o seu reajustamento sistemático por via da sua renumeração.

Capítulo II - O local de trabalho e o horário de trabalho. A sua relevância no quadro das relações de trabalho.

Segundo a lógica operativa e tradicional da relação de trabalho subordinado, o local de trabalho e o horário de trabalho são elementos estruturantes e integrantes da mesma, não apenas por traduzirem, formal e materialmente, o momento organizatório⁵² da subordinação jurídica, como também por desempenharem um papel primordial na própria caracterização e delimitação jurídico-legal do vínculo contratual estabelecido, cujo cunho legal se encontra patente no art. 12.º, n.º 1, als. a) e c), do CT2009.

É certo que, a montante do estado de vinculação contratual em que assentam as relações de trabalho, e perante o quadro constitucional vigente, surge em afirmação o princípio da liberdade de empresa ou o direito de livre iniciativa económica mista, com previsão nos arts. 61.º, n.º 1, e 80.º, al. c), da CRP, este último nas vertentes da constituição da própria empresa e da definição dos fins a prosseguir e do modo de gestão.

Também me parece adequado aduzir que, no seu espírito, a subordinação jurídica enraíza, *prima facie*, e tem enraizado, também desde o traçado legislativo civil oitocentista – *vide*, *v.g.*, o serviço salariado -, na realização dos objetivos compreendidos na atividade empresarial⁵³, em sentido lato, independentemente da sua maior ou menor complexidade, e, por via desta, o empresário organiza os meios de produção, sendo este a quem é atribuído o poder de criação da organização produtiva, de estabelecimento da organização e de introdução nesta das modificações entendidas como adequadas⁵⁴, até porque, inexistindo um ideal de prossecução de um determinado fim não haveria necessidade de contratação da disponibilidade alheia⁵⁵.

⁵² Expressão utilizada por Assis, 2005: 44.

⁵³ A propósito, Cordeiro, 2019: 450-454, aborda a natureza do domínio da posição do trabalhador pela direção patronal, identificando, de acordo com o esquema explicativo de Rolf Birk, os 6 (seis) grupos de teorias, sendo uma das quais a constituição económica, referida como o problema periférico no qual se coloca o poder de direção.

⁵⁴ Nesse sentido Xavier, 2018: 96-98.

⁵⁵ Assis, 2005: 54-56, infere que “se o poder se traduz, essencialmente, numa disponibilidade de meios para a prossecução de um fim, então no âmbito da relação laboral ele consubstanciará a faculdade de que o empregador

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Destarte, a perspectiva económica, apesar de não constituir seu elemento chave, também ajuda a compreender a subordinação jurídica no plano laboral - espaço jurídico que compreende e regula as relações de trabalho, do tipo subordinado -, constituindo a mesma (subordinação jurídica), o traço delimitador da situação juslaboral do trabalhador, referindo, a propósito, Maria do Rosário Palma Ramalho⁵⁶ que esta coloca o prestador do trabalho num estado de dependência pessoal perante o credor da atividade, o empregador.

Nessa medida cumpre ao beneficiário da prestação de trabalho a modelação da referida atividade através do exercício dos poderes regularmente previstos para o efeito, o de direção, o de disciplina e o de regulamentação⁵⁷.

Estes resultam da própria definição de contrato de trabalho, cuja consagração legal respeita o art. 11.º do CT2009, e no qual se estabelecem a organização (expressão equivalente a direção e anteriormente prevista no conceito de contrato de trabalho)⁵⁸ e a autoridade como valorações próprias do empregador.

De sublinhar que as mencionadas valorações são insuscetíveis de serem confiadas ao sujeito passivo deste tipo distinto vínculo contratual, ao trabalhador, porquanto o conteúdo deste tipo de negócio jurídico torna inalterável⁵⁹ o posicionamento jurídico das partes no quadro das relações individuais de trabalho, no qual o trabalhador cede, a título oneroso, a sua

dispõe, por via da lei, de determinar e conformar a conduta do trabalhador, com vista à prossecução do seu próprio objetivo, ficando também assim o trabalhador, a partir do momento em que se vincula contratualmente, adstrito à obrigação de participar em tal objetivo”.

⁵⁶ Ramalho, 2015: 458-459.

⁵⁷ Segundo Assis, 2005: 79, a divisão tripartida dos poderes laborais do empregador tem grande tradição na doutrina, contudo há autores que têm uma conceção distinta da divisão de poderes, mais estreita ou alargada, nomeadamente, Maria do Rosário Palma Ramalho (Ramalho, 2015: 462), ao não incluir no referido rol de poderes o regulamentar, e António Monteiro Fernandes (Fernandes, 2017: 357-358), ao identificar 4 (quatro) poderes, o poder determinativo da função, do poder conformativo da prestação (ou de direção, em sentido estrito, e de organização do trabalho), o poder regulamentar e o poder disciplinar.

⁵⁸ Martinez, 2017b: 129, refere que “pode admitir-se que mudou a letra do preceito por mero capricho do legislador, mas sem que daí resulte uma alteração quanto ao sentido usual de subordinação, entendendo-se que organização significa direção”.

⁵⁹ Assis, 2005: 38-39, menciona que, na perspectiva da regulação da relação laboral subordinada, o elemento direção é umbilical à posição do empregador no contrato individual de trabalho.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

disponibilidade física e, ou, intelectual por um determinado período de tempo e numa dada localização geográfica, em benefício dos objetivos prosseguidos pelo empregador, sejam estes de índole comercial ou de outra espécie.

É, pois, a partir da vinculação voluntária e livre ao negócio jurídico de trabalho que a pessoa passa à condição de trabalhador subordinado, à situação jurídica a quem são estabelecidas as orientações e diretrizes de trabalho, e de quem se espera o seu cabal cumprimento, por aquele que detém o poder de direção da atividade, o empregador.

Neste contexto, destaco o sentido da jurisprudência⁶⁰, que acompanha, naturalmente, a opinião comum da doutrina e a letra das normas legais⁶¹ que têm, sucessivamente, consagrado a inseparável faceta do empregador no exercício do poder de direção ante a heterodisponibilidade e, bem assim, a heterodeterminabilidade da prestação a que o trabalhador se encontra contratualmente sujeito, referindo a decisão superior em apreço que:

Dentro do território da empresa, normalmente tido no contrato de trabalho como o lugar da prestação deste, é lícito a entidade patronal exercer os seus poderes de direção, sendo mesmo tal faculdade uma exigência imprescindível da organização empresarial.

Não tem, pois, o trabalhador qualquer direito a prestar serviço em determinado lugar dentro da empresa, competindo a entidade patronal precisar a "modalidade topográfica" da prestação de trabalho.

Em face do exposto, importa referir que, para além de característica chave na posição do trabalhador, implicando numa certa compressão da sua liberdade pessoal, a subordinação surge como a outra face da posição de supremacia do empregador, assim como traduz um dos aspetos constitutivos do próprio contrato de trabalho, como já tinha feito alusão no início do capítulo, podendo mesmo funcionar, num plano prévio, como um conceito delimitador do objeto e do âmbito do próprio Direito do Trabalho⁶².

Todavia, e o próprio ajustamento do conceito de contrato de trabalho no CT2009 veio realçar esta nova realidade, por via da menção à inserção do trabalhador na estrutura organizativa

⁶⁰ Cfr. STJ 22/11/1990 – Processo 002624 (Jaime Oliveira). Disponível em www.dgsi.pt.

⁶¹ Vide, por todas as anteriores sobre o mesmo conceito de contrato de trabalho, o art. 11.º do CT2009.

⁶² Entendimento sufragado por Assis, 2005: 38-39.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

do empregador, a subordinação jurídica afere-se tradicionalmente segundo o critério de heterodireção, aquele que decorre do poder fático, imediato, do empregador na ordenação do trabalhador na execução do trabalho, mas também, nas situações em que a linha diretiva do trabalho não é tão manifesta – veja-se o reforço da componente intelectual do trabalho e os efeitos deste nos métodos de organização do trabalho e na conseqüente desierarquização da comunicação; na autonomia técnica; e nas próprias regras deontológicas a que certas profissões se encontram votadas -, por aplicação do critério de hetero-organização, no qual a subordinação jurídica é apreciada apenas pela inserção funcional do trabalhador numa determinada estrutura organizativa⁶³.

Sobre o poder diretivo, no fundo, aquele que compreende as alterações em estudo no presente trabalho e respeitantes ao local de trabalho e ao horário de trabalho, há que distinguir duas vertentes⁶⁴, a referente do poder determinativo da função e a do poder conformativo da prestação, precisando o primeiro à faculdade do empregador na atribuição ao trabalhador de um dado posto de trabalho na estrutura organizativa da empresa, que integra um conteúdo funcional (de tarefas) reputado de necessário e a ser satisfeito pelo trabalhador, sendo este ajustado às suas competências técnicas. A respeito da segunda vertente, esta consagra os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites da atividade contratada, conferindo ao empregador a prerrogativa de concretizar a prestação ao longo da vigência da relação laboral e de, eventualmente, ajustá-la em razão dos seus interesses empresariais, cabendo neste tipo de ajustamento as modificações das condições de trabalho referentes ao local e ao horário de trabalho, tidos como elementos essenciais pelas partes, segundo contextos tutelares normativos e expectativas pessoais diferenciados.

Assim, é por via dos poderes laborais conferidos ao empregador, assim como à sua posição de subordinação, que reveste a situação passiva complexa do trabalhador⁶⁵, constituindo esta factualidade jurídico-legal o espaço de fundação dos deveres de obediência às ordens e

⁶³ A respeito desta nova conceção de subordinação jurídica, cfr. Vicente: 2016: 76.

⁶⁴ Sublinhadas por Fernandes, 2017: 357-358, e Xavier, 2018: 453-454.

⁶⁵ Conforme denomina Ramalho, 2015: 458-459. Xavier, 2018: 318-321, alude ao facto de o trabalhador, enquanto devedor da prestação de trabalho, não dispor de liberdade para organizar “o seu programa de prestação”, sendo sim “um devedor cuja prestação é organizada pelo respetivo credor, ainda que sempre adentro do tipo genérico da atividade prometida”.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

instruções - definidas em concreto ou abstratamente - do empregador no domínio da execução do trabalho e de acatamento às sanções disciplinares aplicadas por decorrência da violação das respetivas obrigações laborais, salvo se estes não se mostrarem contrários aos seus direitos e garantias, nos termos previstos no art. 128.º, n.º 1, al. e), *in fine*, do CT2009.

Consequentemente, e assim entende António Menezes Cordeiro⁶⁶, tanto a apropriação privada dos meios de produção, como a liberdade económica e a procura do lucro são, também, postulados do Direito do Trabalho, cabendo ao sistema proceder à conciliação destes valores com os da tutela do trabalhador, designadamente os referentes à sua dignidade e liberdade (v.g. estabilidade no emprego e conciliação da atividade profissional com a vida familiar), cumprindo estes o desígnio de proteção da parte mais débil da relação individual de trabalho das consequências negativas do exercício dos poderes laborais do empregador.

Para o efeito, e em conclusão ao que assume José João Abrantes⁶⁷, deve a necessidade (empresarial) de imposição de restrições aos direitos fundamentais do trabalhador respeitar os princípios da adequação, da necessidade e da proibição do excesso, em respeito absoluto com o preceituado no art. 18.º, n.º 2, da CRP, sob pena de as referidas restrições conduzirem a soluções desadequadas, desnecessárias ou excessivas.

É, precisamente, neste balanceamento das posições jurídicas, cujos interesses são, na sua origem, antagónicos, em que a liberdade da empresa (que serve de base aos poderes do empregador), quanto à sua finalidade económica e à própria gestão e execução do contrato de trabalho, não pode ser afetada seriamente pelo exercício do trabalhador dos seus direitos fundamentais, e onde o respeito pelos valores e princípios mais nobres de existência e de dignidade do trabalhador - que também, e primeiramente, é ser humano e cidadão -, não podem ser arbitrariamente postos em crise por mero propósito de obtenção de ganhos “*no matter how*”, que o sistema juslaboral (neste incluindo-se não só os diplomas legais como também os aplicadores das mesmas, sejam os decisores judiciais e os juristas) tem procurado a concordância prática⁶⁸ dos interesses envolvidos, ou pelo menos, tem tentado atenuar as naturais

⁶⁶ Vide Cordeiro, 2018: 589.

⁶⁷ Abrantes, 2018a: 181.

⁶⁸ Pimenta Fernandes, 2017: 150, expende neste mesmo sentido.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

diferenças, através do já transcrito princípio geral da proporcionalidade, nas suas dimensões de necessidade, de adequação e de proibição do excesso.

Como Bernardo Lobo Xavier⁶⁹ bem testemunha, o facto de a decisão da empresa ser passível de controlo externo, a partir da procedimentalização do exercício do poder do empregador, faz com que este obedeça a determinados termos e condições que, apesar de serem relevantes limitações ao referido exercício na sua plenitude, não o descaracterizam, constituindo, como se refere anteriormente, a outra face da subordinação jurídica.

No início do presente capítulo, aludi que, tanto o local de trabalho como o horário de trabalho, são componentes da relação de trabalho que detêm importância para as partes contratantes, funcionando um como parâmetro de organização do trabalho e o outro como pólo de organização da vida pessoal e familiar.

A absoluta inalterabilidade da composição inicial destes dois elementos organizativos não pode estar, nem está, assegurada enquanto perdure a relação laboral, tanto mais que, tendo o contrato de trabalho uma expressão temporal intrinsecamente duradoura, é aceitável e, por vezes, necessário que, em determinados períodos de tempo, o empregador possa ajustar a organização de trabalho segundo uma nova ou renovada visão empresarial, circunstância que é atendível e perfeitamente admissível no regime da segurança no emprego, havendo, contudo, que sopesar o estado de equilíbrio da relação individual de trabalho segundo o referido dinamismo empresarial e a estabilidade jurídica do trabalhador, no que tange a conciliação entre a sua vida profissional e a familiar.

Assim, as alterações que venham a ser produzidas pelo empregador nos elementos espacial e temporal da relação de trabalho devem estar em conformidade com o sentido da tutela do regime da segurança no emprego (art. 53.º da CRP), estendendo-se a estabilidade no emprego não apenas à proteção do trabalhador nos despedimentos ilícitos mas também à própria organização interna do trabalho, pondo o devedor do trabalho a salvo da arbitrariedade do empregador, mas, quanto a este ponto, regressarei mais adiante.

⁶⁹ Xavier, 2018: 322-323.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

No contexto das relações de trabalho subordinado, na vizinha Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores⁷⁰ é o dispositivo legal aplicável aos trabalhadores que, de modo voluntário, prestam serviços por conta de outrem e no âmbito da organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, chamada de empregador ou empresário, conforme consagra o art. 1.º.

No fundo, e à semelhança de Portugal, é dado igual destaque legislativo ao enquadramento deste tipo de relação jurídica cujo devedor da prestação de atividade tem uma posição mais frágil relativamente à contraparte do negócio.

Esta fragilidade resulta precisamente do predomínio de facto de uma das partes do contrato sobre a outra, do empregador ou empresário sobre o trabalhador, ascendente este materializado no poder de direção referido no art. 20.º do ET, mormente nos seus n.ºs 1 e 2.

Neste formato de *ius imperium*, adaptado à componente laboral - enquanto direito de mandar, de exercício regular de autoridade do empregador no quadro das obrigações laborais compreendidas no espaço jurídico do trabalhador, de governar ou dirigir a atividade desenvolvida ou a desenvolver pelo seu devedor legal -, cabem as ordens ou instruções emanadas do empregador para efeito de cumprimento da obrigação de trabalhar assumida no contrato, devendo este exercício regular-se, também, pelos ditames da boa-fé.

1. O *locus laboris*.

Segundo Hélder Quintas⁷¹, o local de trabalho, por ser parte integrante do conteúdo da relação laboral, é visto como o centro espacial onde o trabalhador executará a atividade contratada, assim como constitui o elemento determinador e condicionador da vida pessoal do trabalhador, sendo aceite como eminente elemento “ôntico-social”.

É, pois, a partir da determinação do local de trabalho – que é, habitualmente, fixado pelas partes no ato de celebração do contrato de trabalho -, que o exercício do poder de direção do empregador fica circunscrito à área geográfica combinada, podendo esta referir-se apenas a determinado estabelecimento ou a um conjunto de estabelecimentos desde que integrados na

⁷⁰ *Estatuto de los Trabajadores*, cujo texto revisto da Lei foi aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro.

⁷¹ Quintas, 2006: 263, como também para a generalidade da doutrina juslaboralista.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

acordada topografia, atuando o empregador, de acordo com este circunstancialismo contratual, de modo livre na mobilização do trabalhador à medida que as suas necessidades de serviço o exigirem.

Incontroverso o facto de a heterodisponibilidade do trabalhador ter de estar, de algum modo, balizada geograficamente pelo contrato de trabalho, não podendo o trabalhador obrigar-se a prestar toda a qualquer atividade, em todo e qualquer lugar, sob a autoridade e direção do empregador⁷², sendo exigível que se proceda à referida determinação do local de trabalho, por ser um elemento constitutivo do objeto do contrato de trabalho, sob pena de nulidade do negócio jurídico por indeterminabilidade do seu objeto, nos termos previstos no art. 280.º, n.º 1, do CC.

A relevância da necessidade de efetivação do local de trabalho é superiormente explicada por Maria do Rosário Palma Ramalho⁷³, referindo que esta justifica-se por o local de trabalho ser um dos mais seguros indícios da subordinação jurídica; por manifestar fisicamente a situação de heterodisponibilidade do trabalhador; por ser primordial na organização da vida pessoal e familiar do trabalhador⁷⁴; por ser neste que o trabalhador apura as condições ambientais e de segurança do mesmo; e, também, por ser fundamental no cumprimento de alguns dos deveres laborais do trabalhador mais básicos, seja o da assiduidade ou mesmo o da própria execução da atividade.

Sendo um elemento nuclear do contrato de trabalho, como já pude realçar anteriormente, a regra de estipulação é a de o local de trabalho ser alvo de acordo entre as partes, como dispõe o art. 193.º, n.º 1, do CT2009, podendo este ficar expressamente consignado no documento escrito

⁷² Amado, 2005: 68-69, considerando ainda este autor que, nos termos do próprio art. 280.º do CC, o “trabalhador comprometer-se-á, por conseguinte, a prestar ao empregador uma atividade funcional, temporal e espacialmente delimitada ou balizada – sob pena de, não o fazendo, acabar por se ver colocado numa posição próxima da servil”.

⁷³ Ramalho, 2016: 340-344.

⁷⁴ Amado, 2005: 66, densifica o plano de organização extraprofissional do trabalhador respeitante à fixação do local de trabalho, sendo por causa desta determinação que o trabalhador procede à escolha da residência permanente, da escola dos filhos e da filiação desportiva, recreativa ou cultural. Complementa Baptista, 1999: 198, destacando que a “importância do lugar de prestação não se circunscreve a razões de ordem familiar ou pessoal (transportes, educação dos filhos, tempos livres, etc.), mas resulta igualmente de motivos profissionais (perspetivas de carreira, formação profissional, estabilidade do emprego, condições de segurança, higiene, desenvolvimento técnico, infraestruturas, adaptação ao posto de trabalho, etc.)”.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

referente ao contrato de trabalho ou, caso não haja acordo escrito ou as partes não tenham reduzido este elemento ao conteúdo formal do contrato, pode o local de trabalho inicial ser determinado pelas próprias declarações negociais da fase de formação do contrato ou por integração do contrato de trabalho, tendo em conta a prestação laboral a executar⁷⁵.

No plano da intervenção negocial coletiva, também é possível apreciar o alcance geográfico atribuído pelas partes ao local de trabalho, se não, veja-se no caso do AE convencionado entre a UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA)⁷⁶, em que, na cláusula 17.^a, n.º 1, considera-se o local de trabalho como o conjunto das instalações da empresa em cada cidade. Esta circunstância, conjugada com o n.º 2 da referida cláusula – que traduz o condicionalismo da transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poder ocorrer nas condições previstas na lei -, aponta para a amplitude do local de trabalho e, conseqüentemente, para a não ocorrência de mudança de local de trabalho nas situações em que o trabalhador seja movimentado entre instalações do empregador dentro do mesmo concelho.

Há outros exemplos em que a latitude da área geográfica designada para efeito de determinação do local de trabalho se cinge apenas à localidade onde as instalações ou conjunto de instalações estão sediadas, como se encontra referido na cláusula 17.^a, n.º 1, do AE entre o Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar (FESMAR)⁷⁷.

O sujeito da relação individual de trabalho a quem cumpre a designação inicial do local de trabalho pode constituir matéria resolvida em sede de contratação coletiva, como se verifica no CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB)⁷⁸, estando definido na cláusula 70.^a, n.º 1, que é ao empregador que cabe a identificação do local de trabalho no ato de admissão do trabalhador, ficando o preenchimento da

⁷⁵ Neste sentido Ramalho, 2016: 344.

⁷⁶ Publicado no BTE, n.º 14, de 15/4/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

⁷⁷ Com publicação no BTE, n.º 14, de 15/4/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

⁷⁸ Publicado no BTE, n.º 11, de 22/3/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

eventual lacuna a cargo da natureza do serviço ou das circunstâncias do próprio contrato individual de trabalho, de acordo com o n.º 2 da referida cláusula.

De todo o modo, no limite, não resolvendo o clausulado acordado pelas partes, a integração do trabalhador na organização física da empresa é da responsabilidade do empregador, é sobre ele que impende o dever de informação do local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, conforme traduz o art. 106.º, n.º 3, al. b), do CT2009⁷⁹. Não acompanho, nesta parte, o entendimento de Luís Menezes Leitão⁸⁰ quando considera que, na eventualidade de as partes nada terem fixado a respeito do local de prestação da atividade, não pode o empregador proceder unilateralmente à referida fixação, no quadro do seu poder de direção, segundo o preceito do art. 97.º do CT2009, ainda que cumprindo com o referencial legal do art. 400.º do CC. Refere o mesmo autor que nesta situação a lacuna negocial seria resolvida por via da vontade hipotética das partes ou segundo os ditames da boa-fé, quando os mesmos imponham uma solução diversa, por aplicação do comando normativo do art. 239.º do CC.

A propósito do critério de determinação do local de trabalho quando o contrato de trabalho tenha sido omissivo a esse respeito, dou eco do teor decisório do TRL⁸¹ que considerou que, uma vez que as partes nada convencionaram a respeito do local de prestação de trabalho, e não tendo o empregador informado o trabalhador acerca de qual seria a área geográfica onde o trabalho seria desenvolvido, então esta (a determinação) tem de obedecer ao local onde o contrato de trabalho é executado.

No nosso sistema jurídico, seja do ponto de vista constitucional ou infraconstitucional, a essencialidade do local de trabalho é assumida assim que este se encontrar determinado no espaço, preciso geograficamente, constituindo esse o momento em que, por via da sua integração no contrato de trabalho, independentemente da redução a escrito, ativa-se a garantia de

⁷⁹ Cordeiro, 2019: 493, menciona que, “na dúvida (...) o local onde seja efetivamente prestado o trabalho vale como um modo de fixação do mesmo. (...) Dentro do círculo projetado ou permitido pelo contrato, o local de trabalho vai ser definido pela entidade empregadora, através do seu poder de direção este mesmo poder vai suprir, em princípio, o silêncio do próprio contrato, uma vez que este tem, como sentido fundamental, a subordinação”.

⁸⁰ Leitão, 2016: 280.

⁸¹ Cfr. TRL 21/06/2006 – Processo 1709/2006-4 (Maria João Romba). Disponível para consulta em www.dgsi.pt.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

inamovibilidade sobre o local de trabalho, o que impede a alteração unilateral deste por parte do empregador, conforme preceitua a norma do art. 129.º, n.º 1, al. f), do CT2009, salvo as condições excepcionais consagradas no CT2009, mormente as do art. 194.º, assim como as eventualmente definidas em IRCT ou as acordadas individualmente.

Discute-se na doutrina⁸² se a muito almejada flexibilidade laboral, que serviu de comando programático nos processos de revisão legislativa aquando da entrada em vigor dos CT2003 e CT2009, passou a constituir-se um princípio e não a exceção, o que, a verificar-se, tornaria ténues as linhas de estabilidade que presidiram no modelo tradicionalista da regulação das relações de trabalho e, assim, estar-se-ia a marginalizar as garantias que tutelam os interesses legítimos do trabalhador, muito em particular as referentes à conciliação da vida privada com a profissional, como é o caso da inamovibilidade geográfica.

Atente-se que o referido princípio, ou também nominada de garantia, de inamovibilidade funda-se na tutela constitucional da segurança no emprego, na norma do art. 53.º, a qual, segundo João Leal Amado⁸³, não se fica apenas por aspetos de ordem temporal (como o vínculo de trabalho sem termo constitui a regra dos contratos de trabalho), também aporta uma relevante vertente espacial, salvaguardando o trabalhador de quaisquer arbitrariedades do empregador relativamente a alterações indesejadas pelo trabalhador do local de trabalho contratualizado. Ainda, refere João Leal Amado⁸⁴ que a estabilidade espacial é um primado da segurança no emprego, de nada adiantando a configuração estrita da destacada norma constitucional apenas às situações de despedimento sem justa causa, o que deixaria via aberta para uma amplitude tal do local de trabalho, ou da forma como se processasse a gestão de meios, que permitiria que o trabalhador pudesse ser colocado em qualquer sítio, a qualquer momento, o que, caso fosse assim, levaria, quase inevitavelmente, à rutura do vínculo contratual por parte do trabalhador em face da total instabilidade pessoal e familiar que tal situação geraria, não sendo esse, de todo, o objetivo do comando constitucional aqui referido.

⁸² Entre vários doutrinadores, Fernandes, 2017: 505-506, afirma que “abordada a matéria do ângulo dos princípios, parece difícil falar ainda hoje de inamovibilidade, apesar do que proclama o art. 129.º CT[2009]”.

⁸³ Amado, 1994: 175-177.

⁸⁴ Para esta reflexão Amado, 2005: 79, traz à colação o autor José Andrade Mesquita (cuja obra em referência - Direito do Trabalho, 2.ª ed., AAFDL, 2004, p. 571).

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

O regime jurídico não impede que as partes determinem, de novo, um local de trabalho diferente do inicialmente acordado, obstaculiza sim que o empregador aja isoladamente, *ad nutum*, manipulando a gestão do local de trabalho à margem do contrato e, fundamentalmente, sem a concordância do trabalhador⁸⁵ na movimentação geográfica operada.

Mas, a respeito dos problemas mais controversos relacionados com a mobilidade geográfica, o capítulo seguinte irá cuidar de refletir.

2. O *officium horis*.

Como pode ser extraído da análise anteriormente feita a propósito da subordinação jurídica, o poder diretivo consiste no seu reverso, é no decurso do exercício deste que o empregador conforma a prestação a que o trabalhador se vinculou contratualmente, mediante comandos e instruções, decorrendo destes o como, quando, e onde e com que meios deve a prestação ser executada⁸⁶.

Ora, para a indicação do “quando” em que o trabalho deve ter lugar o CT2009 aponta textualmente no seu art. 212.º, n.º 1, que a competência (poder-dever, como denomina António Monteiro Fernandes⁸⁷) cabe integralmente ao empregador, constituindo mesmo sua obrigação⁸⁸ a fixação do esquema horário do dia e da semana relativo ao tempo de trabalho acordado inicialmente pelas partes. Este dever de fixação a que o empregador está incumbido de realizar encontra-se, pois, relacionado com a tutela de interesses relevantes do trabalhador relativamente ao seu plano de vida pessoal e familiar⁸⁹.

Não é descabido afirmar que a relevância dos interesses familiares e pessoais do trabalhador a acautelar no domínio da fixação do horário de trabalho decorre, a exemplo do local

⁸⁵ Fernandes, 2017: 514-516, denota esta mesma preocupação, referindo, a propósito que de “uma tal manipulação é que resultariam consequências intoleráveis (os prejuízos sérios prevenidos pelo legislador): as inerentes à frustração das expectativas de estabilidade geográfica ancoradas no contrato”.

⁸⁶ Cfr. Amado, 2018: 51.

⁸⁷ Fernandes, 2017: 399-400.

⁸⁸ Assim alude Fernandes, *ibidem*.

⁸⁹ Neste contexto, alude Alves, 2011: 223, que a definição do horário tem alcance na separação do tempo de trabalho do tempo de descanso e de lazer, “é conciliar o tempo de trabalho com outros tempos socialmente relevantes”.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

de trabalho, da garantia de estabilidade no emprego - constitucionalmente consagrada no art. 53.º -, princípio que ficaria seriamente afetado caso fosse permitido ao empregador a decisão unilateral, *ad nutum*, de alteração a todo o momento das coordenadas temporais da prestação de trabalho⁹⁰. Nunca é demais salientar que, como defendem Gomes Canotilho e Vital Moreira⁹¹, a proteção do trabalhador na organização interna do trabalho é constitucionalmente assegurada pelo direito à segurança no emprego, prerrogativa que constitui salvaguarda legal às alterações arbitrariamente efetuadas pelo empregador na referida latitude organizacional da atividade.

Mas não é só este o preceito constitucional a atender na proteção dos interesses do trabalhador. Afirma Francisco Liberal Fernandes⁹² que o poder de conformação da prestação pelo empregador não se encontra absolutamente livre das amarras constitucionais referentes aos direitos e interesses fundamentais do trabalhador compreendidos na distribuição do tempo de trabalho, designadamente:

- O direito de organização de condições de trabalho em circunstâncias que permitam ao trabalhador a realização pessoal e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, segundo o art. 59.º, n.º 1, al. b), da CRP;
- O direito ao repouso e ao lazer, nos termos do art. 59.º, n.º 1, al. d), da CRP; e
- O direito à proteção da família, da paternidade e da maternidade, e da infância, conforme preceitua os arts. 67.º a 69.º da CRP.

Júlio Vieira Gomes⁹³ coloca a tónica na possibilidade de o horário de trabalho não constituir elemento essencial do contrato de trabalho, defendendo que a referida dúvida instala-se a partir da leitura das normas legais que consagram a competência do empregador para a definição do horário de trabalho, com observação dos condicionalismos legais, bem como para a manutenção de tal prerrogativa patronal nas posteriores alterações efetuadas ao horário de

⁹⁰ A referida afetação do direito fundamental da segurança no emprego a partir da total permissividade do empregador em alterar as componentes da prestação da atividade constitui argumento exegético de Leitão, 2006: 145.

⁹¹ Canotilho, 2007: 713.

⁹² Segundo Vicente, 2014: 1060-1062, o autor em referência sustenta que “o ordenamento laboral português não confere ao empregador um *ius variandi* ilimitado nesta matéria”.

⁹³ Conforme Gomes, 2007: 665.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

trabalho, exceto no caso de este não ter sido acordado individualmente no início da relação de trabalho ou mesmo em momento posterior a este.

Atente-se que a estipulação inicial do horário de trabalho no documento referente ao contrato individual de trabalho pode não traduzir num acordo de vontades efetivo, mas apenas consistir numa indicação do empregador acerca do horário de trabalho a praticar pelo trabalhador aquando da execução do contrato de trabalho, cumprindo a referida indicação o propósito de informação do trabalhador, pelo que, nesta circunstância, a previsão do horário de trabalho no texto do acordo não o tornaria inalterável posteriormente pelo empregador⁹⁴.

Curiosamente, a contratação coletiva tem-se estendido a aspetos respeitantes a fixação do horário de trabalho⁹⁵, podendo, nesse sentido, evidenciar-se a norma preceituada na cláusula 30.^a, n.º 1, do AE celebrado entre a Fundação INATEL e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) e outros⁹⁶ que impõe, no ato da admissão, o acordo das partes na determinação do horário de trabalho a prestar pelo trabalhador, só podendo ser alterado, segundo o n.º 3 da mesma cláusula, quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador; ou quando haja novo acordo entre as partes; ou quando por necessidade imperiosa do empregador, nas situações em que ocorra a mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados e desde que a alteração não cause prejuízo sério ao trabalhador.

Ainda no espaço de intervenção da negociação coletiva, o AE estipulado entre a Pefaco Portugal, SA e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT)⁹⁷ prevê na sua cláusula 38.^a, n.º 1, que a competência pelo estabelecimento do horário de trabalho cabe ao empregador, dentro dos condicionalismos legais, referindo-se, ainda, no seu n.º 2 que, no momento da admissão, o horário a realizar por cada trabalhador deve estar ajustado à possibilidade de utilização de transporte entre o seu domicílio e

⁹⁴ Assim Monteiro, 2017: 574.

⁹⁵ Xavier, 2018: 548-550, reclama a impossibilidade de determinação do horário de trabalho em cláusulas de convenção coletiva, “constituindo matéria da exclusiva responsabilidade patronal de que o empregador apenas pode dispor contratualmente por acordo especial com o trabalhador”.

⁹⁶ Publicado no BTE, n.º 6, de 15/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

⁹⁷ Com publicação no BTE, n.º 6, de 15/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

o local de trabalho, circunstância que pode refletir uma preocupação das partes contratantes na mitigação dos efeitos nocivos que a ausência de meios de transporte tem no cumprimento das obrigações laborais assim como na própria organização da vida pessoal e familiar do trabalhador.

Retomando à égide da nossa doutrina, Joana Nunes Vicente⁹⁸ também tempera a matéria da fixação do horário de trabalho segundo a margem de atuação do empregador, referindo que, em face da posição doutrinária de se estar perante uma prerrogativa patronal, o ato é tratado como de mera gestão interna, o qual carrega o estado do trabalhador enquanto exterioridade negocial, constituindo este o trajeto normativo tido como regra do regime jurídico ordinário do trabalho, como atesta a combinação dos preceitos do art. 212.º, n.º 1, com o do art.º 217.º, no seu n.º 4. Refere ainda a autora que resulta desta combinação normativa a ideia do carácter unilateral da determinação do horário de trabalho, traduzindo esta uma manifestação própria do poder de direção, quer no início de execução do contrato de trabalho, bem como nas fases consequentes da relação de trabalho, em que a gestão dos meios de produção pode conduzir à alteração das linhas horárias diárias definidoras da heterodisponibilidade do trabalhador.

O sentido da jurisprudência também não tem provocado dissensão quanto à regularidade do poder do empregador na organização dos tempos de trabalho, como bem atesta o seguinte trecho da decisão do STJ⁹⁹, cujo normativo aplicável respeita o CT2003:

A entidade empregadora tem o direito de organizar os tempos de trabalho de acordo com as necessidades e o interesse da empresa, podendo alterar unilateralmente os horários de trabalho, nos termos do disposto no art. 173.º do [CT]2003.

Não tendo o horário do [trabalhador] sido individualmente acordado, podia a entidade empregadora ordenar ao mesmo uma mudança de horário de trabalho, em conformidade com os seus interesses e necessidades, independentemente da duração temporal do anterior horário praticado pelo [trabalhador].

A falta de cumprimento do dever de consulta aos trabalhadores afetados pela mudança, estabelecido no art. 173.º, n.º 2, do [CT2003], não torna ilegítima a alteração do horário, fazendo apenas incorrer o empregador em responsabilidade contraordenacional, nos termos do art. 659.º, n.º 1, do mesmo diploma.

⁹⁸ Vicente, 2014: 1051-1054.

⁹⁹ Cfr. STJ 02/12/2010 – Processo 108/07.ITTbGC.P1.S1 (Vasques Dinis). Disponível para consulta em www.dgsi.pt.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Todavia, e nas situações que apontem, inequivocamente, para a arbitrariedade do empregador na determinação do horário de trabalho, o decisor judicial tem em consideração este circunstancialismo, penalizando o empregador quanto ao exercício abusivo do seu direito, como pode ser apreciado no Aresto¹⁰⁰ que se passa a descrever sucintamente:

Constitui abuso de direito a alteração, não proibida, do horário de trabalho para uma hora que obriga o trabalhador a um percurso de 5 (cinco) km a pé para apanhar transporte que só permita a sua apresentação no local de trabalho após a nova hora fixada, quando o trabalhador só aceitou a alteração se lhe fosse fornecido transporte, inicialmente concedido e depois retirado.

Já deixamos dito que a medida do abuso do direito coincide com a medida do excesso concretamente verificado, num critério de normalidade, regrabilidade e proporcionalidade, o que vem a significar que as Autoras ficaram obrigadas a comparecer ao serviço à hora que o primeiro transporte público lhes permitisse.

Vem provado que isso aconteceria por volta das 7 (sete) horas e 30 (trinta) minutos e também que as Autoras se apresentaram dentro desse condicionalismo nos primeiros dois dias 14 e 15 de abril de 1994 sendo-lhes vedada a entrada e interditas de trabalhar. Não eram obrigadas a mais, pelo que não há que falar em faltas e, muito menos ainda, injustificadas.

Ficou provado, quanto à repetida recusa da prestação de trabalho e até de entrada nas instalações, apesar de bem conhecidas as razões dos atrasos e a impossibilidade, sem incomparável sacrifício e penosidade, de as Autoras se apresentarem mais cedo ao trabalho.

Joana Nunes Vicente¹⁰¹ identifica pontos de contacto entre o horário de trabalho e o local de trabalho, mais concretamente nos aspetos relacionados com o conflito de interesses presente na sua alteração unilateral, problemática que será recuperada no capítulo seguinte.

¹⁰⁰ Vide STJ 24/02/1999 – Processo 98S086 (José Mesquita). Disponível para consulta em www.dgsi.pt.

¹⁰¹ Vicente, 2014: 1062-1063.

Capítulo III - Os problemas contidos no regime das mudanças de local de trabalho e de horário de trabalho e as vias possíveis de solucionamento.

Como pude referir no remate do capítulo precedente, à guisa de Joana Nunes Vicente, a problemática fundamental que une os regimes do local de trabalho e do horário de trabalho centra-se nos aspetos jurídicos relativos à sua alteração por iniciativa do empregador, designadamente quanto aos pressupostos de legitimidade da atuação do empregador, à qual acrescento outra, referente aos efeitos que decorrem das referidas mudanças unilaterais, especificamente quanto ao apuramento do acréscimo de despesas com os transportes, mas, quanto a esta *vexata quaestio*, o último capítulo do presente trabalho se encarregará de tecer algumas formulações teórico-práticas.

No contexto dos referidos regimes jurídicos, a temática relativa aos pressupostos de legitimidade da atuação do empregador nas mudanças de local de trabalho e de horário de trabalho tem merecido aturado pensamento doutrinário e justificado recorrente intervenção decisória dos tribunais judiciais, assim como tem motivado o seu tratamento no plano convénio-dispositivo, como enunciarei ao longo da exposição atinente a este capítulo.

É comumente aceite que, sendo o local de trabalho e o horário de trabalho componentes da estrutura organizativa em que assenta a prestação de trabalho, estes podem, num dado momento, ser alterados, ou por circunstâncias relevantes e inseridas num novo ou renovado paradigma empresarial, ou por contínuos atos de gestão empresarial decorrentes de ajustamentos e reequilíbrios funcionais dos recursos humanos disponíveis e colocados nos estabelecimentos geridos pelo empregador, onde os contratos de trabalho são executados.

Esta possibilidade de alteração pode ocorrer de modo unilateral pelo empregador¹⁰² ou bilateralmente, segundo vontade das partes, obrigando esta à renovação do pacto negocial anterior - que, em face da dinâmica da relação de trabalho, pode já não ser o convénio inicial - e

¹⁰² O legislador do CT2009 refundou aquele que era até à data o regime da mobilidade geográfica “imposta pelos interesses do empregador” através da introdução da figura da transferência a pedido do trabalhador, com previsão no art. 195.º, que, observadas determinadas condições, também pode impor ao empregador a aceitação da alteração do local de trabalho em razão de interesses específicos e tutelados do trabalhador.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

livremente estabelecido¹⁰³, referindo Luís Menezes Leitão¹⁰⁴, sobre a transferência de local de trabalho por acordo, que a sua legitimidade é inquestionável do ponto de vista jurídico, permitindo a modificação do contrato de trabalho relativamente ao local de trabalho (e ao horário de trabalho quando este tenha sido anteriormente contratualizado), o que traduz o reposicionamento e a refundação da garantia de invariabilidade¹⁰⁵ da prestação que o trabalhador gozava na situação anterior.

A mencionada garantia de invariabilidade da prestação abarca, pois, as componentes da organização do trabalho que tenham sido sujeitas a contratualização, podendo incluir-se, a propósito, o local de trabalho, por ser parte integrante do objeto do contrato de trabalho¹⁰⁶, e o horário de trabalho. A respeito do local de trabalho, esta pode ser extraída do art. 129.º, n.º 1, al. f), *in principle*, do CT2009, enquanto, sobre o horário de trabalho, a garantia funciona segundo o consignado no art. 217.º, n.º 4, do CT2009, podendo também, por via da contratação coletiva, assegurar-se igual desiderato através da blindagem (total ou parcial) da prerrogativa laboral do empregador - especialmente consagrada no art. 212.º, n.º 1 do CT2009 - de determinação dos horários de trabalho. Ora, para comprovação do que acabo de afirmar justifica-se a amostra referente ao AE entre a Pefaco Portugal, SA e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT)¹⁰⁷, estando previsto na cláusula 38.ª, n.º 7, que o empregador apenas poderá alterar o horário de trabalho em prática pelo trabalhador se este manifestar por escrito o interesse na sua alteração; ou quando as partes assim o venham a acordar; ou por necessidade empresarial, devidamente fundamentada, e relacionada com um processo reorganizativo geral ou seccional dos horários de funcionamento dos locais de prestação da atividade, desde que a alteração não convoque prejuízo sério para o trabalhador.

¹⁰³ Cordeiro, 2019: 122, ensina que o regime legal vigente afeta à forma escrita os acordos que consistam em produzir “desvios à sequência principal, isto é, ao núcleo laboral normalizado”.

¹⁰⁴ Leitão, 2016: 285.

¹⁰⁵ Assim denomina Abrantes, 2010: 120-121, o princípio consagrado no art. 406.º, n.º 1, do CC e que serve de salvaguarda jurídica a alterações contratuais impostas unilateralmente por uma das partes contraentes e imotivadas na lei.

¹⁰⁶ Fernandes, 2017: 501-503, é lapidar no referido enquadramento do local de trabalho no objeto do contrato.

¹⁰⁷ Publicado no BTE, n.º 6, 15/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Contudo, e nos próprios termos do art. 406.º, n.º 1, *in fine*, do CC, o cumprimento do programa contratual pode ser modificado sem que tenha havido concordância da contraparte se a lei assim o admitir expressamente¹⁰⁸.

Por conseguinte, admite o art. 194.º, no seu n.º 1, do CT2009 que o local de trabalho pode ser alterado unilateralmente pelo empregador, de modo temporário ou definitivo, caso se verifique um dos seguintes pressupostos:

- i. Mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço; e
- ii. Se outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério.

De salientar que nem todas as prestações de trabalho realizadas, temporariamente, fora do espaço geográfico onde o trabalhador esteja colocado ou adstrito à realização da atividade são tidas como mudanças de local de trabalho, ou transferências de local de trabalho – assim denominação da norma em referência do CT2009 –, podem ocorrer, simplesmente, deslocações - com prescrição no art. 193.º, n.º 2 do CT2009 -, compreendidas nas tarefas ou funções do posto de trabalho ao qual o trabalhador se encontra afeto e que não têm subjacente a integração funcional noutra estrutura organizativa, ao preenchimento transitório de outro posto de trabalho, sendo esta a matriz doutrinária¹⁰⁹ que caracteriza e distingue as movimentações geográficas aqui referidas.

A distinção entre as transferências definitiva e temporária de local de trabalho convoca, necessariamente, o parâmetro temporal como fator de determinação da situação geográfica do trabalhador, prevendo o art. 194.º, n.º 3, do CT2009 o limite-regra de 6 (seis) meses para a duração da transferência temporária, que pode ser ultrapassado apenas na medida em que estejam em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa – vislumbre-se, *v.g.*, a situação em que a movimentação do trabalhador tinha inicialmente estimada a duração de 6 (seis) meses,

¹⁰⁸ Varela, 1987: 373, dispõe que, enquanto regra geral, “o contrato vale como lei em relação aos contraentes [*lex contractus*]”, todavia, em determinadas situações excecionais, admite-se “a extinção ou modificação da relação contratual por vontade exclusiva de uma das partes”.

¹⁰⁹ Assim Brito, 2001: 363, que apresenta o elemento organizativo como indicador de diferenciação entre a transferência temporária e a mera deslocação.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

prazo tido como suficiente para a tramitação de todo o procedimento de recrutamento externo e consequente preenchimento definitivo do posto de trabalho, mas que, por um qualquer facto imponderável, sofreu uma dilação de 2 (dois) meses, circunstância que poderia determinar igual extensão do período da transferência temporária. Bem, importa referir que, nos termos do n.º 6 do mesmo artigo em apreciação, por via de IRCT, pode ficar definido um prazo de duração maior ou menor da transferência temporária e, mesmo, pode ser configurado elenco de situações específicas motivadoras da movimentação transitória de trabalhador com prazos limite associados.

Faço nota que a possibilidade de derrogação convencional do regime substantivo da transferência de local de trabalho por iniciativa do empregador tanto afetará, como descreve António Monteiro Fernandes¹¹⁰, os condicionamentos das transferências definitiva e temporária, como também o já referido limite de duração da transferência temporária, a modalidade de compensação dos encargos decorrentes das transferências e a própria configuração da atuação desvinculativa do contrato de trabalho pelo trabalhador, matérias que se encontram plasmadas nos n.ºs 1 a 5 do nomeado artigo e que, em razão do preceituado do art. 3.º, n.º 5, do CT2009, ficam arredadas de estipulação individual.

Mantendo-me na disposição legal do art. 194.º do CT2009, é de salientar a possibilidade prevista no seu n.º 2 de as partes da relação individual de trabalho gizarem, em combinação, uma cláusula de mobilidade que permita ao empregador, dentro de determinados parâmetros espaciais, o exercício da faculdade de alteração do local de trabalho durante um lapso de tempo de 2 (dois) anos¹¹¹ ou, também admite a norma em questão, podem os interlocutores da relação de trabalho acordarem a extensão ou a inibição da referida faculdade ao empregador, com o mesmo prazo de validade de 2 (dois) anos, suscitando esta matéria alguma controvérsia na doutrina, atendendo à amplitude que o acordo poderá assumir e, em razão desta, surgirem as hipóteses extremas de total bloqueio da ação gestonária do empregador relativamente àquele trabalhador ou de franqueamento do exercício da prerrogativa do empregador sempre e nas condições que este o

¹¹⁰ Fernandes, 2017: 516.

¹¹¹ Refere Amado, 2008: 173-174, que “a lei laboral convida as partes a substituir a necessidade de um consentimento atual do trabalhador (contemporâneo da mobilidade proposta pelo empregador) por um consentimento dado *ex ante* pelo mesmo, através da estipulação de uma cláusula de mobilidade”.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

entendesse. Contudo, como se verá tratado nas secções do presente capítulo, aquilo que à primeira vista poderia conduzir intuitivamente ao entendimento de que a estipulação de cláusula de mobilidade geográfica, por corresponder ao produto da expressão da liberdade contratual das partes¹¹², não justificaria o questionamento da sua conformidade legal, pode, de facto, estar em desacordo com aquilo que são os mecanismos de tutela das partes admitidos na nossa ordem jurídica.

Exercida a faculdade de transferência, definitiva ou temporária, de local de trabalho, o empregador é responsável por suportar as eventuais despesas associadas à referida ordem unilateral, à luz do consignado no mesmo art. 194.º, n.º 4, do CT2009, compreendendo-se nestas apenas as que digam respeito aos meios de transporte a utilizar no novo trajeto entre a residência do trabalhador e o novo local de trabalho e as atinentes à mudança de residência ou de alojamento, no caso da transitoriedade da transferência.

A regularidade da alteração unilateral do local de trabalho também se encontra dependente da observação dos requisitos de forma previstos na lei, especificamente no art. 196.º do CT2009, cumprindo ao empregador a entrega de uma comunicação escrita, com integração do(s) fundamento(s) objetivo(s) que habilita(m) a ordem de mudança e a indicação da sua duração previsível, no caso da transferência temporária, devendo a efetivação da transferência respeitar um intervalo de tempo mínimo desde a tomada de conhecimento formal do trabalhador da ordem de transferência de local de trabalho, que é de 8 (oito) dias se a transferência não for definitiva e de 30 (trinta) dias caso a duração da transferência for por tempo indeterminado.

A circunstância de a ordem de alteração individual do local de trabalho não satisfazer os pressupostos legais ou as formalidades previstas para o efeito habilitaria o trabalhador a exercer o seu *ius resistendae*, mediante a desobediência legítima à referida ordem de transferência, cuja materialização se verificaria na não apresentação no ordenado local de trabalho, invocando, para o efeito, a prerrogativa legal consagrada no art. 128.º, n.º 1, al. e), *in fine*¹¹³. De referir que o

¹¹² Amado, 2005: 81, neste domínio, faz referência ao ressurgimento do poder jurisdicção na regulação dos interesses individuais dos sujeitos da relação de trabalho na medida em que o legislador laboralista, com a aprovação do CT2003, passou a apostar na flexibilização laboral.

¹¹³ Baptista, 1998: 28-29, aduz que o direito de resistência a ordens ou instruções patronais, por ter consagração expressa na lei ordinária, não se filia no art. 21.º da CRP, porque os “direitos, liberdades e garantias que se têm em

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

exercício do direito de resistir à ordem depender, também, do facto de a mudança de local de trabalho não integrar um movimento coletivo de trabalhadores, decorrente da mudança ou encerramento, total ou parcial, das instalações, porquanto, neste cenário, o mecanismo de desobediência à apresentação no local de trabalho anterior não poderia ser viável em razão dos próprios interesses¹¹⁴ subjacentes no contrato de trabalho ficarem irremediavelmente em causa. Nesta medida, o trabalhador poderia, simplesmente, aceitar a ordem (passando a realizar a atividade contratada nas novas instalações), ou invocar o mecanismo de resolução do contrato de trabalho, nos termos do art. 194.º, n.º 5, do CT2009, em caso de seriedade do prejuízo, ou fazer apelo ao art. 394.º, n.º 3, al. b)¹¹⁵, quando, em face da licitude da ordem, e na ausência de relevância dos prejuízos para o trabalhador, este não tivesse interesse na manutenção do vínculo contratual, nem pretendesse sequer cumprir os termos da ordem de transferência durante o período de aviso prévio em virtude da modalidade de denúncia do contrato de trabalho, segundo o art. 400.º do CT2009.

Ainda a respeito das vias extintivas do contrato de trabalho, por iniciativa do trabalhador, o STJ¹¹⁶ aceitou que, nas situações em que a decisão de transferir não tenha salvaguardado o cumprimento dos elementos de forma previstos para o efeito, o trabalhador se constitua no direito de resolver o contrato de trabalho, por violação da sua garantia de inamovibilidade, independentemente da existência de prejuízo sério, fazendo atuar o art. 394.º, n.º 2, al. b) do CT2009 e beneficiando do direito a indemnização previsto no art. 396.º, n.º 1, do CT2009.

Comparativamente com o regime jurídico-laboral português, refira-se que, no foro do *Estatuto de los Trabajadores*, só se verifica uma situação de transferência de local de trabalho se a mudança do *locus laboris* determinar uma mudança de residência do trabalhador.

vista nesse artigo são os que recebem dignidade constitucional. E a garantia da inamovibilidade não tem essa dignidade”. Assim, defende o autor que se a lei ordinária do trabalho estipulasse a “executividade imediata de uma ordem de transferência, reservando a sua impugnação para a sede judicial, a opção seria constitucionalmente legítima”.

¹¹⁴ Segundo Fernandes, 2017: 509-511, a transferência de local de trabalho “surge como consequência incondicionada” da decisão do empregador quando o seu fundamento tenha assentado na mudança ou extinção de instalações.

¹¹⁵ Xavier, 2018: 521, identifica esta possibilidade para defesa dos interesses pessoais do trabalhador.

¹¹⁶ Vide STJ 14/05/2014 – Processo 990/10.5TTMTS.P1.S1 (Melo Lima). Disponível para consulta em www.dgsi.pt.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Em cumulação com o pressuposto anunciado, para que se verifique uma transferência definitiva de local de trabalho é necessário que a atividade contratada não tenha natureza itinerante, particularmente de cariz móvel em relação aos locais de prestação de trabalho.

Também, a afirmação de uma movimentação espacial a título de transferência de local de trabalho impõe ao empregador a sua justificação enquanto razões objetivas de interesse empresarial, relacionados com fatores económicos, técnicos, organizacionais ou de produção.

Quanto aos seus requisitos formais, o art. 40.º do ET aponta para a prévia comunicação da transferência de local de trabalho no prazo de 30 (trinta) dias, ficando o trabalhador com o direito de opção entre a aceitação (ou não oposição) dos termos da transferência, cabendo-lhe receber a compensação por despesas relacionadas com esta, ou a resolução do contrato de trabalho, com direito a um pecúlio compensatório específico em razão do tempo de antiguidade do vínculo de trabalho [de 20 (vinte) dias de salário por ano de serviço, rateado por meses os períodos de tempo inferiores a 1 (um) ano e com um máximo de 12 (doze) meses].

No processo de resolução do contrato de trabalho, a questão do prejuízo sério encontra-se plasmado no próprio pressuposto relativo à necessidade de mudança de residência, sendo este aspeto, a meu ver, de absoluta relevância para a legitimidade do termo do vínculo contratual (com direito a indemnização) por parte do trabalhador.

Sem ter a pretensão de aprofundamento (exaustivo) do regime - aliás, esta abordagem surge como um mero apontamento e curiosidade -, parece-me que a necessidade de mudança de residência, decorrente da alteração do local de trabalho, é o ponto central e controversia do regime, atendendo que nem todas as alterações de local de trabalho requererão a necessidade de alteração da residência, cabendo, pois, proceder-se (a meu ver, ao empregador, cujo interesse em causa é óbvio, considerando que lhe caberá suportar os custos decorrentes da situação de mudança de local de trabalho) ao apuramento da possibilidade de utilização da rede de transportes para a realização da deslocação entre a residência do trabalhador e o novo local de trabalho.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Destaco, de igual forma, que o pressuposto da mudança de residência constitui a baliza regimental para o custeio das despesas com os transportes no caso de o trabalhador anuir à transferência do local de trabalho.

De evidenciar que, para o cômputo das despesas relacionadas com a transferência, estão traduzidas as despesas próprias (havidas com a deslocação entre o domicílio e o novo local de trabalho e com as respeitantes à mudança de residência) e de dependentes (designadamente as referentes à mudança de estabelecimento de ensino, em razão da consequente alteração de residência), que podem ser sujeitas a acordo individual mas que, de modo algum, podem ser de valia inferior às consagradas nas convenções coletivas aplicáveis.

Com a notificação da transferência de local de trabalho, o trabalhador tem o direito de ausentar-se ao trabalho, sem perda de remuneração, por apenas um dia, estando patente neste benefício previsto no art. 37.º, n.º 3, al. c), do ET a natural necessidade do trabalhador na agilização e realização da logística relacionada com a mudança de residência.

Ainda sobre os efeitos da ordem de transferência, importa referir que a insatisfação pessoal do trabalhador pode contrariar a iniciativa do empregador se, mediante intervenção judicial, os factos empresariais declarados e que motivaram a atuação deste forem considerados injustificados, devendo, neste caso, o trabalhador ser recolocado na situação anterior à ordem de transferência.

No decurso das mudanças coletivas de local de trabalho¹¹⁷, o empregador deve proceder a um período de consultas junto dos representantes dos trabalhadores, não superior a 15 (quinze) dias. Este procedimento justifica-se com base na necessidade de validação das causas empresariais invocadas e reclamadoras da dita movimentação coletiva, bem como para ponderação dos efeitos e sua atenuação na esfera dos trabalhadores abrangidos pela alteração do local da atividade laboral, mediante ação negocial conjunta, entre o empregador e a comissão

¹¹⁷ São entendidas como tal as que afetem um mínimo de 5 (cinco) trabalhadores, no caso do encerramento total do estabelecimento, ou de 10 (dez) % do total de trabalhadores da empresa com o mínimo de 100 (cem) trabalhadores e, até 30 (trinta) trabalhadores, em empresas que empregam mais de 300 (trezentos), no caso de extinção parcial do estabelecimento, valor percentual contabilizado num período consecutivo de 90 (noventa) dias.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

negociadora constituída anteriormente (à comunicação do empregador sobre a abertura do período de consulta).

Celebrado o acordo entre a referida comissão negociadora e o empregador, no contexto de um processo coletivo de transferência de local de trabalho, o regime legal, no seu art. 40.º, n.º 2, parágrafo 8.º, do ET, permite ainda que cada um dos trabalhadores em causa possa resolver o contrato de trabalho, sem prejuízo da percepção do montante indemnizatório acima mencionado, a propósito da transferência individual de local de trabalho.

O regime prevê a possibilidade de o trabalhador desencadear a mudança de local de trabalho, quer decorrente da situação de acompanhamento de cônjuge que, também trabalhador da mesma empresa, tenha sido transferido de local de trabalho e, conseqüentemente, obrigado a mudar de residência, bem como nas situações respeitantes a violência doméstica e para reforço do direito de proteção da saúde do trabalhador que seja portador de deficiência e que, no contexto do acompanhamento médico ou de outro tipo relacionado com a situação de deficiência, necessite de se deslocar frequentemente para um local fora da cidade onde reside.

O enquadramento legal das transferências temporárias também é observado no ET, especificamente no art. 40.º, n.º 6, fazendo o regime depender da necessidade de mudança de residência para que o trabalhador possa ver reconhecidos os seus direitos, mormente o gozo de um período de licença de 4 (quatro) dias úteis no domicílio de origem em cada lapso temporal de 3 (três) meses de deslocação - não computando neste âmbito os dias de viagem necessários para realização da deslocação entre domicílios - e a ação judicial para apreciação da regularidade dos motivos apostos na ordem de transferência temporária e que determinaram a decisão do empregador, que devem ser por razões económicas, técnicas, organizacionais ou de produção, ou por contratos relativos à atividade empresarial, cabendo pois ao empregador a concretização dos factos que integram as razões determinantes à necessidade de transferir temporariamente determinado trabalhador de local de trabalho, com necessária mudança de residência, também, temporária.

Sublinho ainda que o art. 40.º, n.º 6, parágrafo 4.º, do ET reflete os efeitos da transferência definitiva de local de trabalho a uma situação de transferência temporária quando o período de duração desta transferência seja superior a 12 (doze) meses num período global de 3 (três) anos,

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

designadamente, a meu ver, o direito de resolução do contrato de trabalho com indemnização por antiguidade.

De regresso ao nosso ordenamento jurídico, agora fixando a análise no regime de alteração do horário de trabalho, de salientar que este encontra-se estatuído no art. 217.º do CT2009 e, por via do seu n.º 1, no art. 212.º, n.ºs 1 e 2, do CT2009, competindo ao empregador a determinação de novos horários de trabalho a partir daquele - ou do conjunto daqueles que possam compor um segmento de horários de trabalho - que foi determinado inicialmente por si, exceto se, quer no início da execução do contrato de trabalho, ou durante da sua vigência, as partes tenham convencionado o período de tempo diário relativo à heterodisponibilidade do trabalhador, facto que suscitaria a essencialidade do horário de trabalho no domínio do respetivo programa contratual.

Reputando-me apenas à situação da alteração unilateral de horário de trabalho, a norma do art. 217.º do CT2009, mormente o seu n.º 2, faz nota do dever de o empregador em assegurar a participação dos trabalhadores abrangidos pela alteração e da respetiva comissão de trabalhadores – que, caso inexistente, é substituída no processo de consulta pela comissão sindical ou intersindical ou pelos delegados sindicais -, o que, de certo modo, pode significar a presença de um poder participado¹¹⁸ na elaboração do horário de trabalho, situação que acautelaria, nesse sentido, o respeito pelas condições previstas no art. 212.º, n.º 2, do CT2009, as quais o empregador deve considerar no processo unilateral de elaboração do horário de trabalho. Se no decurso da participação dos trabalhadores e seus representantes o empregador entender que as propostas apresentadas não servem os interesses empresariais¹¹⁹, então competir-lhe-á assumir integralmente o processo de fixação do horário de trabalho, dentro das limitações materiais decorrentes da aplicação da já mencionada norma do art. 212.º, n.º 2, do CT2009.

¹¹⁸ Fernandes, 1994a: 162, já apontava para esta solução no quadro normativo do DL n.º 409/71, achando que não havia qualquer obstáculo legal que impedisse a participação do trabalhador na determinação do horário de trabalho.

¹¹⁹ Segundo as decisões judiciais, STJ 30/04/2014 – Processo 363/05.1TTVSC.L1.S1 (Fernandes da Silva) e TRL 08/05/2013 – Processo 5369/07.3TTLSB.L1-4 (Paula Santos), o empregador encontra-se obrigado a consultar os representantes dos trabalhadores, não tendo que aceitar ou negociar as propostas apresentadas por estes, beneficiando do arbítrio de as considerar pertinentes ou não. Decisões disponíveis para consulta em www.dgsi.pt.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

O art. 217.º do CT2009 também alude à obrigação de o empregador dar conhecimento prévio aos trabalhadores envolvidos dos novos horários de trabalho a praticar, devendo esta comunicação escrita observar a antecedência de 7 (sete) dias em relação ao início da sua aplicação para a generalidade das situações, ou de 3 (três) dias na circunstância de o empregador ter a dimensão de microempresa. Constituirá a eventual violação do dever de publicitação dos novos horários de trabalho razão de monta para o trabalhador obstar o seu cumprimento?

A resposta à questão obriga, primeiramente, a ponderar a *ratio* do mecanismo de aviso prévio, o qual, segundo Joana Nunes Vicente¹²⁰, tem a sua razão de ser - quando o beneficiário seja o trabalhador - na necessidade de reorganização da sua vida pessoal, familiar e social, à semelhança do sentido do aviso prévio na comunicação da transferência de local de trabalho, pretendendo a norma ora em questão que seja evitada uma alteração brusca e repentina no quotidiano do trabalhador, achando o legislador que os prazos em questão estão devidamente balanceados com os interesses a proteger, quer os do trabalhador, assim como os do empregador, *vide* na distinção material feita na norma ao prazo de aviso prévio concedido às microempresas, onde é tido em equação o número reduzido de trabalhadores e a necessidade de a respetiva alteração de horário de trabalho exigir períodos de adaptação mais curtos fruto do maior dinamismo e flexibilidade decorrentes desta realidade empresarial.

Assim, constituindo os referidos prazos de aviso prévio o *minus* legal tendente a salvaguardar os interesses pessoais e familiares do trabalhador, na eventualidade de a referida garantia legal não for devidamente observada – excluindo-se deste paradigma a possibilidade excepcional do art. 217.º, n.º 3, do CT2009, cujo desenho tem um raio de permissão muito exíguo, absorvendo apenas 3 (três) alterações ao horário de trabalho, com inscrição em livro de registos próprio, cuja duração não ultrapasse uma semana, cabendo ao empregador proceder a consulta junto dos representantes de trabalhadores considerados nos termos do n.º 2 da mesma norma -, nem tenha o empregador apresentado justificação devidamente concretizada e relacionada com o interesse da empresa para a intempestividade ou ausência de aviso prévio¹²¹, pode o trabalhador

¹²⁰ Vicente, 2006: 87.

¹²¹ Carvalho, 2004: 58-59, traduz a hipótese de o empregador justificar, com carácter de excepcionalidade e segundo motivo atinente a circunstâncias imprevisíveis da própria atividade ou organização, a ausência de aviso prévio.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

desrespeitar legitimamente a referida ordem, nos termos previstos no art. 128.º, n.º 1, al. e), *in fine*, do CT2009¹²².

Sobre as demais cautelas legais destinadas a proteger a confiança dos trabalhadores - assim as nomeia António Menezes Cordeiro¹²³ -, a alteração unilateral de horário de trabalho encontra-se condicionada na sua efetivação quando o horário de trabalho praticado assentar num acordo individualmente celebrado¹²⁴, havendo dúvidas, neste quadro fático, acerca da regularidade da mudança de horário de trabalho, através de assentimento tácito do trabalhador, num cenário de acordo individual de mudança de local de trabalho, entendimento que merece oposição de Francisco Liberal Fernandes¹²⁵. Significa, pois, que num cenário de mudança de local de trabalho por acordo a eventual alteração do horário de trabalho acordado dependeria, de igual forma, da manifestação escrita das partes, podendo a referida alteração, nomeadamente, cingir-se, à substituição de uma tipologia de horário por outra ou pelo próprio alargamento dos limites materiais dentro dos quais o empregador poderia determinar o horário de trabalho.

Todavia, sou de opinião contrária à de Francisco Liberal Fernandes na circunstância de o horário de trabalho praticado não ter decorrido de acordo individual e, por via de ulterior mudança de local de trabalho, por acordo, o trabalhador ter passado a prestar a atividade segundo uma nova tipologia de horários de trabalho. Entendo que a concordância expressa do trabalhador à transferência de local de trabalho tinha também subjacente o seu assentimento ao modo e ao

¹²² A maioria das decisões judiciais [STJ 24/02/2010 – Processo 248/08.0TTBRG.S1 (Sousa Grandão) e STJ 07/10/2010 – Processo 439/07.0TTFAR.E1.S1 (Sousa Grandão) e STJ 30/04/2014 – Processo 363/05.1TTVSC.L1.S1 (Fernandes da Silva)] considerou que a preterição de uma formalidade indispensável, essencial, torna a decisão inválida. Em sentido contrário, STJ 02/12/2010 – Processo 108/07.1TTBGC.P1.S1 (Vasques Dinis), que admitiu apenas a responsabilização contraordenacional do empregador, não impondo à falta de cumprimento do dever a ilegitimidade da alteração do horário. Os Ac. citados estão disponíveis para consulta em www.dgsi.pt.

¹²³ Cordeiro, 2019: 535.

¹²⁴ Por toda a doutrina, Martinez, 2017a: 752-755, que entende, se “as partes estabeleceram no contrato de trabalho um determinado horário de trabalho, trata-se de uma cláusula que as vincula e que não pode ser posta em causa unilateralmente”. Também a jurisprudência é unânime neste sentido, *vide* TRP 01/02/2016 – Processo 1861/14.1T8MTS.P1 (Eduardo Petersen Silva). Disponível para consulta em www.dgsi.pt.

¹²⁵ Fernandes, 1994b: 174, considera que o “simples facto de concordar com a mudança do local de trabalho não só envolve automaticamente qualquer obrigação para o trabalhador de sujeitar-se ao horário que nesse local é praticado, como também não pode ser interpretado como uma declaração tácita de aceitação desse mesmo horário”.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

tempo em que a prestação do trabalho se desenvolveria no novo local de trabalho, inexistindo nesta situação, ao contrário do exemplo anterior, um acordo de fixação de horário de trabalho prévio que impusesse igual procedimento na alteração subsequente do horário de trabalho. Esta aceitação do novo horário de trabalho, tácita por sinal, partia precisamente da concordância imediata do trabalhador à mudança de local de trabalho, facto que entendo ser valorativo quanto à vontade mediata de aceitação da alteração de horário de trabalho¹²⁶.

Decorrente da alteração unilateral de horário de trabalho, cumpre ao empregador o pagamento do acréscimo de despesas que o trabalhador tenha passado a incorrer em razão desta, que podem ir além das despesas relacionadas com a deslocação, não sendo a norma do art. 217.º, n.º 5, do CT2009 tão estrita no alcance material da tipologia de danos a compensar quanto o preceituado no art. 194.º, n.º 4, do CT2009.

Ademais, em paralelo com os termos de fixação inicial de horário de trabalho, a alteração de horário de trabalho encontra-se sujeita à observância de determinados condicionalismos legais, mormente, como alude Maria Luísa Teixeira Alves¹²⁷, os limites máximos dos períodos normais de trabalho (diário, semanal e, ou, em média); o período de funcionamento do serviço; o intervalo de descanso; a duração máxima de prestação de trabalho consecutivo; o período mínimo de descanso diário entre jornadas de trabalho; os períodos referentes ao descanso semanal obrigatório e complementar; e outros regimes especiais relacionados com direitos pessoais do trabalhador.

A respeito da possibilidade de o trabalhador desvincular-se da relação de trabalho com justa causa e com direito a indemnização, esta tem sido uma matéria debatida na doutrina, admitindo-se¹²⁸ que, perante uma alteração de horário de trabalho que impusesse sacrifícios manifestamente inexigíveis e impraticáveis ao trabalhador, a aplicação da norma constitucional do art. 53.º corresponderia ao *minimus* da nossa ordem jurídica para proteção da esfera de

¹²⁶ Baptista, 1997/1998: 63, considera que “a aceitação tácita pode deduzir-se, além da continuação da execução, de outros elementos de onde se possa deduzir a vontade inequívoca de aceitação da alteração. Se o trabalhador não manifesta qualquer reserva à alteração e se a prestação do trabalho no novo local se prolonga por um lapso de tempo razoável, tais elementos devem ser considerados para efeitos de dedução da aceitação tácita”.

¹²⁷ Alves, 2011: 225-228.

¹²⁸ Assim Vicente, 2014: 1067-1069.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

interesses do trabalhador, sendo esta a garantia legal que operaria a resolução do contrato de trabalho, segundo o art. 394.º, n.º 2, al. b), do CT2009 ou, se o trabalhador quisesse manter o seu vínculo laboral, que fundamentaria o *ius resistentiae* à ordenação do empregador.

A desvinculação do contrato de trabalho pelo trabalhador, sem direito a ser indemnizado, é apontado pela jurisprudência¹²⁹ como um recurso disponível quando a alteração do horário de trabalho conduzir a uma alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, nos termos do art. 394.º, n.º 3, al. b), do CT2009.

De modo muito lesto, torno a espreitar o regime jurídico-laboral espanhol, agora a propósito da alteração do horário de trabalho, importando referir que o ET estatui no art. 41.º, especificamente no n.º 1, al. b), que o empregador pode introduzir modificações substanciais das condições de trabalho quando houver razões económicas, organizacionais ou de produção, sendo consideradas como tal as que estão relacionadas com a competitividade, produtividade ou organização técnica ou de trabalho na empresa.

As referidas modificações substanciais das condições de trabalho, como referido anteriormente, abrangem o domínio do horário de trabalho, independentemente de este se encontrar consagrado no contrato de trabalho, nas convenções coletivas ou decorrerem de decisão unilateral do empregador, entendendo-se como de natureza coletiva as alterações que visem 10 (dez) % do total de trabalhadores da empresa com o mínimo de 100 (cem) trabalhadores e, até 30 (trinta) trabalhadores, em empresas que empregam mais de 300 (trezentos) - valor percentual contabilizado num período consecutivo de 90 (noventa) dias.

Sublinha-se que, no caso de o trabalhador afetado pela modificação unilateral do horário de trabalho ficar prejudicado pela referida alteração, o art. 41.º, n.º 3, do ET prevê a possibilidade de este resolver o contrato de trabalho com direito a um *quantum* indemnizatório, sensivelmente em termos inferiores aos previstos para a transferência de local de trabalho, ou de suscitar o

¹²⁹ Vide TRP 20/10/2008 – Processo 0843391 (Ferreira da Costa). Disponível para consulta em www.dgsi.pt. Neste aresto ficou assente que determinado trabalhador, por ter deixado de praticar um horário de trabalho das 06 (seis) horas às 14 (quatorze) horas e passado a praticar um com o ciclo horário das 08 (oito) horas às 12 (doze) horas e das 14 (quatorze) horas às 18 (dezoito) horas, deixou de auferir os complementos remuneratórios respeitantes à anterior tipologia de horário de trabalho. Decisão disponível para consulta em www.dgsi.pt.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

controle externo, junto dos tribunais judiciais, sobre a (ir)regularidade dos motivos que fundaram a modificação do horário de trabalho, declarando a sentença judicial se esta alteração é justificada ou não, e, neste último caso, reconhecerá o direito do trabalhador a ser colocado nas circunstâncias anteriores.

Ao invés da modificação individual de condições de trabalho, na modificação coletiva há um período de consulta, com a duração máxima de 15 (quinze) dias, sendo este período anterior à decisão de alteração dos horários de trabalho, de um coletivo de trabalhadores, servindo o referido período para os representantes dos trabalhadores e o empregador refletirem sobre as causas motivadoras da decisão empresarial e, também, sobre a possibilidade de serem evitados ou reduzidos os seus efeitos, bem como das medidas necessárias para mitigar suas consequências para os trabalhadores afetados.

No identificado período de consultas, é possível que as partes acordem sobre o eventual custeio do empregador das maiores despesas com os transportes dos trabalhadores abrangidos pelas alterações de horário de trabalho, não existindo igual referência legal nas modificações individuais, salvo nos casos em que as convenções coletivas consagrem a atribuição deste direito nas situações individuais.

De todo o modo, e à semelhança das situações de transferência coletiva de local de trabalho, a celebração de acordo entre o empregador e os representantes dos trabalhadores não impede que, cada um dos trabalhadores abrangidos pela modificação do horário de trabalho, resolva o contrato de trabalho e receba o montante de indenização respeitante à sua antiguidade na empresa, desde que, sublinho, seja patente o prejuízo causado a cada trabalhador em virtude da alteração do seu horário de trabalho.

Importa esclarecer que a situação de transferência de local de trabalho constitui uma situação de modificação das condições de trabalho, todavia, e assim dispõe o art. 41.º, n.º 7, do ET, o seu tratamento deve respeitar o quadro normativo do art. 40º, pelo que, este é um caso de exceção ao consagrado no art. 41.º do ET.

Em concordância com o referido nos pontos anteriores, são razões fundadas e que possibilitam a resolução do contrato de trabalho as modificações substanciais nas condições de

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

trabalho realizadas sem cumprimento do disposto no art. 41.º do ET e que prejudiquem a dignidade do trabalhador, conforme prevê o art. 50.º, n.º 1, al. a), do ET.

Na circunstância do empregador recusar dar cumprimento à ordem judicial de reintegração de trabalhador nas condições de trabalho anteriores, nas situações referentes aos arts. 40.º e 41.º do ET, respetivamente, à transferência de local de trabalho e à alteração de horário de trabalho, pode o trabalhador resolver o contrato de trabalho com justa causa, cabendo-lhe receber uma indemnização nos termos definidos para as situações de despedimento sem justa causa, de acordo com a combinação dos arts. 50.º, n.º 2, e 56.º, n.º 1, do ET, cujo valor deve ser equivalente a 33 (trinta e três) dias de salário por ano de serviço, ou proporcional em caso de fração de meses por cada ano de serviço, até um máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

Destaco, ainda, que as ações judiciais contra as decisões empresariais relativas às transferências de local de trabalho (de natureza permanente ou temporária) e às alterações de horário de trabalho devem ser intentadas no prazo máximo de 20 (vinte) dias após o ocorrido (cuja contagem se inicia a partir do dia seguinte à data da notificação da decisão empresarial, que ocorre após o término, se houver, do período de consulta), sob pena de caducidade do direito, podendo este prazo ser interrompido na situação de apresentação do pedido de conciliação perante o órgão público competente de mediação, arbitragem e conciliação, nos termos preceituados no art. 59.º, n.ºs 3 e 4, do ET.

1. A problematização.

Na exposição introdutória do segmento temático que enquadra o presente capítulo estão vertidas várias particularidades do regime de alteração de local de trabalho e de horário de trabalho que têm merecido ampla disputa intelectual pelos vários intervenientes e pensadores do Direito do Trabalho. Propositadamente, deixei à margem, para integrar as secções que compõem este capítulo, o desenvolvimento da problemática central deste regime e que identifique no domínio dos pressupostos de legitimidade da atuação do empregador nas situações que visem as mudanças de local de trabalho e de horário de trabalho.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Ora, referente à mudança de local de trabalho e passando revista aos pressupostos que integram esta vicissitude contratual¹³⁰, importa aduzir que, nos termos preceituados no art. 194.º, n.º 1, do CT2009, quer a mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste habitualmente atividade, bem como outro motivo de interesse da empresa e sem implicação de prejuízo sério para o trabalhador a partir da transferência, constituem os elementos habilitantes autónomos que fundamentam o regular exercício do poder do empregador na alteração do local de trabalho, seja de modo permanente ou apenas por certo período de tempo.

O eventual questionamento do pressuposto referente a mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento não encerra uma especial controvérsia nos fóruns juslaborais, atendendo que este é um motivo absolutamente objetivo, relacionado com uma decisão natural de interesse e de gestão empresarial, assente em critérios, sobretudo, de expressão económica e que, a meu ver, afasta este pressuposto de um processo perscrutivo e de controlo externo demasiadamente exaustivo, bastando a verificação da sua regularidade com a invocação da referida necessidade empresarial de deslocalização, total ou parcial, da atividade económica. Atente-se que, nestas circunstâncias, a atuação do prejuízo sério, para efeitos extintivos da relação contratual e com direito a um *quantum* indemnizatório, encontra-se disposta no art. 194.º, n.º 5, do CT2009 no caso de a referida mudança ou extinção ser definitiva, não sendo a seriedade do prejuízo suscetível de obstar à concretização da referida transferência mediante o *ius resistitiae* do trabalhador, atenta a natureza incondicionada da decisão do empregador, sem prejuízo de, na falta de prejuízo sério, o trabalhador poder cessar justificadamente o contrato de trabalho, no quadro da alteração substancial e duradoura das condições de trabalho (leia-se, no domínio do espaço geográfico onde a prestação de trabalho ocorre) sem, contudo, direito a indemnização, nos termos do art. 394.º, n.º 3, al. b), do CT2009.

Diferente consagração se alcança em relação ao segundo pressuposto mencionado, respeitante a outro motivo de interesse da empresa e cuja transferência não imponha um prejuízo sério para o trabalhador, onde a proliferação de conceitos indeterminados, especificamente

¹³⁰ Brito, 2017: 504, assume, precisamente, que a “transferência do local de trabalho corresponde a uma modificação do local de trabalho determinado e corresponde a uma vicissitude contratual determinada unilateralmente pelo empregador”.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

interesse da empresa¹³¹ e prejuízo sério, tem a virtude - pelo menos desde a entrada em vigor do CT2003 – de manter acesa a atenção dos egrégios pensadores do Direito do Trabalho¹³², sabendo-se a aversão da indeterminação dos conceitos à defesa da certeza do direito¹³³.

É, pois, da combinação e verificação material dos dois pressupostos/critérios, um positivo e o outro negativo, que se pode extrair a conclusão sobre a (in)admissibilidade do empregador no exercício da faculdade de transferência de local de trabalho, pelo que se torna relevante conhecer os limites materiais contidos em cada um dos referidos conceitos indeterminados.

Júlio Vieira Gomes¹³⁴ debruça o seu pensamento acerca do interesse da empresa a partir do entendimento de que este constitui uma especificação da boa-fé, assente numa exigência de racionalidade gestonária e ao qual se mantêm alheias as diretrizes que sejam infundadas e arbitrárias ou, mesmo, persecutórias. Consequentemente, e de forma muito escorreita, a concretização do interesse da empresa deve ser apreciada objetivamente segundo a ocorrência de

¹³¹ A respeito do interesse da empresa, Gomes, 2007: 802, expressa que se trata “de um dos conceitos que mais polémica e incerteza tem suscitado no seio da doutrina”.

¹³² Os decisores judiciais têm mantido uma linha interpretativa acerca da determinação do prejuízo sério, achando que este deve ser aferido “em função das circunstâncias concretas do caso, devendo corresponder a interesses relevantes do trabalhador, designadamente de natureza pessoal, profissional, familiar e económica, não podendo consistir em mero incómodo ou transtorno suportáveis”, assim STJ 02/12/2004 – Processo 04S1013 (Vitor Mesquita). Por conseguinte, só pelas circunstâncias concretas de cada caso se consegue perceber a diferença de tratamento decisório dos tribunais (com competência em assuntos jurídico-laborais) em dois casos que, aparentemente, ofereciam alguns elementos de análise similares. *Vide*, num [STJ 24/03/1999 – Processo 98S363 (Padrão Gonçalves)] entendeu-se que a deslocação diária de 100 (cem) km nas viagens de ida e volta para o novo local de trabalho apenas constituía um incómodo ou transtorno perfeitamente tolerável, sem dignidade jurídica de prejuízo sério. Noutro caso [TRL 02/12/2009 – Processo 411-07.0TTSNT.L1-4 (Paula Sá Fernandes)], considerou-se que a mudança de local de trabalho de Sintra para Alcochete, que dista em km percorridos diariamente cerca de 120 (cento e vinte), acarretaria prejuízo graves na vida pessoal do trabalhador, atento o acréscimo significativo dos tempos de deslocação, com consequências diretas na vida familiar deste. Decisões disponíveis para consulta em www.dgsi.pt.

¹³³ Baptista, 1998: 27-28, faz a abordagem do papel dos conceitos indeterminados no ordenamento jurídico, apontando-lhes, especialmente, a característica de adaptabilidade às situações comuns do dia-a-dia, o que permite atingir um maior número de situações. Todavia, o referido processo de adaptação da situação à norma impõe ao intérprete que “se debruce sobre a situação concreta do caso, que intua a constelação valorativa de referência, que pondere a consequência da concretização e que formule o juízo em termos tais que seja suscetível de ser sindicado”, cabendo ao juiz a concretização da norma, enquanto “auxiliar pensante do legislador”.

¹³⁴ Cfr. Gomes, 2007: 806-807.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

um facto¹³⁵ que, em face do seu impacto na normalidade do funcionamento do serviço/ da empresa, imponha a necessidade de ser procedida uma alteração na organização empresarial.

A respeito da noção de prejuízo sério, António Monteiro Fernandes¹³⁶ alude a um juízo antecipado de probabilidade ou de adequação causal que exige a consideração de elementos de facto causais, sejam estes relativos, nomeadamente, à residência do trabalhador, à disponibilidade e oferta de transportes no círculo geográfico entre a residência do trabalhador e o novo local de trabalho e à situação familiar do trabalhador, dependendo a verificação do prejuízo sério do confronto entre os elementos distintivos e atinentes à alteração de local de trabalho dos aspetos da vida pessoal e privada do trabalhador. Neste domínio, existem autores¹³⁷ que defendem o ónus probatório a cargo do empregador - porquanto o direito do empregador encontra-se dependente do preenchimento do pressuposto positivo e do negativo, ambos a constituir e sujeitos a prova por parte do empregador -, e outros autores¹³⁸ que consagram a autoria da prova do prejuízo sério ao trabalhador, na medida em que é este o conhecedor das circunstâncias atuais da sua vida pessoal e familiar que poderão sofrer negativamente caso se consuma a transferência de local de trabalho.

A indagação da questão sobre as eventuais condições de admissibilidade da alteração unilateral de horário de trabalho depende, primeiramente, de saber se o horário de trabalho em prática tem, ou não, natureza contratual, decorrente de um acordo individual, é que, tendo, por regra, a sua alteração fica, pois, sujeita a igual elemento de forma, privando o empregador de margem de atuação num cenário como este. Admite-se, todavia, no limite, que podem existir circunstâncias muito particulares e relacionadas com o interesse empresarial, designadamente, na situação de ocorrência de uma alteração geral ao período de funcionamento da Empresa que, *per se*, fundamentaria a necessidade de alterar unilateralmente o horário de trabalho, sem que a vontade do trabalhador fosse elemento essencial e impeditivo à realização da referida alteração.

Mas, para o que se pretende atingir nesta secção, especificamente ponderar se a alteração unilateral de horário de trabalho está, pelo menos, sujeita à mesma categoria de pressupostos

¹³⁵ Brito, 2017: 318, identifica como possíveis interesses legítimos do empregador, as mutações na organização empresarial ou o fundamento pode incidir no trabalhador que ocupa um determinado posto de trabalho.

¹³⁶ Fernandes, 2017: 511-512.

¹³⁷ Assim Brito, 2017: 513, e Carvalho, 2004: 62.

¹³⁸ De entre vários, Cordeiro, 2019: 496, e Fernandes, 2017: 513-514.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

previstos e *supra* referidos a propósito da mudança de local de trabalho, os relacionados com o interesse da empresa e com o prejuízo sério - considerando a similitude de importância que o local de trabalho e o horário de trabalho assumem no esquema organizativo da vida pessoal e familiar do trabalhador¹³⁹ -, torna-se adequado perceber se, de facto, o legislador ordinário atribui a mesma ordem de valores sob tutela no regime de alteração de horário de trabalho.

À primeira vista parece que o empregador goza de franca liberdade no exercício do poder de direção em relação à disposição dos horários de trabalho, assim conduz uma leitura simplista ao art. 217.º, n.º 1, e ao art. 212.º, n.º 1, ambos, do CT2009, todavia, o facto de a alteração de horário de trabalho, à semelhança da sua fixação inicial, impor um quadro de subordinação material aos interesses pessoais e familiares dos trabalhadores, como estatui o art. 212.º, n.º 2, do CT2009, reflete a presença, não tão literal quanto na situação da mudança de local de trabalho, do binómio interesse da empresa / ausência de prejuízo sério¹⁴⁰. Esta circunstância é, a meu ver, colocada em apreciação pelas partes interessadas no contexto do dever/direito de consulta estipulado no art. 217.º, n.º 2, do CT2009, sendo este o espaço de - espera-se - diálogo e onde a empresa apresenta um novo quadro fático obrigacional do período diário de heterodisponibilidade do trabalhador, segundo uma fundada racionalidade gestonária - seja por via de exigências próprias do negócio ou, e, por necessidades operacionais de gestão¹⁴¹ -, permitindo ao trabalhador avaliar o impacto deste na sua organização de vida pessoal e familiar para, caso a seriedade do prejuízo constitua evidência notória, informar o empregador acerca da natureza danosa do horário de trabalho apresentado, tendo em vista uma possível modificação ou ajustamento do seu figurino.

Em caso de presença de um sacrifício manifestamente desproporcionado dos interesses extraprofissionais do trabalhador, e o empregador não entender ser de atender a necessidade de

¹³⁹ Vicente, 2014: 1062-1063.

¹⁴⁰ Neto, 2013: 436, defende que não é por a lei prever a competência de definição de horários de trabalho ao empregador que este pode agir de modo particular e sem razão objetiva e não arbitrária aquando da alteração de horário de trabalho. Esta deve respeitar “o equilíbrio dos direitos em presença, em função da sua hierarquia, nomeadamente os enunciados nas diversas al[s.] do (...) art. 212.º, [n.º 2]”.

¹⁴¹ Alves, 2011: 225-228, aborda a legitimidade de qualquer alteração ao horário de trabalho, que não tenha sido sujeito a acordo individual, desde que assente em “razões objetivas ligadas às exigências do negócio, às necessidades operacionais de gestão e ao interesse da empresa”.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

reajustamento do horário de trabalho que elaborou, Joana Nunes Vicente¹⁴² aponta para a possibilidade de o comando constitucional do art. 53.º constituir garantia de tutela dos interesses do trabalhador nos aspetos relacionados com a organização interna do trabalho e, por via da sua violação, possibilita ao trabalhador o exercício do *ius resistentiae* à referida ordem de alteração de horário de trabalho, nos termos do art. 128.º, n.º 1, al. e), *in fine*, do CT2009, ou, se as circunstâncias concretas da situação assim tornarem inevitável, a realização da alteração de horário de trabalho conforta a opção de resolução do contrato de trabalho com direito a indemnização, segundo a norma do art. 394.º, n.º 2, al. b), do CT2009.

2. As vias de solução.

A atuação do empregador, no domínio das alterações unilaterais de local de trabalho e de horário de trabalho, pode encontrar legitimidade nas normas legais reguladoras de contrato de trabalho, bem como a partir de normas convencionadas coletivamente ou de cláusulas acordadas individualmente, como resulta, precisamente, do disposto no art. 194.º, n.ºs 2 e 6, e no art. 217.º, n.º 4, todos, do CT2009.

No quadro dos dispositivos convencionais, é possível constatar, em algumas situações, a preocupação das partes contratantes na mitigação do esforço pessoal dos trabalhadores aquando da necessidade do empregador em proceder a alterações de local de trabalho e de horário de trabalho, conferindo, mesmo, algum grau de certeza jurídica através da delimitação material de eventuais mudanças.

Para ilustrar a mencionada constatação, identifiquei o AE celebrado entre a BMO Portugal, Gestão de Patrimónios, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e outro¹⁴³, no qual os termos acordados para a cláusula 30.ª, n.º 1, estabelecem os limites geográficos a que uma eventual transferência unilateral de local de trabalho se encontra sujeita, acautelando aquilo que poderia redundar num prejuízo sério, sendo que, no caso de o atual local de trabalho se situar fora das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, a transferência deve operar-se para outro espaço cuja localização esteja dentro do mesmo município do local de trabalho de onde o trabalhador for movimentado ou, se a mudança de local de trabalho ocorrer para fora do

¹⁴² Vicente, 2014: 1067-1069.

¹⁴³ Publicado no BTE, n.º 5, de 8/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

município, desde que a distância do seu local de trabalho ou da sua residência não exceda os 40 (quarenta) km. Também, a situação de transferência de local de trabalho em circunstâncias distintas das referidas anteriormente é possível de ocorrer, desde que não seja causa de prejuízo sério para o trabalhador, estipulando o n.º 4 da mesma cláusula um conjunto de situações suscetíveis de configurar a existência de prejuízo sério, a saber, quando o cônjuge não tenha possibilidade de transferência de local de trabalho; quando o trabalhador tenha filhos menores; quando o trabalhador dependa de tratamento médico crónico ou padeça de incapacidade permanente parcial para o trabalho; quando o trabalhador tenha em situação de coabitação os seus ascendentes ou que, não coabitando, estejam em situação de incapacidade e residam na localidade de residência do trabalhador e a quem este preste assistência; e, por último, quando inexistam estabelecimentos de ensino no local para onde se pretenda efetuar a transferência.

O ACT que vincula a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros¹⁴⁴ define, na cláusula 12.ª, n.ºs 1 e 2, o parâmetro longitudinal a que as transferências unilaterais devem obedecer, ou ocorrem no mesmo município ou municípios contíguos, sem limite máximo de km a percorrer, ou podem ocorrer para um local situado na mesma área metropolitana, se esta estiver constituída, tendo um limite máximo de 60 (sessenta) km de distância a percorrer sobre a distância já percorrida no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho. Para além destas duas situações, a convenção coletiva ainda prevê a possibilidade de o empregador transferir justificadamente para outro local desde que a distância a percorrer em relação à situação anterior não seja superior a 40 (quarenta) km.

Relativamente à prescrição, em sede de regulamentação coletiva, de aspetos particulares e referentes à alteração de horário de trabalho com impacto na legitimidade de atuação do empregador neste domínio, o AE vigente entre a Fundação INATEL e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) e outros¹⁴⁵, na sua cláusula 30.ª, n.ºs 4 e 5, traduz que a impossibilidade de alteração unilateral do horário de trabalho individualmente acordado tanto decorre do facto de o horário de trabalho constar no contrato individual de trabalho escrito (entretanto sujeito a adenda no caso de a alteração ser

¹⁴⁴ Publicado no BTE, n.º 5, de 8/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

¹⁴⁵ Com publicação no BTE, n.º 6, 15/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

posterior ao início do contrato de trabalho), como também – sendo esta a novidade - da duração ininterrupta de 1 (um) ano de prática do mesmo horário de trabalho.

A proteção dos interesses familiares de trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar na organização dos horários de trabalho constitui prerrogativa regulamentar a respeitar pelo empregador, no contexto do AE estatuído entre a Pefaco Portugal, SA e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT)¹⁴⁶, especificamente na cláusula 38.^a, n.º 6.

Como faço referência no início da presente secção, a legitimidade de atuação do empregador nos atos de mudança de local de trabalho e de horário de trabalho pode ser impulsionada, de igual forma, por acordos individuais, estando nestes contidas cláusulas específicas para o efeito, que, relativamente ao horário de trabalho, só têm razão de ser se o objetivo primordial for o de condicionar o poder do empregador na determinação de novos horários de trabalho, mas que, a respeito do local de trabalho, permitem distintas coordenadas, seja para alargamento do poder do empregador na realização de futuras transferências ou para o seu constrangimento, como decorre, precisamente, da letra do art. 194.º, n.º 2, do CT2009¹⁴⁷.

A tipologia destes acordos de mobilidade geográfica, ou, simplesmente, cláusulas de mobilidade geográfica - se inseridas num contexto material mais genérico -, permite que as partes estipulem em que termos ou segundo que critério fica o empregador autorizado a transferir, temporária ou definitivamente, o trabalhador para um diferente local de trabalho daquele onde habitualmente presta trabalho e que, anteriormente, se sujeitou a contratualização¹⁴⁸.

Assim, e na circunstância de as partes definirem um critério distinto daqueles que a norma do art. 194.º, n.º 1, do CT2009 estatui, mormente, o interesse da empresa e a inexistência de prejuízo sério, importa ter presente que o critério acordado pode não atuar do mesmo modo na tutela dos interesses do trabalhador, pelo que, caso este seja considerado ofensivo relativamente à

¹⁴⁶ Publicado no BTE, n.º 6, de 15/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

¹⁴⁷ Abrantes, 2004: 50, prescreve sobre a possibilidade de recurso à mobilidade geográfica através do contrato de trabalho a partir da vigência do CT2003, à luz do preceituado nos arts. 315.º, n.º 3, e 316.º, n.º 2.

¹⁴⁸ Vicente, 2013: 222-225, caracteriza as cláusulas de mobilidade geográficas e identifica a “validade do critério (...) fixado pelas partes para pautar o exercício da faculdade patronal” como o problema central deste tipo de cláusulas.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

sua adequação com o princípio basilar da boa-fé, pode, inclusivamente, este tipo de acordo ou de cláusula de mobilidade geográfica ser considerado abusivo, logo nulo, no decurso da aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais¹⁴⁹. Este regime é aplicável às cláusulas que não foram sujeitas a negociação individual¹⁵⁰, em cuja base de acordo assentou apenas numa proposta do empregador e na simples adesão do trabalhador e em que a matéria acordada incidiu sobre qualquer aspeto essencial do contrato de trabalho, nos termos do art. 105.º do CT2009, como é o caso do local de trabalho, sendo proibidas as cláusulas que não obedeçam ao crivo da boa-fé¹⁵¹ - princípio norteador de conduta e de valoração ético-jurídica quer na formação, quer no cumprimento dos contratos¹⁵².

Para mitigação da situação de vulnerabilidade negocial do trabalhador aquando da celebração do contrato de trabalho¹⁵³, os mecanismos de negociação coletiva também têm sido um modo de resposta afirmativa ao referido e presumido desequilíbrio contratual, servindo, a propósito, de exemplo o AE celebrado entre a Loures Parque - Empresa Municipal de Estacionamento e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL)¹⁵⁴ que estipula, na cláusula 35.ª, n.º 5, a invalidade dos acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

¹⁴⁹ Aprovado pelo DL n.º 446/85, de 25 de outubro, cujo texto sofreu a última alteração legislativa com o DL n.º 323/2001, de 17 de dezembro.

¹⁵⁰ Quintas, 2006: 274-276 identifica os regulamentos internos de empresa, os contratos padronizados formados por cláusulas contratuais gerais pré-elaboradas pelo empregador e as propostas individuais pré-elaboradas pelo empregador como os documentos de repositório das cláusulas de mobilidade geográficas de natureza não negocial prévia e individual.

¹⁵¹ Entende deste modo Carvalho, 2017: 138-139, acrescentando Quintas, 2006: 274-276, que a proibição afeta, normalmente, as cláusulas contratuais gerais que atribuam, sem razão atendível, a uma das partes a total liberdade de alteração unilateral dos termos do contrato, bem como fixem locais de cumprimento manifestamente despropositados ou inconvenientes.

¹⁵² Assim Quintas, 2006: 264-267.

¹⁵³ Abrantes, 2018b: 184, relembra que “no contrato de trabalho, os sujeitos não dispõem de igual liberdade quanto à celebração do negócio, nem detêm iguais possibilidades quanto à estipulação das cláusulas negociais ou quanto à exigência do seu cumprimento. O trabalhador tem desde logo uma absoluta necessidade de outorgar, uma vez que para ele é indispensável alienar a disponibilidade da sua força de trabalho como meio (por vezes único) de auferir o seu sustento e o da sua família”.

¹⁵⁴ Publicado no BTE, n.º 7, de 22/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

Capítulo IV – As despesas com os transportes. O acréscimo e o modo de apuramento do direito.

Como se pôde conferir no capítulo antecedente, são várias as questões passíveis de serem suscitadas a partir da aplicação dos regimes de alteração de local de trabalho e de alteração de horário de trabalho, tendo deixado, propositadamente, para o presente capítulo a abordagem jurídica ao direito do trabalhador consagrado nas normas do art. 194.º, n.º 4, e do art. 217.º, n.º 5, ambos, do CT2009, relativamente ao recebimento dos acréscimos dos encargos com os transportes decorrentes dos referidos movimentos espacial e temporal impostos pelo empregador.

Constituindo obrigação do trabalhador o cumprimento das ordens emanadas do empregador, compreendendo estas as relativas ao local e ao tempo de execução do trabalho, e não sendo (as ordens) contrárias aos direitos e garantias do trabalhador, nos termos previstos no art. 128.º, n.º 1, al. e), do CT2009, impõe-se ao empregador o dever de assegurar a neutralidade patrimonial das medidas gestionárias decididas unilateralmente por si, o que significa que, no caso da situação de alteração de local de trabalho, lhe caiba assumir as maiores despesas efetuadas pelo trabalhador no quadro das deslocações realizadas entre a residência deste e o novo local de trabalho e as relacionadas com a mudança de residência¹⁵⁵.

¹⁵⁵ Entende Brito, 2017: 510-511, que a obrigação do empregador se deve cingir a uma das duas tipologias de despesa, referindo que “não é configurável uma situação em que o empregador deve suportar simultaneamente os dois tipos de despesa. Com efeito, o empregador deve suportar os custos com a mudança de residência para que o trabalhador fique próximo do seu local de trabalho, mas neste caso, não deve estar obrigado a suportar os custos com as deslocações. Inversamente, se o trabalhador não muda de residência, só haverá lugar ao pagamento do acréscimo correspondente aos custos de deslocação”.

Curiosamente, igual solução foi adotada pelas partes contratantes do AE celebrado entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar (FESMAR), publicado no BTE, n.º 14, 15/4/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>), que, na cláusula 18.ª, n.º 6, consagra o custeio dos acréscimos diários de despesas (que podem ser referentes aos transportes, às refeições, entre outras) e o pagamento do acréscimo do tempo de realização do trajeto entre a residência do trabalhador e o novo local de trabalho, a cargo do empregador, numa situação de transferência de local de trabalho, quando não se tenha verificado a alteração da residência do trabalhador.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Também, no quadro da alteração de horário de trabalho, os eventuais custos superiores havidos pelo trabalhador diretamente implicados com a referida mudança devem ser suportados pelo empregador, não estando identificadas, em oposição à situação de mobilidade geográfica, as tipologias de despesas associadas a este dever do empregador. Aliás, Bernardo Lobo Xavier¹⁵⁶ enfatiza que a indeterminabilidade normativa dos tipos de despesa em causa é uma solução que tem acompanhado o regime desde a sua inclusão em 1996¹⁵⁷, com um potencial gerador de conflitos assinalável, não tendo o legislador laboral procedido à indicação de um critério que permitisse a delimitação das despesas achadas a propósito. Todavia, entendo que, pelo menos, encontram-se respaldadas na letra da norma do art. 217.º, n.º 5, do CT2009 aquelas despesas que o trabalhador tem de passar a despender nas novas condições de deslocação impostas com a alteração de horário de trabalho, essencialmente atinentes aos meios de transporte a utilizar no movimento pendular entre a residência do trabalhador e o local de trabalho. Nesse sentido, importa referir que, por via negocial coletiva, tem existido vontade de preencher a natureza das despesas que devem integrar a norma em questão, servindo de exemplo o CCT celebrado a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo (SITESE)¹⁵⁸, que, na sua cláusula 15.ª, n.º 12, estipula o dever do empregador de diligenciar no sentido de ser assegurado meio de transporte ao trabalhador quando ocorra alteração ao horário de trabalho - no caso, por aplicação do regime de banco de horas -, ficando ainda, a título subsidiário, responsável pecuniariamente pelo encargo subjacente à utilização de meio de transporte pelo trabalhador quando não lhe seja possível o fornecimento em espécie.

De igual modo, encontra-se evidenciada a possibilidade de as partes contratantes de uma convenção coletiva de trabalho¹⁵⁹ definirem que, em caso de mudança de horário de trabalho e conseqüente acréscimo de despesas, deve respeitar ao empregador e ao trabalhador o acordo dos termos em que o ressarcimento destas deve ter lugar, ficando inscrito no mencionado documento

¹⁵⁶ Xavier, 2018: 548-550.

¹⁵⁷ Pela Lei n.º 21/96, de 23 de julho.

¹⁵⁸ Publicado no BTE n.º 14, de 15/4/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

¹⁵⁹ *Vide, v.g.*, CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB), na cláusula 16.ª, n.º 6. Com publicação no BTE, n.º 13, 8/4/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

negocial as matérias a compreender no esquema compensatório pelos maiores custos decorrentes da mudança de horário de trabalho.

No que é estrito às despesas com os transportes – e de cuja tipologia, doravante, apenas me ocuparei – o regime pretende obviar a introdução de desequilíbrios patrimoniais irrazoáveis na esfera jurídica do trabalhador que, relativamente à medida implementada de alteração de local de trabalho ou de horário de trabalho, não manifestou livremente o devido assentimento prévio e expresso em relação a qualquer uma das eventuais alterações¹⁶⁰.

Sublinho que o cumprimento da obrigação legal do empregador de neutralização dos maiores prejuízos apurados e relacionados com a recomposição dos meios de transporte a afetar ao novo circunstancialismo relacionado com a movimentação pendular entre a residência do trabalhador e o local de trabalho pode ser atingido por via pecuniária, mediante o pagamento mensal e, se pretendido¹⁶¹, antecipado da despesa, total ou parcial, decorrente da utilização de meio de transporte - que pode ser público coletivo ou privado/próprio, este último da titularidade (ou do domínio) do trabalhador - ou por fornecimento em espécie¹⁶², mediante disponibilização de meios próprios de transporte ou locados para o efeito. Por razões óbvias, atenta a sua natureza incontroversa, a satisfação da obrigação do empregador através de fornecimento em espécie não merecerá especial atenção no presente estudo, justificando sim o meu fito o mecanismo pecuniário de compensação de despesas que acresçam às anteriores e que provenham do regular exercício do poder de direção do empregador na determinação do local de trabalho e do horário de trabalho.

¹⁶⁰ Pimenta Fernandes, 2015: 203, expressa a referida necessidade jurídico-normativa de intangibilidade patrimonial do trabalhador a partir da efetivação da medida gestionária e impositiva de alteração de local de trabalho – ao qual associa a alteração de horário de trabalho, por identidade de razão.

¹⁶¹ Carvalho, 2004: 75-76, reputa que “as despesas [no caso de alojamento e de alimentação, às quais se estende, *a pari*, as referentes a utilização de transportes] inerentes deverão ser pagas antes da respetiva transferência, desde que solicitadas pelo trabalhador, pois não se afigura legítimo repercutir sobre o trabalhador as consequências prejudiciais da medida aumentando as despesas à custa do seu próprio património”.

¹⁶² Esta possibilidade encontra-se transcrita numa decisão judicial superior, TRL 25/01/2012 – Processo 221/10.8TTBRR.L1-4 (José Eduardo Sapateiro), considerando esta que as “formas de compensação direta e indireta, fornecidas ou custeadas pela [empresa], e traduzidas, em síntese, em transporte gratuito para os trabalhadores (...), nos seus próprios autocarros ou noutros, constituem um cumprimento legítimo e suficiente do [ora art. 194.º, n.º 4, do CT2009]”. Disponível para consulta em www.dgsi.pt.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Ficam de fora deste enredo as despesas com os transportes que ficam a cargo do trabalhador, aquelas que implicitamente são absorvidas no assentimento expresso do trabalhador em documento próprio e titutivo de acordo de mudança de local de trabalho ou de horário de trabalho, sendo a natureza deste acordo plenamente aceite pela comunidade jurídico-laboral¹⁶³. Como referem António Monteiro Fernandes¹⁶⁴ e Pedro Romano Martinez¹⁶⁵, qualquer modificação que seja realizada ao perímetro geográfico do local de trabalho contratado, se ocorrer no quadro da autonomia privada, é legítima, admitindo a norma do art. 129.º, n.º 1, al. f), *in fine*, do CT2009 o desvio ao princípio da inamovibilidade através do ajustamento bilateral de um novo *locus laboris*. Para o regime de alteração de horário de trabalho, a fixação de horário de trabalho por acordo conduz a igual entendimento postulado para o local de trabalho, afasta a obrigação legal do empregador no custeio de despesas com os transportes, tornando inacessível ao caso a aplicação do preceito que conforma e tutela os danos patrimoniais sofridos pelo trabalhador quando a alteração é imposta unilateralmente pelo empregador.

Semelhante raciocínio se defende para as situações em que as alterações de local de trabalho e de horário de trabalho resultarem de pedido do trabalhador, uma vez que estas não foram impostas pelo empregador e à revelia da vontade do trabalhador, estando esta (a vontade do trabalhador na efetivação da alteração) conexa e consequente com a posterior atuação do empregador na procedimentalização de qualquer uma das alterações em causa¹⁶⁶. Aliás, neste contexto, o AE estipulado entre a Pefaco Portugal, SA e a Federação dos Sindicatos da

¹⁶³ A jurisprudência trata do acordo como condição de legitimidade das mudanças de local de trabalho e de horário de trabalho, *vide* os seguintes exemplos (Disponíveis para consulta em www.dgsi.pt):

- TRL 12/03/2009 – Processo 10151/2008-4 (Seara Paixão), nesta decisão considerou-se ilícita a transferência de local de trabalho, por esta impor um prejuízo sério ao trabalhador, situação que ficaria ultrapassada caso tivessem as partes previamente acordado a sua alteração;
- TRL 08/02/2012 – Processo 138/11.9TTBRR.L1-4 (José Eduardo Sapateiro), entendeu o coletivo que a alteração do local de trabalho previsto no contrato de trabalho, tendo sido efetivada por acordo, se sobrepõe àquilo que estava combinado anteriormente entre as partes;
- TRP 01/02/2016 – Processo 1861/14.1T8MTS.P1 (Eduardo Petersen Silva), defendeu o tribunal que, tendo a fixação do horário de trabalho como fonte o contrato de trabalho, as alterações subsequentes devem necessariamente partir do mesmo modo de forma.

¹⁶⁴ Fernandes, 2017: 504-505.

¹⁶⁵ Martinez, 2017a: 762-763.

¹⁶⁶ Assim Pimenta Fernandes, 2015: 213, e Vicente, 2006: 87.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT)¹⁶⁷, na sua cláusula 38.^a, n.º 8, faz referência, precisamente, aos efeitos na atribuição de compensação por acréscimo de encargos com os transportes quando a transferência de local de trabalho tenha ocorrido a pedido do trabalhador, ficando o empregador desobrigado ao referido pagamento, suportando o trabalhador o referido encargo na sua íntegra.

Atente-se que esta clarificação sobre os efeitos do acordo de alteração de local de trabalho ou de horário de trabalho no direito do trabalhador ao recebimento do acréscimo de despesas com os transportes decorrente da alteração é necessária atendendo que pode influir no apuramento do referido direito, quer no termo de anterior compensação abonada pelo empregador a título de acréscimo de despesas com despesas com os transportes - passando o trabalhador a assumir integralmente os custos com a deslocação -, quer na afetação do valor das despesas com os transportes a abonar pelo empregador, no decurso, por exemplo, de posterior alteração unilateral de local de trabalho, em que apenas a parte dos custos que acrescentam aos custos anteriores (suportados pelo trabalhador) com os transportes é aquela que constituirá a obrigação legal do empregador de suportar.

Outro elemento que deve ser ponderado, e, eventualmente, desmistificado, prende-se com a natureza da vulgarmente conhecida “boleia”, consistindo esta no transporte gratuito de alguém num veículo de outra pessoa. A importância deste (elemento) deve-se, obviamente, à circunstância de, na perspetiva do trabalhador, o transporte, por ser gratuito (ou tendencialmente gratuito) para o mesmo, quando realizado nestas circunstâncias não deve ser quantificável nos custos de utilização, entendimento que, a ser assim, oneraria o empregador na totalidade da despesa realizada com os transportes por ocorrência posterior de alteração de local de trabalho ou de horário de trabalho. Este assunto já mereceu a devida ponderação pelos tribunais superiores¹⁶⁸, tendo sido entendido que a situação de boleia não configura um direito, podendo esta terminar a qualquer instante, pelo que, a mesma, por traduzir um benefício sem expectativa, não pode servir de argumento para exigir-se a substituição do terceiro (o oferente do transporte) pelo empregador. Mais se afiançou na decisão judicial que não é por o custo de transporte não ser suportado pelo

¹⁶⁷ Publicado no BTE n.º 6, de 15/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>).

¹⁶⁸ TRG 14/06/2017 – Processo 26/15.0T8BRG.G1 (Antero Veiga). Disponível para consulta no Anexo A à presente dissertação.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

trabalhador que este deixa de existir, ficando o empregador à margem deste quadro não gerador de expectativas e de direitos.

Consequentemente, a ponderação do acréscimo de despesas com os transportes deve assentar nos custos normais dos transportes usuais, não atendendo a uma situação particular do trabalhador, mormente relacionada com escolhas próprias de transporte, insuscetíveis de utilização pela generalidade das pessoas.

Distintamente, a propósito de outra matéria em aberto e que ora importa dilucidar, considera-se, quanto às formas de deslocação, que há determinadas circunstâncias, objetivamente ligadas à distância a percorrer entre a residência do trabalhador e o local de trabalho (vetores utilizados no apuramento do direito), que podem determinar a desnecessidade de utilização de meios de transporte numa parte ou na totalidade do referido trajeto a percorrer e tornar exequível a realização do percurso mediante deslocação a pé, com efeito na supressão dos custos de transporte associados. Para o efeito, é primordial que seja definido um limite de esforço que possa constituir um padrão de exigibilidade máxima a todo e qualquer trabalhador que esteja nas mesmas circunstâncias, e a incidir por percurso a realizar - que pode ser ininterrupto da residência ao local de trabalho ou pode incorporar períodos de intersecção com meios de transporte mecanizados¹⁶⁹ ao longo da realização de cada trajeto. A definição de uma distância máxima que permita a realização do percurso (numa parte ou no seu todo) a pé entre a residência e o local de trabalho pode ser encontrada num contexto negocial coletivo, todavia, para o objetivo do presente trabalho, julgo que a distância de 2 (dois) km, com uma duração estimada de entre 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) minutos¹⁷⁰, pode configurar uma medida de referência limite, que assenta no respeito da esfera jurídica dos trabalhadores, segundo os ditames do princípio da razoabilidade¹⁷¹, não sendo esta medida excessiva e intolerável do ponto de vista da afetação dos direitos dos trabalhadores.

¹⁶⁹ Compreendem, entre outros, os referentes ao transporte rodoviário, ferroviário, aéreo e fluvial.

¹⁷⁰ Estimativa obtida de instrumento de cálculo de distâncias terrestres, *in Google Maps* (Consulta em www.google.pt/maps).

¹⁷¹ Miranda, 2017: 335, descreve o princípio da razoabilidade através de entendimento do TC, vertido no Ac. n.º 413/2014, de 30 de maio (publicado no Diário da República, 1.ª série, de 26 de junho de 2014 – para consulta, em www.dre.pt), que refere que o “princípio da razoabilidade surge relacionado com o princípio da proporcionalidade

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Consequentemente, a definição da medida de referência limite de deslocação a pé de 2 (dois) km constitui critério material na apreciação da necessidade de recurso a meios de transporte mecanizados, e na própria escolha de utilização de transporte público coletivo, e deste qual, em função do seu peso económico, ou de transporte próprio.

Assim, se a distância entre a residência do trabalhador e o local de trabalho for igual ou inferior a 2 (dois) km, deve o trabalhador realizar o referido percurso a pé, sem precisar de utilizar qualquer meio de transporte mecanizado, assim como se o total de trajetos a realizar a pé, entre a residência e o local de trabalho for igual ou inferior a 2 (dois) km, deve o trabalhador prescindir da utilização de meio de transporte público coletivo não abrangido pelo título de passe de utilização de transporte público coletivo necessário para a realização do percurso (remanescente) entre a residência do trabalho e o local de trabalho.

Outrossim, o perfil do movimento pendular (residência/local de trabalho) pode justificar a combinação entre vários meios de transporte mecanizados, no caso, o transporte próprio (se a distância for superior à possibilidade de deslocação a pé) a partir da residência até ao local de embarque da rede de transporte público coletivo, opção que convoca critérios de razoabilidade e de racionalidade económica normalmente prosseguidos pelo trabalhador comum.

Destaco outra vicissitude que pode sugerir o reequacionamento do valor dos custos a suportar pelo empregador, trata-se da mudança de residência. Esta, quando ocorra no período subsequente à efetivação da alteração de local de trabalho ou de horário de trabalho, pode determinar a revisão do esquema de transportes utilizado anteriormente no movimento pendular e, consequentemente, justificar a opção por meios de transporte e, ou, de deslocação (se a via pedonal for possível) que, no seu todo, traduzam num menor encargo mensal com a utilização de transportes ou, eventualmente, excluam-no, *v.g.*, na hipótese de a nova residência distar até 2 (dois) km para o local de trabalho, não haveria lugar ao pagamento, por parte do empregador, de qualquer parcela a título de compensação de despesas com os transportes. Nessa hipótese, atente-se que se ocorresse, posteriormente à mudança de residência, uma alteração unilateral de local de trabalho ou de horário de trabalho que determinasse a necessidade de utilização de transportes na

em sentido estrito, e orienta-se para a avaliação da razoabilidade da imposição na perspetiva das suas consequências na esfera pessoal daquele que é afetado”.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

deslocação entre a residência e o local de trabalho, caberia ao empregador assumir a referida despesa na sua totalidade, considerando que na situação de deslocação anterior o trabalhador não detinha qualquer ónus no custeio de despesas com os transportes.

A ocorrência de sucessivas alterações de local de trabalho ou de horário de trabalho tem impacto na aferição dos custos a imputar ao empregador, havendo, pois, uma conexão direta entre o quadro de pagamento de custos com os transportes da responsabilidade do empregador no momento precedente a uma das alterações com aquele que passar a existir a partir da efetivação da nova situação espacial ou temporal, sendo, pois, neste confronto que se materializará o dever de pagamento do empregador nesta matéria.

Sobre a natureza da compensação atribuída no contexto do acréscimo de custos com os transportes decorrente da alteração de local de trabalho ou de horário de trabalho, sublinha-se o sentido da opinião de António Menezes Cordeiro¹⁷² ao afirmar a qualidade deste tipo de subsídios como parcelas não retributivas e constitutivas de verdadeiras despesas das empresas que, ao cessar o condicionalismo que determinou o seu pagamento, deixam de ser devidas e determinam o fim da sua atribuição ao respetivo trabalhador.

Como já foi sendo revelado ao longo da parte introdutória deste capítulo, a responsabilidade do empregador no pagamento dos maiores custos com os transportes tidos pelo trabalhador funda-se na ponderação de um conjunto de elementos materiais – a saber, sucintamente: as formas de deslocação, a tipologia de transportes mecanizados, as particulares opções do trabalhador e as modalidades de alteração de local de trabalho ou de horário de trabalho - que, quando aplicados à situação em concreto, julgam-se determinantes na exclusão ou confirmação da responsabilidade do empregador no pagamento das despesas e também são fundamentais na previsão do valor correspondente ao direito do trabalhador ao recebimento dos acréscimos de despesas com os transportes, que pode traduzir no seu valor total ou apenas numa parte.

¹⁷² Cordeiro, 2019: 710-711. Também Pimenta Fernandes, 2015: 203, postula que “tais despesas não integrarão o conceito de retribuição, por não corresponderem a uma contraprestação do trabalho prestado, mas sim ao ressarcimento de meras despesas por si suportadas”.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

1. Os pressupostos do direito.

Do exposto percebe-se que é absolutamente fundamental no apuramento do direito ao custeio das despesas a existência e a aplicação de um critério objetivo, que seja construído a partir de um comportamento abstrato e não concreto do trabalhador, significando esta premissa que a faculdade de escolha dos meios de transporte a utilizar na deslocação entre a residência e os locais de trabalho, o anterior e o novo, se for o caso, deve residir no critério ponderativo e diligente do bom pai de família (*bonus pater familias*), o homem médio, e não no critério de diligência psicológica habitual do agente.

Este padrão de diligência é aquele que o nosso ordenamento jurídico prossegue nas várias vertentes do direito, seja o civil, o criminal ou outro, estando evidenciado, como afirmam Antunes Varela e Pires de Lima¹⁷³, na opção protagonizada pelo legislador civilista a preferência no apuramento da culpa em matéria de responsabilidade extracontratual, mas também à contratual, da tese da culpa *in abstracto*, que impõe a necessidade de a culpa ser apreciada segundo a diligência de um bom pai de família, como afirmam os preceitos do art. 487.º, n.º 2, e do art. 799.º, n.º 2, ambos, do CC, em preterição à diligência *in concreto*, àquela que o devedor usa nos seus próprios negócios.

Estes mesmos autores¹⁷⁴ descrevem o padrão de diligência em referência como aquele que é exigível à pessoa comum, destinado, não apenas a afetar o comportamento da pessoa no quadro da sociedade familiar, mas também nos vários setores da vida em sociedade, onde, naturalmente, se inserem as relações de trabalho. Esta conduta, este comportamento ético ou deontológico exigido ao bom cidadão é precisamente aquele que deve imperar sobre outro que possa constituir prática no momento, não estando a salvo na referida nota ética ou deontológica todos os atos referentes a desleixo, a desmazelo ou a incúria, mas apenas aqueles que sejam exigíveis às pessoas de boa formação e de são procedimento perante o condicionalismo próprio de cada caso concreto.

¹⁷³ Cfr. Varela, 1997: 54.

¹⁷⁴ In Varela, 1987: 488-489.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Ora, é, pois, a partir desta abordagem inicial quanto à natureza do padrão de diligência que as partes intervenientes da relação individual de trabalho devem observar no cumprimento das suas obrigações¹⁷⁵ que, em matéria de escolha dos meios de deslocação a utilizar pelo trabalhador no movimento pendular entre a residência e o local de trabalho, importa ponderar a preceito, não relevando para o efeito as normais escolhas que determinado trabalhador poderia realizar para o cumprimento da deslocação em causa, mas sim as opções de deslocação que um homem médio, perante as circunstâncias da referida deslocação (distância, rede de transportes disponível e preço de utilização), adotaria habitualmente para realização dos 2 (dois) percursos diários que se encontram compreendidos no movimento pendular em apreço, cabendo este juízo de prognose ser realizado pelo trabalhador *ex ante* à alteração de local de trabalho ou de horário de trabalho e, ou, postumamente, pelo empregador após a efetivação da mudança, de acordo com os elementos materiais carreados pelo trabalhador e que, na sua perspetiva, justificam a(s) escolha(s) por determinada forma de deslocação (que pode combinar, ou não, meios de transporte diferenciados).

A adoção do padrão de diligência do *bonus pater familias* e sua integração enquanto critério no apuramento do valor das despesas com os transportes tem sido o meio recorrentemente utilizados pelos tribunais superiores para aferição do direito do trabalhador, e consequentemente

¹⁷⁵ Pires, 2016: 108-122, refere que o cumprimento da prestação, decorra esta de qualquer dever, está adstrita ao grau de diligência de um homem médio nas circunstâncias do caso concreto, podendo a medida de diligência “ser objeto de estipulação das partes, no sentido do respetivo agravamento (...) [através de] cláusulas de agravamento da responsabilidade”.

Para exemplificar a referida possibilidade de contratação da medida de diligência que impera no processo de apuramento da compensação de custos com os transportes, *vide* AE celebrado entre a Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - publicado no BTE, n.º 5, de 8/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>) -, na cláusula 9.ª, n.º 5, que estipula que a compensação devida pelo empregador por acréscimo de despesas com os transportes, decorrente da transferência unilateral de local de trabalho, tem por referência o valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis.

Ainda no espaço da contratação coletiva, sublinho ainda a cláusula 45.ª, al. c) do AE definido entre a Repsol Polímeros, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes (COFESINT) e outra - publicado no BTE, n.º 5, de 8/2/2019 (Consulta online em <http://bte.gep.msess.gov.pt>) -, porquanto dispõe que a compensação a atribuir ao trabalhador a título de acréscimo de despesas com os transportes refere-se ao pagamento da diferença entre os anteriores e novos gastos em transportes públicos, na sua modalidade mais económica.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

dever do empregador, no referido processo de custeio das maiores despesas realizadas no quadro das alterações de local de trabalho e de horário de trabalho. Assim, o STJ¹⁷⁶ considerou que o direito ao pagamento do acréscimo de despesas com transportes assenta naquelas despesas que sejam mais económicas para o empregador, decorrente da utilização de transportes públicos coletivos, as despesas que um bom pai de família realizaria se estivesse na posição do trabalhador, devendo estas serem necessárias e imprescindíveis, dentro de alternativas, se as houver, de modo a ser encontrado o equilíbrio entre as partes nesta matéria, aquilo que Pedro Madeira de Brito¹⁷⁷ afirma de princípio da equivalência das prestações contrapostas ou do equilíbrio entre as prestações.

Este mesmo critério ponderativo dos meios de transporte a utilizar é usado pelo TRP¹⁷⁸, em duas decisões que proferiu num intervalo de 17 (dezassete) anos, reputando-se o meio de transporte mais económico como aquele que um bom pai de família escolheria, e achando-se incompatível com este padrão de diligência a opção escolhida pelo trabalhador de utilização de transporte privado/próprio para a realização do percurso entre a sua residência e o novo local de trabalho. Dos 2 (dois) Ac. identificados do TRP, o mais recente (de 2016) avança um pouco mais quanto aos elementos materiais que devem estar subordinados no processo de apuramento do direito, destacando que a ponderação do *quantum* compensatório referente à parcela do acréscimo de despesas com os transportes a cargo do empregador não se basta com o mero cálculo da distância percorrida entre a residência do trabalhador e o novo local de trabalho e do custo referente a essa deslocação mas deve cingir-se de facto à diferença entre a referida distância e aos custos de deslocação associados com a distância anteriormente percorrida e respetivos custos suportados na íntegra, em princípio, pelo trabalhador.

Concordo com o entendimento e o modo de aplicação do critério do homem médio nas decisões judiciais *supra* descritas, todavia, considero que este critério não pode surgir desgarradamente nesta matéria, não basta referir ao comportamento ético deontológico exigido ao bom pai de família na escolha dos meios de deslocação, acho que este critério precisa de

¹⁷⁶ STJ 14/12/2006 – Processo 06S1826 (Vasques Dinis). Disponível em www.dgsi.pt.

¹⁷⁷ Brito, 2001: 383.

¹⁷⁸ TRP 12/04/1999 – Processo 9910122 (Marinho Pires) e TRP 07/04/2016 – Processo 2750/14.5T8MAI.P1 (Jorge Loureiro). Disponíveis em www.dgsi.pt.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

comandos materiais que possibilitem uma melhor compreensão do seu desígnio no que tange ao apuramento do direito ao recebimento dos acréscimos de despesas com os transportes decorrentes das alterações de local de trabalho ou de horário de trabalho.

Se existem dois bens jurídicos carecidos de realização, mormente o direito do trabalhador ao recebimento do acréscimo de despesas com os transportes e o direito do empregador ao reconhecimento do cumprimento da obrigação apenas na parte do acréscimo de despesa que seja razoavelmente exigível, entendo que o assunto convoca a aplicação de instrumentos jurídicos que busquem o seu equilíbrio, harmonização, ponderação e concordância prática, especificamente o princípio da proporcionalidade¹⁷⁹, segundo as suas vertentes de necessidade, adequação e suficiência.

Como orientar estes subprincípios na procura do referido equilíbrio relativamente à matéria sob controvérsia? Julgo que a adaptação dos subprincípios à metodologia que deve presidir no apuramento do direito aos acréscimos de despesas com os transportes é a via que melhor serve os interesses em causa, circunstância que justifica um breve enquadramento dos referidos vértices do princípio da proporcionalidade na perspetiva dos meios de deslocação a afetar para a realização do movimento pendular diário entre a residência do trabalhador e o local de trabalho.

A vertente da necessidade (ou exigibilidade) do meio deve ser, do meu ponto de vista, aquela que deve atuar em primeiro lugar, uma vez que se refere ao momento da escolha e preterição por um determinado meio de deslocação (a pé ou através de meio de transporte mecanizado), na medida de ser esse que melhor satisfaz, ou não satisfaz de todo, em concreto a realização do fim. Ou seja, na prática, este subprincípio atua através da indicação da necessidade, ou não, de utilização de meios de transporte mecanizados na realização do percurso residência/local de trabalho ou em determinado(s) trajeto(s) integrado(s) no referido percurso, circunstância que, como fiz menção anteriormente, não é exigível quando a distância referente ao percurso ou ao trajeto ou conjunto de trajetos percorridos entre os dois pontos do segmento

¹⁷⁹ Miranda, 2017: 325-326, descreve o fito do princípio da proporcionalidade no sentido de consagrar o equilíbrio no resultado final.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

geográfico for igual ou inferior a 2 (dois) km, sendo atendível como único recurso a deslocação a pé.

Se se confirmar a necessidade de utilização de meios de transporte mecanizados na realização da deslocação – ponderação que exige o recurso a ferramentas *online* de cálculo de referência (v.g., com acesso gratuito, o *Google Maps* e a *Viamichelin*)¹⁸⁰ para definição de rotas rodoviárias ou simplesmente para determinação de uma distância entre dois pontos geográficos, que são, na presente situação em estudo, a residência e o anterior/novo local de trabalho – deve recorrer-se ao subprincípio da adequação (ou idoneidade) dos meios, prerrogativa que permite estabelecer todas as combinações de transportes mecanizados possíveis em face da sua compatibilização com o(s) horário(s) de trabalho praticado(s) [agregando também a hipótese de deslocação a pé em trajetos curtos de interseção com o acesso aos transportes públicos coletivos, desde que, somadas as distâncias, não seja ultrapassada a distância limite de 2 (dois) km no contexto da realização de cada um dos 2 (dois) percursos diários entre a residência e o local de trabalho]. É, digamos, a fase do planeamento da viagem segundo as ofertas de transportes mecanizados existentes¹⁸¹ e possíveis de utilização em razão da sua compatibilidade com o esquema de horários de trabalho praticados por determinado trabalhador.

Com a identificação das várias possibilidades de transportes passíveis de utilização nos percursos em causa (o de ida para o local de trabalho e o de regresso para a residência), impõe-se a aplicação da vertente da suficiência¹⁸² (ou racionalidade ou proporcionalidade *stricto sensu* ou, simplesmente, proibição do excesso) na escolha do(s) meio(s) de transporte a utilizar, primando

¹⁸⁰ Cujos endereços eletrónicos são, respetivamente: www.google.pt/maps; e www.viamichelin.pt.

¹⁸¹ A maior parte das empresas dedicadas ao transporte público coletivo disponibiliza, através do acesso às suas páginas *web*, conteúdos informativos, nomeadamente o preçário, as rotas das carreiras ou ligações afetas à atividade de transporte rodoviário, ferroviário ou fluvial e os horários de funcionamento das carreiras ou ligações. Estes elementos informativos permitem e facilitam o processo de apuramento da viabilidade de utilização de algum ou de alguns meios de transporte público coletivo na situação de deslocação anterior e na nova situação de entre a residência e o local de trabalho. Para além das redes de transporte exploradas localmente, através de empresas municipais, existem outras de âmbito nacional, regional ou intermunicipal, designadamente, com a seguinte localização eletrónica:

www.stcp.pt/pt; www.transdev.pt; www.eva-bus.com; www.tsuldotejo.pt; www.carris.pt; www.cp.pt; www.linhandante.com; www.metrolisboa.pt; www.vimeca.pt; www.rodoviariadelisboa.pt; www.scotturb.com.

¹⁸² Assim prevê Canotilho, 2007: 392-393.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

esta naquele(s) que não seja(m) excessivo(s), do ponto de vista económico, e que permita(m) alcançar o resultado devido, a realização do movimento pendular diário entre a residência e o local de trabalho.

Em suma, a criterização do processo de apuramento do direito ao recebimento dos acréscimos de despesas com os transportes decorrentes das alterações de local de trabalho ou de horário de trabalho segundo os ditames de objetividade do *bonus pater familias* também beneficia da contribuição dos vértices do princípio da proporcionalidade, emprestando estes maior certeza jurídica na procura da solução que se pretende mais equilibrada e razoável para o devedor da obrigação (empregador) e para o credor do direito (trabalhador).

2. O apuramento material do direito.

Expendidos os pressupostos que devem estar presentes no apuramento do direito ao recebimento dos acréscimos de despesas com os transportes decorrentes das alterações de local de trabalho ou de horário de trabalho, considero relevante, mormente para consolidação e melhor compreensão do esquema teórico atrás descrito, a utilização de situações práticas, suscetíveis de ocorrer no dia-a-dia, em qualquer organização empresarial, tendo, para o efeito, selecionado 7 (sete) exemplos (do A ao G) que têm o objetivo de abranger tantos os cenários possíveis de serem colocados e de evidenciar o modo como os pressupostos atuam combinados no processo de apuramento do direito em apreço, para o quadro legal preconizado nos arts. 194.º, n.º 4, e 217.º, n.º 5, do CT2009. Quanto à metodologia da apresentação das situações práticas, primeiramente, é feita uma descrição sumária de cada situação prática, com uma breve questão a fechar cada uma das 7 (sete) situações e, concluída esta fase, é apresentada a sua solução, sempre associada à referência do exemplo que lhe serve de mote.

Assim:

Exemplo A: Um trabalhador de determinada empresa requereu (em 2000), numa situação de mudança unilateral de local de trabalho, o pagamento do valor integral do passe por acréscimo de encargos com os transportes, tendo a empresa dado provimento ao requerimento e o trabalhador passado a auferir, mensalmente, o montante de € 35,00. Em maio de 2019, o trabalhador solicitou à empresa a mudança de local de trabalho, por motivos familiares, para um local mais distante do

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

anterior e que exigia a utilização de um passe combinado de 2 (dois) meios de transporte, um referente a transporte rodoviário e o outro de natureza ferroviária, cujo custo total se situava nos € 50,00. Na sequência da solicitação, o trabalhador foi transferido de local de trabalho mediante acordo escrito para o local de trabalho pretendido.

Tendo em conta os factos apresentados, como poderia atuar a empresa relativamente à compensação anteriormente atribuída para custeio da utilização de transportes coletivos?

Exemplo B: A trabalhadora X foi transferida de local de trabalho após a sua admissão na empresa, por motivo de reorganização de serviços. Segundo elementos disponibilizados pela trabalhadora é conhecido (e validado) pela empresa que, na deslocação anterior (da residência para o local de trabalho), esta utilizava o passe de transporte coletivo, no valor de € 30,00 e que, com a transferência para o novo local de trabalho, passou a utilizar outra tipologia de passe para o mesmo transporte coletivo, com o valor mensal de € 40,00.

Como deve a situação ser ponderada?

Exemplo C: O trabalhador Y prestava trabalho num determinado estabelecimento da empresa desde a sua admissão, localizado em Coimbra. No decurso de uma específica necessidade empresarial, mediante proposta do empregador e da entidade cessionária, e de posterior aceitação do trabalhador, este passou a prestar a sua atividade profissional, no quadro do acordo de cedência, num outro estabelecimento, explorado pela entidade cessionária. Com a alteração do local de trabalho, o trabalhador passou a ter um acréscimo de despesas com os transportes no valor de € 15,00.

Terá o trabalhador direito ao pagamento de acréscimo de despesas com os transportes?

Exemplo D: Tendo ocorrido uma transferência unilateral e definitiva de local de trabalho de determinado trabalhador, este passou a auferir um valor compensatório relativo ao pagamento de

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

acréscimo de custos com os transportes. Decorrido um lapso de tempo considerável, cerca de 2 (dois) anos, o trabalhador resolve mudar de residência, distando esta para o novo local de trabalho de cerca de 1,5 (um vírgula cinco) km.

Há alguma consequência em razão da mudança de residência?

Exemplo E: A trabalhadora W apresentou uma reclamação sobre o montante abonado mensalmente pela empresa, a título de compensação por acréscimo de despesas com os transportes, porquanto refere que utiliza diariamente o transporte próprio no percurso entre a sua residência e o local de trabalho, sendo insuficiente para cobrir as despesas havidas com a referida utilização (de € 60,00 mensais) o valor abonado pela empresa, respeitante ao passe de transporte público coletivo, de € 40,00.

A reclamação apresentada deve proceder?

Exemplo F: Determinada trabalhadora auferia mensalmente uma quantia pecuniária referente a uma alteração anterior de local de trabalho, permitindo esta (quantia) suportar o valor do passe de transporte público coletivo. Entretanto, a empresa procedeu a uma reorganização de horários de trabalho, em virtude de uma mudança no horário de funcionamento do estabelecimento, tendo a trabalhadora passado a praticar um horário de trabalho incompatível com a utilização de qualquer rede de transportes públicos coletivos. A partir da alteração do horário de trabalho a trabalhadora passou a utilizar transporte próprio, tendo reclamado junto da empresa o aumento da despesa mensal nas deslocações entre a residência e o local de trabalho.

Em que sentido deve a empresa analisar a reclamação?

Exemplo G: O trabalhador Z foi admitido na empresa e colocado num seu estabelecimento cuja distância para a residência do trabalhador era de 2 (dois) km. Decorridos 3 (três) anos, o trabalhador recebeu uma comunicação da empresa com a intenção de o transferir para outro

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

estabelecimento, por motivo de encerramento das atuais instalações. Na deslocação anterior, o trabalhador afirma que utilizava transporte próprio e que na nova situação pretende manter a referida utilização, mesmo sabendo que as novas instalações são servidas por uma rede de transportes públicos coletivos, cujo valor mensal é de € 45,00.

Sabendo-se que o custo de utilização do transporte próprio para as novas instalações é de € 80,00, por mês, que direito assiste ao trabalhador?

Sobre o tratamento solutivo a atender nos **Exemplos A a G**:

Atenta a proximidade material dos **Exemplos A e C**, entendo que a solução é comum, devendo cada um dos trabalhadores assumir a totalidade da nova despesa, porquanto a mudança de local de trabalho ocorreu por vontade dos próprios, mediante celebração de acordo escrito, facto que determinou, no **Exemplo A**, que o mecanismo legal anterior de compensação dos encargos com os transportes, a abonar pela empresa, se tivesse extinguido com a efetivação do acordo de alteração de local de trabalho. No **Exemplo C**, o regime de cedência ocasional pode constituir um meio de mudança de local de trabalho por acordo, pelo que, sendo o contrato omissivo nesta parte, fica o trabalhador com o ónus de assunção da totalidade da despesa a realizar com os transportes.

No **Exemplo B**, a trabalhadora tem um acréscimo de despesa com os transportes, no valor de € 10,00, cabendo à empresa assumir a referida despesa, uma vez que a transferência de local de trabalho foi unilateralmente decidida pela empresa. O meio de transporte utilizado é aquele que, por ser necessário, adequado e suficiente, qualquer trabalhador utilizaria nas mesmas circunstâncias respeitantes à deslocação da residência para o novo local de trabalho.

A situação caracterizada no **Exemplo D** demonstra que o trabalhador deixou de ter necessidade de utilização de meio de transporte mecanizado a partir da mudança de residência, considerando que a nova distância a percorrer é inferior ao limite máximo para a deslocação a pé, de 2 (dois) km. Assim, é necessário, ajustado e suficiente para o efeito a deslocação a pé a partir da sua nova residência para o local de trabalho, pelo que a empresa reúne as condições para

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

cessar a atribuição da compensação mensal para custeio do acréscimo de encargos com os transportes decorrente da mudança de local de trabalho.

Os **Exemplos E e G** têm subjacentes escolhas pessoais, decorrentes de aplicação do critério de diligência *in concreto*, em face da utilização de transporte próprio¹⁸³ na deslocação entre a residência e os locais de trabalho (os anteriores e os novos). Segundo a metodologia que defendo, a utilização de transporte público coletivo é a necessária, a adequada e a suficiente para a deslocação entre a residência de cada um dos trabalhadores e o respetivo local de trabalho *ex novo*, pelo que, a empresa não deve suportar outra despesa superior referente a uma tipologia de transporte que serve apenas os interesses pessoais dos trabalhadores (por razões ligadas a comodidade e menores transtornos), ficando este diferencial a cargo dos próprios.

Por fim, o **Exemplo F** reporta a situação em que a empresa deve suportar a despesa integral referente à utilização de transporte próprio, considerando que a alteração do horário de trabalho decorreu da iniciativa da empresa e, em razão da referida alteração, a necessidade, adequação e suficiência dos meios anteriormente utilizados deixou de verificar-se, por razão atendível e ligada à impossibilidade, de facto, da sua utilização, circunstancialismo que justifica a consequente alteração do perfil de transporte a utilizar, no caso, para o transporte próprio.

¹⁸³ Atente-se que o cálculo do valor da despesa referente à utilização mensal do transporte próprio pode respeitar a seguinte fórmula: $v.km * m.d.m * n.km$.

Para o efeito:

- $v.km$ - corresponde ao valor por km percorrido, de € 0,36 – valor de referência nas relações individuais de trabalho de direito público, de acordo com o n.º 4.º, al. a), da Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro, com a alteração produzida pelo art. 4.º, n.º 4, do DL n.º 137/2010, de 28 de dezembro, e que constitui o limite máximo de isenção para efeitos fiscais, segundo o art. 2.º, n.º 3, al. d), do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo DL n.º 442-A/88, de 30 de Novembro;
- $m.d.m$ – traduz a média de dias úteis de trabalho por mês, que, por regra, corresponde a 22 (vinte e dois) dias; e
- $n.km$ – refere o n.º de km percorridos por dia útil de trabalho.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Conclusão.

É ao empregador que cumpre a organização dos meios de produção, sendo este a quem é atribuído o poder de criação da organização produtiva, de estabelecimento da organização e de introdução nesta das modificações entendidas como adequadas.

A subordinação jurídica, um dos elementos caracterizadores do contrato de trabalho, constitui o traço delimitador da situação juslaboral do trabalhador e retrata o estado de dependência pessoal do trabalhador perante o credor da atividade, o empregador.

Nessa medida é indissociável do beneficiário da prestação de trabalho a modelação da referida atividade através do exercício dos poderes regularmente previstos para o efeito, o de direção, o de disciplina e o de regulamentação, subdividindo o poder diretivo em duas vertentes, respeitantes ao poder determinativo da função e ao poder conformativo da prestação.

O facto de a decisão da empresa ser passível de controlo externo, a partir da procedimentalização do exercício do poder do empregador, faz com que este obedeça a determinados termos e condições que, apesar de serem relevantes limitações ao referido exercício na sua plenitude, não o descaracterizam, constituindo, como se refere anteriormente, a outra face da subordinação jurídica.

Tanto o local de trabalho, como o horário de trabalho, são componentes da relação de trabalho que detêm importância para as partes contratantes, funcionando um como parâmetro de organização do trabalho e o outro como pólo de organização da vida pessoal e familiar.

Sobre o local de trabalho, é a partir da sua determinação – habitualmente, por acordo escrito - que o exercício do poder de direção do empregador fica circunscrito a essa área geográfica, podendo esta referir-se apenas a determinado estabelecimento ou a um conjunto de estabelecimentos desde que integrados na acordada topografia, atuando o empregador, de acordo com este circunstancialismo contratual, de modo livre na mobilização do trabalhador à medida que as suas necessidades de serviço o exigirem.

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

A relevância da necessidade de efetivação do local de trabalho justifica-se por o local de trabalho ser um dos mais seguros indícios da subordinação jurídica; por manifestar fisicamente a situação de heterodisponibilidade do trabalhador; por ser primordial na organização da vida pessoal e familiar do trabalhador; por ser neste que o trabalhador apura as condições ambientais e de segurança do mesmo; e, também, por ser fundamental no cumprimento de alguns dos deveres laborais do trabalhador mais básicos, seja o da assiduidade ou mesmo o da própria execução da atividade.

No nosso sistema jurídico, seja do ponto de vista constitucional ou infraconstitucional, a essencialidade do local de trabalho é assumida assim que este se encontrar determinado no espaço, preciso geograficamente, constituindo esse o momento em que, por via da sua integração no contrato de trabalho, independentemente da redução a escrito, é ativada a garantia de inamovibilidade sobre o local de trabalho, o que impede a sua alteração unilateral por parte do empregador.

O regime jurídico não impede que as partes determinem, de novo, um local de trabalho diferente do inicialmente acordado, obstaculiza sim que o empregador aja isoladamente, *ad nutum*, manipulando a gestão do local de trabalho à margem do contrato e, fundamentalmente, sem a concordância do trabalhador na movimentação geográfica operada.

A competência da fixação do esquema horário do dia e da semana cabe integralmente ao empregador, estando este dever relacionado com a própria tutela de interesses relevantes do trabalhador relativamente ao seu plano de vida pessoal e familiar, assumindo carácter de essencial para as partes quando a sua determinação ocorra por acordo escrito.

A relevância dos interesses familiares e pessoais do trabalhador a acautelar no domínio da fixação do horário de trabalho decorre, a exemplo do local de trabalho, da garantia de estabilidade no emprego - constitucionalmente consagrada no art. 53.º -, princípio que ficaria seriamente afetado caso fosse permitido ao empregador a decisão unilateral, *ad nutum*, de alteração a todo o momento das coordenadas temporais da prestação de trabalho.

A absoluta inalterabilidade da composição inicial destes dois elementos organizativos não pode estar, nem está, assegurada enquanto perdure a relação laboral, tanto mais que, tendo o

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

contrato de trabalho uma expressão temporal intrinsecamente duradoura, é aceitável e, por vezes, necessário que, em determinados períodos de tempo, o empregador possa ajustar a organização de trabalho segundo uma nova ou renovada visão empresarial, circunstância que é atendível e perfeitamente admissível no regime da segurança no emprego, havendo, contudo, que sopesar o estado de equilíbrio da relação individual de trabalho segundo o referido dinamismo empresarial e a estabilidade jurídica do trabalhador, no que tange a conciliação entre a sua vida profissional e a familiar.

Esta possibilidade de alteração também pode ocorrer segundo vontade das partes, obrigando esta à renovação do pacto negocial anterior, permitindo a modificação do contrato de trabalho relativamente ao local de trabalho (e ao horário de trabalho quando este tenha sido anteriormente contratualizado), o que traduz o reposicionamento e a refundeação da garantia de invariabilidade da prestação que o trabalhador gozava na situação anterior.

A regularidade das alterações unilaterais de local de trabalho e de horário de trabalho estão dependentes da observação dos requisitos de forma previstos na lei, pelo que, v.g., constituindo os prazos de aviso prévio o *minus* legal tendente a salvaguardar os interesses pessoais e familiares do trabalhador, na eventualidade de a referida garantia legal não for devidamente observada, nem tenha o empregador apresentado justificação devidamente concretizada e relacionada com o interesse da empresa para a intempestividade ou ausência de aviso prévio, pode o trabalhador desrespeitar legitimamente a referida ordem.

Na mudança de local de trabalho, quer a mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste habitualmente atividade, bem como outro motivo de interesse da empresa e sem implicação de prejuízo sério para o trabalhador a partir da transferência, constituem os elementos habilitantes autónomos que fundamentam o regular exercício do poder do empregador na alteração do local de trabalho, seja de modo permanente ou apenas por certo período de tempo.

Para as condições de admissibilidade da alteração unilateral de horário de trabalho importa, primeiramente, saber se o horário de trabalho em prática tem, ou não, natureza contratual, decorrente de um acordo individual, é que, tendo, por regra, a sua alteração fica, pois,

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

sujeita a igual elemento de forma, privando o empregador de margem de atuação num cenário como este.

O facto de o empregador gozar de aparente liberdade no exercício do poder de direção em relação à disposição dos horários de trabalho fica prejudicado pelo facto de a alteração de horário de trabalho, à semelhança da sua fixação inicial, impor um quadro de subordinação material aos interesses pessoais e familiares dos trabalhadores, refletindo a presença, não tão literal quanto na situação da mudança de local de trabalho, do binómio interesse da empresa / ausência de prejuízo sério.

Exercida a faculdade de transferência de local de trabalho, ou de alteração de horário de trabalho, o empregador é responsável por suportar as eventuais despesas acrescidas com os transportes, no quadro das deslocações realizadas entre a residência do trabalhador e o local de trabalho, devendo a referida responsabilidade assegurar a neutralidade no património do trabalhador das medidas gestionárias decididas unilateralmente.

A exclusão ou confirmação da responsabilidade do empregador no pagamento dos maiores custos com os transportes tidos pelo trabalhador, assim como a determinação do valor relativo ao acréscimo de despesas com os transportes, deve partir da ponderação de um conjunto de elementos materiais (as formas de deslocação, a tipologia de transportes mecanizados, as particulares opções do trabalhador e as modalidades de alteração de local de trabalho ou de horário de trabalho).

No apuramento do direito ao custeio das despesas, impõe-se a existência de um critério objetivo, que seja construído a partir de um comportamento abstrato, de ordem ética ou deontológica, e não concreto do trabalhador, significando esta premissa que a faculdade de escolha dos meios de transporte a utilizar na deslocação entre a residência e os locais de trabalho, o anterior e o novo, se for o caso, deve residir no critério ponderativo e diligente do bom pai de família (*bonus pater familias*), o homem médio, e não no critério de diligência psicológica habitual do agente, passível de atos referentes a desleixo, a desmazelo ou a incúria.

Este padrão de diligência afasta as normais escolhas que determinado trabalhador poderia realizar para o cumprimento da deslocação em causa, mas absorve as opções de deslocação que

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

um homem médio, perante as circunstâncias da referida deslocação (distância, rede de transportes disponível e preço de utilização), adotaria habitualmente para realização dos 2 (dois) percursos diários que se encontram compreendidos no movimento pendular, cabendo ao trabalhador e ao empregador a realização de um juízo de prognose, no sentido de verificação das possibilidades de deslocação existentes para opção por aquela que melhor servir o propósito, respeitando a solução adotada os comandos de equilíbrio presentes nas vertentes do princípio da proporcionalidade: a necessidade, a adequação e a suficiência.

Seguindo uma certa ordem de atuação, a vertente da necessidade atende ao momento inicial da escolha de determinado meio de deslocação (a pé ou através de meio de transporte mecanizado), na medida em que este seja necessário em concreto na realização do movimento pendular. Consequentemente, se se confirmar a necessidade de utilização de meios de transporte mecanizados na realização da deslocação, a vertente da adequação (dos meios) permite estabelecer as combinações de transportes mecanizados possíveis em face da sua compatibilização com o(s) horário(s) de trabalho praticado(s) pelo trabalhador. Identificadas as possibilidades de transporte passíveis de utilização nos percursos em causa (o de ida para o local de trabalho e o de regresso para a residência), a aplicação da vertente da suficiência traduz-se na escolha do(s) meio(s) de transporte a utilizar, primando esta naquele(s) que não seja(m) excessivo(s), do ponto de vista económico, e que permita(m) alcançar o resultado devido, a realização do movimento pendular diário entre a residência e o local de trabalho.

Em resposta às questões suscitadas na fase introdutória, e que, eventualmente, já encontrariam resposta nos parágrafos antecedentes, é do meu entendimento que:

- i. O trabalhador é livre de definir os termos da sua deslocação da residência para o local de trabalho, segundo os seus interesses pessoais, contudo, não pode imputar ao empregador os maiores custos associados às referidas escolhas pessoais.
- ii. Na escolha dos meios de transporte a utilizar pelo trabalhador, deve ser utilizado o padrão de diligência comum, do homem médio, do *bonus pater familias*, materializado nas vertentes da necessidade, da adequação e da suficiência.
- iii. O padrão de diligência do *bonus pater familias* é o que deve ser utilizado nas deslocações anterior e posterior à mudança de local de trabalho ou de horário de trabalho, traduzindo,

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

objetivamente, o valor do acréscimo de despesas com os transportes à diferença entre os encargos da atual mudança com os da que lhe precedeu.

- iv. A medida do esforço é atingida, e não pode ser exigível ao ser ultrapassado o limite, quando, apurada a necessidade da forma de deslocação, da adequação dos meios disponíveis e da suficiência do meio a ser empregue na deslocação, o trabalhador opta pela utilização de outro meio de transporte, com um custo superior.
- v. A consensualização da mudança de local de trabalho ou do horário de trabalho determina, salvo estipulação em contrário, a não aplicação do art. 194.º, n.º 4 do CT2009, pelo que, consequentemente, a obrigação de custeio das despesas não é devida.
- vi. O acordo individual celebrado *ex novo* afeta a compensação anteriormente auferida pelo trabalhador, a título de acréscimo de despesas com os transportes, atendendo à manifestação inequívoca de concordância do trabalhador em relação às novas coordenadas espaciais do local de trabalho, circunstância que determina a cessação da referida atribuição.

Bibliografia

- Abrantes, José João (2004), “A Mobilidade dos Trabalhadores e o Código do Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 68, CEJ, Coimbra Editora
- Abrantes, José João (2010), “Algumas notas sobre mobilidade geográfica do trabalhador”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora
- Abrantes, José João (2018a), “Direitos Fundamentais como Limites dos Poderes Empresariais”, *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL
- Abrantes, José João (2018b), “Liberdade contratual e a Lei – o caso das cláusulas de mobilidade geográfica dos trabalhadores”, *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL
- Alves, Maria Luísa Teixeira (2011), “As Fronteiras do Tempo de Trabalho”, in António Monteiro Fernandes (org.), *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora
- Amado, João Leal (1994), “Inamovibilidade: uma garantia supletiva?”, *Questões Laborais*, Ano I – n.º 3, Coimbra Editora
- Amado, João Leal (2005), “Local de Trabalho, Estabilidade e Mobilidade: O Paradigma do Trabalhador *On The Road*”, *Temas Laborais*, Coimbra Editora
- Amado, João Leal (2008), “Modificação substancial das condições de trabalho: o caso da mobilidade geográfica (ou a submissão de novo Direito do Trabalho ao imperialismo do contrato)”, *Questões Laborais*, n.º 32, Coimbra Editora
- Amado, João Leal (2018), *Contrato de Trabalho – noções básicas*, 2ª ed., Almedina
- Assis, Rui (2005), *O poder de direção do empregador – configuração geral e problemas atuais*, Coimbra Editora
- Baptista, Albino Mendes (1997/1998), “Transferência do Local de Trabalho – Significado da apresentação do trabalhador no novo lugar”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 53, Centro de Estudos Judiciários
- Baptista, Albino Mendes (1998), “O Conceito de Prejuízo Sérico e a Transferência de Local de Trabalho nas Grandes Aglomerações Urbanas”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 54, Centro de Estudos Judiciários

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

- Baptista, Albino Mendes (1999), “Transferência do trabalhador para outro local de trabalho, aviso prévio e esclarecimento sobre as condições da mudança”, *Questões Laborais, Ano VI, n.º 14*, Coimbra Editora
- Brito, Pedro Madeira de (2001), “Local de trabalho”, in Pedro Romano Martinez (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume I*, Almedina
- Brito, Pedro Madeira de (2017), in Pedro Romano Martinez e Outros Autores, *Código do Trabalho, Anotado*, 11ª ed., Almedina
- Canotilho, Gomes e Vital Moreira (2007), *Constituição da República Portuguesa – Anotada, Volume I*, 4ª ed. revista, Coimbra Editora
- Carvalho, Catarina (2004), “A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código do Trabalho”, in António José Moreira (coord.), *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina
- Carvalho, Jorge Morais (2017), *Os Limites à Liberdade Contratual*, Almedina
- Cordeiro, António Menezes (2018), *Direito do Trabalho I*, Almedina
- Cordeiro, António Menezes (2019), *Direito do Trabalho II*, Almedina
- Fernandes, António Monteiro (2006), *Direito do Trabalho*, 13ª ed., Almedina
- Fernandes, António Monteiro (2017), *Direito do Trabalho*, 18ª ed., Almedina
- Fernandes, Francisco Liberal (1994a), “Alteração unilateral do horário de trabalho”, *Questões Laborais, Ano I – n.º 3*, Coimbra Editora
- Fernandes, Francisco Liberal (1994b), “Mudança do local de trabalho e alteração do horário de trabalho”, *Questões Laborais, Ano I – n.º 3*, Coimbra Editora
- Ferreira, José Dias (1872), *Código Civil Português – Anotado, Volume III*, Imprensa Nacional
- Gomes, Júlio Vieira (2007), *Direito do Trabalho, Volume I*, Coimbra Editora
- Leitão, Luís Menezes (2006), “A conformidade da proposta de lei 29/IX (Código do Trabalho) com a Constituição da República Portuguesa”, *Temas Laborais, Estudos e Pareceres, Volume I*, Almedina
- Leitão, Luís Menezes (2016), *Direito do Trabalho*, 5ª ed., Almedina
- Martinez, Pedro Romano (2017a), *Direito do Trabalho*, 8ª ed., Almedina

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Martinez, Pedro Romano (2017b), *in* Pedro Romano Martinez e Outros Autores, em *Código do Trabalho, Anotado*, 11^a ed., Almedina

Miranda, Jorge (2017), *Direitos Fundamentais*, 2^a ed., Almedina

Monteiro, Luís Miguel (2017), *in* Pedro Romano Martinez e Outros Autores, *Código do Trabalho, Anotado*, 11^a ed., Almedina

Neto, Abílio (2013), *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar - Anotados*, 4^a ed., Ediforum

Pimenta Fernandes, Tiago (2015), “O regime jurídico da mobilidade geográfica do trabalhador em Portugal. Uma análise crítica à luz do direito espanhol”, Tese de Doutoramento apresentada na Faculdade de Direito da Universidade de Santiago Compostela. (Online).

Disponível em: (<https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/14727>)

Pimenta Fernandes, Tiago (2017), “O direito à transferência do trabalhador por motivo de saúde”, (Online).

Disponível em:

<http://repositorio.uportu.pt:8080/bitstream/11328/1908/4/O%20direito%20a%20transfer%20C3%A4ncia%20do%20trabalhador%20por%20motivos%20de%20sa%20C3%BAde.pdf>

Pires, Catarina Monteiro (2016), “Limites dos esforços e dispêndios exigíveis ao devedor para cumprir”, *Revista da Ordem dos Advogados, Ano 76*, (Online).

Disponível em: <https://portal.oa.pt/comunicacao/publicacoes/>

Quintas, Hélder (2006), “A concretização do princípio boa-fé enquanto limite normativo das cláusulas de mobilidade geográfica”, *Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 74/75*, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2015), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 4^a ed., Almedina

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2016), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6^a ed., Almedina

Varela, Antunes e Pires de Lima (1987), *Código Civil – Anotado, Volume I*, 4^a ed., Coimbra Editora

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Varela, Antunes e Pires de Lima (1997), *Código Civil - Anotado, Volume II*, 4ª ed. revista e atualizada, Coimbra Editora

Vicente, Joana Nunes (2006), “Cláusulas de mobilidade geográfica: vias de controlo possíveis”, *Questões Laborais, Ano XIII, n.º 27*, Coimbra Editora

Vicente, Joana Nunes (2013), “Cláusulas de definição do local de trabalho”, *Questões Laborais, n.º 42*, Coimbra Editora

Vicente, Joana Nunes (2014), “Breves notas sobre fixação e modificação do horário de trabalho”, *in João Leal Amado e Outros (coords.), Para Jorge Leite – escritos jurídicos-laborais, Volume I*, Coimbra Editora

Vicente, Joana Nunes (2016), “Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade”, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, 2ª ed., Centro de Estudos Judiciários. (Online).

Disponível em:

http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Trabalho%20Subordinado_Trabalho%20Autonomo_2edicao.pdf?id

Xavier, Bernardo Lobo (2018), *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª ed., Rei dos Livros

O Poder Determinativo do Empregador nas Mudanças de Local de Trabalho e de Horário de Trabalho e os Efeitos Destas no Quadro das Despesas com os Transportes

Anexo A - TRG 14/06/2017 – Processo 26/15.0T8BRG.G1 (Antero Veiga)



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES

Largo João Franco, 248 – 4810-269 Guimarães
Telef: 253 439 900 – Fax: 253 439 999
Email: correio@guimaraes.tr.ml.pt

186
9
M

Relação de Guimarães – processo nº 26/15.0T8BRG.G1

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Guimarães.

_____, intentou a presente ação com processo comum emergente de contrato de trabalho contra _____, pela qual pede a condenação da Ré a:

- a) Pagar-lhe as despesas de transportes decorrentes da deslocação de Ponte da Barca para Ponte de Lima, no valor de 4.214,25, acrescida de juros vencidos e vincendos até efetivo e integral pagamento;
- b) Manter este pagamento de acréscimo de encargos com transportes enquanto o Autor estiver ao serviço da Ré; e
- c) Pagar-lhe a indemnização no valor de 5.000,00 €, decorrente dos prejuízos efetivamente causados.

Alegou, para tanto, em síntese, que, tendo sido determinada pela Ré a sua transferência definitiva de Ponte da Barca para Ponte de Lima a partir de março de 2010, esta não lhe pagou as despesas que teve de efetuar nos transportes públicos nas viagens de ida e volta da sua residência para Ponte de Lima.

A ré apresentou contestação, nos termos constantes de fls.47 e ss., na qual concluiu pela improcedência da ação e pela sua absolvição dos pedidos formulados, por entender que o Autor foi colocado num local de trabalho mais

Pág. 1 de 6

Relação de Guimarães – processo nº 26/15.0T8BRG.G1

Relator – Antero Veiga
Adjuntos – Alda Martins

próximo da sua residência que aquele onde era chefe, não havendo qualquer acréscimo de encargos.

Realizado o julgamento foi proferida decisão julgando a ação totalmente improcedente.

Inconformado o autor interpôs recurso apresentando as seguintes conclusões:

- 1- Errou, assim, a Douta Decisão em não condenar a Recorrida no valor a este título pedido.
- 2 - Claramente se vê que há efetivamente acréscimo de encargos com transportes, decorrente da mudança definitiva do local de trabalho.
- 3.- Como supra se referiu, a questão em apreço não se centra na distância quilométrica entre a residência do Recorrente e o novo local de trabalho, mas sim, se essa transferência provoca ou não acréscimo de encargos,
- 4 - o que no caso concreto se verifica,
- 5 - logo, deve este pagamento resultante do acréscimo de encargos com transportes perdurar enquanto o A. se mantiver ao serviço da Ré.
- 6 - Quanto ao pagamento de danos patrimoniais, no valor de € 5 000,00, deverá a Ré ser condenada ao pagamento dos mesmos, tendo em conta os efeitos lesivos que esta situação acarretou para o Recorrente,
- 7 - pelo que, deve, este pedido, ser julgado procedente.

Neste tribunal, o Exmo. Procurador-Geral Adjunto emitiu parecer no sentido da improcedência do recurso.

Colhidos os vistos dos Ex.mos Srs. Adjuntos há que conhecer do recurso.

Factualidade:

- a) O Autor foi admitido ao serviço da Ré em outubro de 1984.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES

Largo João Franco, 248 – 4810-269 Guimarães

Telex: 253 439 900 – Fax: 253 439 999

Email: correio@guimaraes.tr.ml.pt

187

- b) Por esse contrato comprometeu-se o Autor a prestar sob as ordens, instruções e fiscalização da Ré, as suas funções d
- c) A Ré remunera atualmente o Autor à razão de 1.217,00 €, a que acrescem 183,42 € de diuturnidades e 13,11 € de diuturnidade especial.
- d) As relações jurídico-laborais entre A. e Ré eram reguladas pelo AE 2006 e atual AE 2010.
- e) O Autor havia exercido as funções de chefia na [redacted] de Ponte da Barca.
- f) O Autor reside, como sempre residiu, na freguesia de S. Paio de Merelim, concelho de Braga.
- g) Da sua residência para Ponte da Barca, onde se encontrava colocado e a exercer as mencionadas funções de chefia, distam 32 kms.
- h) Em dezembro de 2008 a Ré determinou que o Autor passasse a exercer, transitoriamente, as suas funções em Ponte de Lima – que dista da sua residência 30 kms – continuando, no entanto, a fazer parte do quadro de pessoal de Ponte da Barca, onde até constava do mapa de férias.
- i) No seu trajeto para Ponte da Barca, o Autor ia de boleia com um vizinho seu que aí também trabalhava, não tendo qualquer despesa durante a viagem de meia hora, para cada lado.
- j) O Autor para entrar na loja [redacted] em Ponte de Lima, sai da sua residência às 07,00 horas para apanhar o autocarro da empresa “Esteves Braga & Andreia, Limitada” às 7,35 horas em Prado, que dista cerca de 2 kms da sua residência, chegando às 8,35 horas à Avenida António Feijó, em Ponte de Lima, dirigindo-se então para o seu local de trabalho.
- k) À tarde sai às 17,48 horas, dirigindo-se à Avenida António Feijó, onde apanha o transporte às 18,35 horas, que chega a Prado às 19,35 horas, dirigindo-se depois para a sua residência.

Conhecendo do recurso:

Nos termos dos artigos 635º, 4 e 639º do CPC, o âmbito do recurso encontra-se balizado pelas conclusões do recorrente.

Importa saber se o autor tem direito ao pagamento do valor relativo ao passe, para deslocação para o novo local de trabalho, sendo que anteriormente, para local de trabalho a maior distancia não tinha gastos porque ia à boleia.

Refere o artigo 194.º do CT:

Transferência de local de trabalho

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

...

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

...

Preceitua a cláusula 53ª do Acordo de Empresa (AE) , publicado no BTE nº 1/2010, de 8 de janeiro, no seu nº 3 que "não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se um acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, a Empresa garante ao trabalhador, consoante o caso, uma das seguintes prestações:

- a) Pagamento da diferença do passe de transporte coletivo;
- b) Pagamento ao correspondente acréscimo de despesa de transporte;
- c) Por acordo entre as partes e em alternativa ao previsto nas alíneas anteriores, um mês de vencimento."

A obrigação de pagamento depende de haver um acréscimo efetivo nas despesas dos transportes do trabalhador, resultantes da transferência.

A questão consiste em saber se esse acréscimo é avaliado pelos custos normais dos transportes usuais, ou se pode atender-se a uma particular situação do trabalhador, que utiliza boleia, ou seja, ao transporte para o anterior local é custeado por um terceiro. Estamos com a decisão recorrida. O trabalhador não tem direito a transporte em boleia, ela em qualquer momento pode terminar. Tal situação configura um benefício sem expectativa, não podendo ser exigida à entidade patronal a substituição do terceiro, o que



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES

Largo João Franco, 248 – 4810-269 Guimarães
Telex: 253 439 900 – Fax: 253 439 999
Email: correio@guimaraes.tr.ml.pt

188
/

ocorreria se se atendesse à circunstância. Aliás o custo de transporte existe, apenas não é suportado pelo trabalhador, num quadro que não pode gerar direitos ou expetativas, e a que sempre seria alheia a empregadora.

Importa ter em atenção o uso normal de transporte por parte do sinistrado, de acordo com a boa fé. No apuramento no "apuramento do valor dessas despesas deverá considerar-se apenas aquelas que seriam razoáveis, atendendo ao critério de um bom pai de família, e, havendo várias alternativas compatíveis com a inexistência de prejuízo sério, a mais económica de entre elas", Ac. STJ de 14-12-2006, processo nº 06S1826, RP de 7/4/2016, processo nº 2750/14.5T8MAI.P1.

E como decorre do Acórdão do STJ proferido no processo 34/13.5TTCLD.C1.S1, referido na decisão recorrida, o que releva para os efeitos em apreço e para a quantificação da compensação a suportar pela empregadora que muda unilateralmente o local de trabalho do trabalhador, não é a distância percorrida entre a residência do trabalhador e o seu novo posto de trabalho e o custo a suportar por essa deslocação, mas sim a diferença entre aquela distância (e respetivo custo de deslocação) e a outra que o trabalhador já percorria para o seu originário posto de trabalho (e correspondente custo).

No caso presente não vem demonstrado qualquer acréscimo de despesas, até porque a distância em km é menor, o novo local é mais próximo da residência e não se demonstra que o passe seja mais caro. Assim é de manter a decisão. Quanto aos danos patrimoniais im procedem igualmente pelas razões constantes da decisão recorrida, onde se refere, "aquele pedido seria sempre improcedente, porque, desde logo, não ocorre a prática de qualquer facto ilícito por parte da Ré."

Improcede a apelação.

*

DECISÃO:

Acordam os juizes do Tribunal da Relação de Guimarães em julgar improcedente a apelação, confirmando o decidido.

Custas pelo apelante.

Guimarães, 14/10/17


S. do J. de Direito da Relação de Guimarães
Não existe pr. no art. 1.º do art. 1.º do art. 1.º
Eduardo José Estêvão Aguiar (1)

2) sessão de 29.6.2017.

