



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Flexibilidade do Local de Trabalho: Utopia ou Inevitabilidade?

Marina Parain da Costa Cabral

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com
especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves - Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Maio 2024



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Flexibilidade do Local de Trabalho: Utopia ou Inevitabilidade?

Marina Parain da Costa Cabral

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com
especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves - Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Maio 2024

Agradecimento

O primeiro agradecimento não pode deixar de ir para a Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, que, amavelmente, aceitou a orientação do presente trabalho. Muito agradeço a sua paciência, os seus valiosos conselhos e disponibilidade, não só neste contexto, mas ao longo dos últimos dois anos.

Agradeço igualmente à VdA e à VdAcademia, que me proporcionaram as condições necessárias para a realização desta etapa da minha vida académica.

Aos meus amigos, de sempre e mais recentes, que tiveram sempre uma palavra de encorajamento a dar. Em particular, agradeço ao João Pedro Teixeira, por todo o apoio e palavras de ânimo que, numa base diária, me fez chegar.

O agradecimento mais importante vai, naturalmente, para a minha Mãe, exemplo de perseverança e determinação, que, todos os dias, me incentivou a não desistir, mesmo quando a exaustão insistia em prevalecer.

Por último – e talvez um agradecimento menos comum –, mas não menos importante, agradeço ao meu leal amigo Croquette que, silenciosamente, me acompanhou nas longas horas de investigação que deram origem ao presente trabalho.

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo analisar a forma como o conceito de local de trabalho é abordado pela legislação, doutrina e jurisprudência portuguesas.

Pretende-se, à semelhança do que sucede com o tempo de trabalho, perceber se o local de trabalho pode ou não ser objeto de flexibilização. Para o efeito, iremos descortinar este conceito, analisando as formas como o mesmo se manifesta no âmbito da relação laboral, bem como o papel do empregador e do trabalhador na definição e gestão deste e qual a relevância deste conceito para o desenvolvimento da atividade laboral.

É ainda objetivo deste estudo entender os mecanismos existentes de flexibilização do local de trabalho e como é que as novas formas de trabalho, cada vez mais presentes, se podem conjugar com uma regulamentação tendencialmente rígida nesta matéria.

No final, esperamos conseguir responder à questão que nos colocámos inicialmente: será a flexibilização do local de trabalho uma utopia ou uma inevitabilidade?

PALAVRAS-CHAVE: Local de Trabalho; Inamovibilidade; Flexibilidade; Mobilidade Geográfica; Trabalho à Distância; Teletrabalho

Abstract

The aim of this paper is to analyse how the concept of the workplace is approached in Portuguese legislation, doctrine, and case law.

As with working time, the aim is to understand whether or not the concept of workplace can become more flexible. To this end, we will unveil this concept, analysing the ways in which it manifests itself within the employment relationship, as well as the role of the employer and employee in defining and managing it and the relevance of this concept to the development of labour activity.

It is also the aim of this study to understand the existing mechanisms for making the workplace more flexible and how new forms of work, which are becoming increasingly more present, can be combined with regulations that tend to be rigid in this area.

In the end, we hope to be able to answer the question we initially asked ourselves: is the flexibilization of the workplace and utopia or an inevitability?

KEYWORDS: Workplace; Immovability; Flexibility; Geographical Mobility; Remote Work; Telework

Índice de Abreviaturas

ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
BMJ	Boletim do Ministério da Justiça
BTE	Boletim do Trabalho e do Emprego
CC	Código Civil
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CPT	Código do Processo de Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
CT 2003	Código do Trabalho de 2003
DL	Decreto-Lei
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LAT	Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho
LCT	Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Individual
LPSST	Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto

Índice

Resumo	i
Abstract	iii
Índice de Abreviaturas	v
Introdução	1
CAPÍTULO 1 Local de Trabalho: Noção e Determinação	3
1.1. Nota Histórica.....	3
1.2. Noção	4
1.3. Determinabilidade e Poder Diretivo	6
CAPÍTULO 2 Manifestações da Relevância do Local de Trabalho	9
2.1. Presunção de Laboralidade	9
2.2. Disponibilidade Física do Trabalhador	11
2.3. Perspetiva Pessoal.....	13
2.4. Pagamento da Retribuição	14
2.5. Segurança e Saúde no Trabalho	14
2.6. Acidentes de Trabalho.....	17
2.7. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.....	19
2.8. Formas de Exercício da Atividade Sindical / Exercício do Direito Coletivo	22
2.9. Competência dos Tribunais	23
CAPÍTULO 3 Mecanismos de Flexibilidade do Local de Trabalho	25
3.1. Livre Circulação de Trabalhadores na União Europeia.....	25
3.1.1. Jurisprudência do TJUE.....	26
3.1.2. Impacto das normas da União Europeia na livre circulação de trabalhadores e serviços: a mobilidade dos trabalhadores no interior da UE como ferramenta para fazer coincidir as necessidades e as competências do mercado de trabalho.....	27
3.2. Destacamento	29
3.2.1. Diretiva 96/71/CE	30
3.2.2. Diretiva 2014/67/EU.....	32
3.2.3. Diretiva 2018/957.....	33
3.2.4. Direito Nacional.....	34
3.3. Alteração do Local de Trabalho	34
3.3.1. Antecedentes Históricos.....	34
3.3.2. Princípio da Inamovibilidade	37

3.3.3.	Alteração Individual do Local de Trabalho - Definitiva.....	39
3.3.4.	Interesse da Empresa	42
3.3.5.	Prejuízo Séri.....	44
3.3.6.	Ónus da Prova	47
3.3.7.	Formalidades	49
3.3.8.	Alteração Individual do Local de Trabalho – Temporária.....	51
3.3.9.	Aceitação de Alteração do Local de Trabalho pelo Trabalhador	52
3.3.10.	Mecanismos de reação.....	55
3.3.10.1.	Oposição.....	56
3.3.10.2.	Impugnação / Procedimento Cautelar.....	56
3.3.10.3.	Resolução.....	57
3.3.11.	Alteração do Local de Trabalho a Pedido do Trabalhador	60
3.3.12.	Alteração Coletiva do Local de Trabalho	62
3.3.13.	Cláusulas de Mobilidade Geográfica	64
3.4.	Trabalho Remoto.....	67
CAPÍTULO 4 Problemáticas do Local de Trabalho no Trabalho Remoto		69
4.1.	Formas e Mecanismos de Trabalho Remoto.....	69
4.2.	Breves Notas sobre o Teletrabalho	69
4.2.1.	Enquadramento.....	69
4.2.2.	Determinação do Local de Trabalho	72
4.2.3.	Colisão dos Direitos de Personalidade do Trabalhador	75
4.2.3.1.	Visitas ao "Local de Trabalho" / Domicílio do Trabalhador.....	75
4.2.3.2.	Objeto da Visita ao Local de Trabalho.....	76
4.2.3.3.	Captura de Dados.....	76
4.2.4.	Direito à Desconexão.....	77
4.2.5.	Exercício de Direitos Coletivos	78
Conclusões.....		80
Referências Bibliográficas		83
Jurisprudência.....		87

Introdução

Nos últimos anos – mais concretamente desde a pandemia de Covid-19 – vários conceitos começaram a surgir com mais recorrência no âmbito do Direito do Trabalho, como por exemplo, “teletrabalho”, “*work-life balance*”, “trabalho remoto”, “direito à desconexão” ou “flexibilidade”.

Todos estes conceitos encontram-se entre si relacionados e têm vindo a mudar a forma como as empresas e os trabalhadores abordam a relação de trabalho. O conceito de “flexibilidade” encontra-se, em nossa opinião, no topo da pirâmide, sendo o agregador de todos os restantes conceitos. Se é certo que, atualmente, já existem mecanismos mais recentes para abordar a flexibilidade de um ponto de vista temporal (vejamos as inúmeras formas que o nosso Código do Trabalho já previstos para contornar a rigidez do período normal de trabalho e do horário de trabalho), a verdade é que não é assim tão certo que se possa igualmente falar de uma flexibilidade de um ponto de vista espacial.

O panorama do ambiente de trabalho tem passado por transformações significativas nas últimas décadas, impulsionadas por avanços tecnológicos, mudanças culturais e complexidades inerentes à sociedade contemporânea. Nesse contexto, a flexibilidade do local de trabalho emerge como uma temática central, provocando reflexões sobre a sua natureza, extensão e, principalmente, viabilidade.

Com as inúmeras formas mais modernas de abordar a relação laboral, a ideia de um local de trabalho flexível apresenta-se como uma utopia desejável para muitos, representando a liberdade de escolher onde, quando e como executar a atividade profissional. No entanto, essa visão utópica é contrastada por desafios complexos, nomeadamente a aparente rigidez do local de trabalho e como este serve de “baliza” para muitas outras obrigações e questões relacionadas com a relação laboral.

A inevitabilidade da flexibilidade do local de trabalho, por outro lado, é impulsionada pelas crescentes demandas por um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pelas transformações tecnológicas que possibilitam o trabalho remoto e pela procura incessante por ambientes laborais mais adaptáveis.

Neste sentido, afigura-se-nos pertinente questionar se a sociedade contemporânea enfrenta um dilema crucial: será a flexibilidade do local de trabalho uma resposta necessária para garantir a eficiência e a satisfação dos trabalhadores, ou o conceito de local de trabalho – tal como existe – é um conceito de tal forma estanque que esta flexibilização não passa apenas de uma utopia, inatingível face às estruturas tradicionais e resistências institucionais?

Assim, propomo-nos, com o presente trabalho, fazer uma reflexão sobre o “estado da arte”, nomeadamente como é que o local de trabalho tem vindo a ser tratado pela legislação comunitária e nacional, qual a relevância do mesmo na prestação da atividade laboral e quais os mecanismos de

flexibilidade já consagrados. Por último, iremos abordar as temáticas mais recentes ligadas ao local de trabalho, em particular as formas de trabalho à distância, com particular enfoque no teletrabalho. Tudo isto na tentativa de responder à questão colocada: será a flexibilidade do local de trabalho um oásis no meio do deserto ou uma realidade incontornável?

CAPÍTULO 1

Local de Trabalho: Noção e Determinação

1.1. Nota Histórica

A primeira alusão ao conceito de “local de trabalho” surge com o Código Civil de 1867 (Código de Seabra), aprovado por Carta de Lei, de 4 de julho de 1867, que regulava três tipos de contratos de natureza laboral, a saber, o contrato de serviço doméstico, o contrato de serviço assalariado e o contrato de aprendizagem. É no primeiro tipo de contrato (serviço doméstico) que se encontra a primeira referência ao local de trabalho, no artigo 1377.º, n.º 5, que determinava que constituía justa causa de abandono do serviço “a mudança de residência do amo para lugar que não convenha ao serviçal”. No entanto, nenhuma referência ao conceito é efetuada na seção referente ao trabalho assalariado.

Com a aprovação do Regime do Contrato Individual de Trabalho, através da Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, continuamos sem ter nenhuma referência expressa ao conceito de “local de trabalho”, sendo apenas feita uma referência ao mesmo, no âmbito do artigo 12.º, n.º 2, alínea a) do referido Regime, como justa causa para denúncia do contrato de trabalho, a mudança do local de trabalho para sítio que não conviesse ao empregado. Este foi o momento pioneiro para a determinação do regime que atualmente vigora e que iremos descortinar no presente trabalho, no âmbito do Capítulo III.

Seguiu-se um período legislativo conturbado¹, até à aprovação do DL n.º 47032, de 27 de maio de 1966, posteriormente revisto pelo DL n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, que aprovou o Regime Jurídico do Contrato Individual (LCT). Com a LCT, foram dados os primeiros passos no sentido de definir o conceito de “local de trabalho”. Desde logo, previu-se, no respetivo artigo 21.º, n.º 1, alínea e), enquanto garantia do trabalhador, a proibição da entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos, ou seja, é aqui que surge, primeiramente, a garantia de inamovibilidade do trabalhador. Já no artigo 24.º da LCT, verificamos quais os requisitos necessários para o desvio à garantia da inamovibilidade, mediante transferência do local de trabalho. Neste artigo, surgem, pela primeira vez, os conceitos de “prejuízo sério” e também a possibilidade de transferir o trabalhador nos casos de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço. É também com a LCT que surge a possibilidade de o trabalhador fazer cessar o seu contrato de trabalho, caso a transferência lhe cause prejuízo sério, bem como a necessidade de o empregador custear as despesas relacionadas com a alteração do local de trabalho.

¹ Neste sentido, **BRITO, Pedro Madeira de**, *Do Local de Trabalho*, IDT, 2021, pp. 47-51.

Com a entrada em vigor do CT 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, é finalmente introduzido um artigo dedicado à noção de local de trabalho (cf. artigo 154.º do CT 2003), “passando a autonomia das partes a ocupar um ponto de destaque na arquitetura do conceito de local de trabalho e da sua alteração²” e feita uma distinção entre transferência definitiva (ou, nos termos do artigo 315.º, “mobilidade geográfica”) e transferência temporária, prevista no artigo 316.º do CT 2003. Continua a constituir uma garantia do trabalhador, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 122.º, alínea f) do CT 2003, a inamovibilidade, podendo apenas aquele ser transferido para outro local de trabalho nos casos expressamente previstos no CT 2003, por IRCT ou por acordo.

Com a entrada em vigor do atual CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a disposição do tema manteve-se, aproximadamente nos mesmos termos, continuando a inamovibilidade a constituir uma garantia do trabalhador (cf. artigo 129.º, n.º 1, alínea f)) e a distinção entre transferência definitiva e temporária também continuam a ser expressamente consagradas (cf. artigos 194.º e 195.º do CT). Naturalmente que, com a evolução legislativa, surgiram (des)complicações em relação a este tema, as quais nos propomos a abordar no presente trabalho.

1.2. Noção

A compreensão do conceito de local de trabalho encontra-se revestida de particular importância, mas também de alguma dificuldade. Ao analisarmos as manifestações deste conceito, verificamos que se trata muito mais do que uma simples delimitação geográfica de onde o trabalhador deve exercer a sua atividade profissional.

Como nos diz MONTEIRO FERNANDES³, “o local de trabalho é, em geral, o centro estável (ou permanente) da atividade de um determinado trabalhador e a sua determinação obedece essencialmente ao intuito de se dimensionarem no espaço as obrigações e os direitos e garantias que a lei lhe reconhece”. Para PALMA RAMALHO⁴, “ao contrário do que sucede com a generalidade dos negócios jurídicos, em que a importância do lugar de cumprimento da prestação é diminuta, no contrato de trabalho o local de desenvolvimento da atividade laboral é um aspeto da maior relevância, tanto para o empregador, como para o trabalhador”.

“É patente a importância que no contrato de trabalho assume, para ambas as partes, o local de trabalho, ou seja, o local físico onde a prestação de trabalho deve ser executada e que, em regra, resultará, expressa ou implicitamente, do contrato, devendo recorrer-se a todos os elementos que

² BRITO, Pedro Madeira de, *in Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, p. 473.

³ FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Almedina, 2023, p. 587.

⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª Edição, Almedina, 2023, p. 410.

permitam interpretar o negócio⁵”.

LOBO XAVIER⁶ vai ainda mais longe, referindo que “a prestação do trabalho apenas pode servir os interesses do credor se for desempenhada no lugar convencionado, pois só aí a entidade empregadora está em condições de a conjugar com a força de trabalho, a maquinaria, as matérias-primas e a clientela”.

Embora o artigo 193.º do CT tenha por epígrafe “noção do contrato de trabalho”, a verdade é que o mesmo não oferece nenhuma definição concreta, mas conseguimos perceber que é uma realidade bastante complexa. Aliás, como nos ensina MADEIRA DE BRITO⁷, “o local de trabalho corresponde aos limites geográficos da prestação de trabalho cujos contornos são mais ou menos elásticos em consequência das funções exigíveis ao trabalhador. Esta definição abrange quer as situações de locais de trabalho não fixo (diluído) quer a situação das deslocações inerentes à prestação do trabalho; em ambos os casos existem limites geográficos que são fixados para a prestação de trabalho”.

Neste sentido, autores como PALMA RAMALHO ou LEAL AMADO, têm defendido que a noção de “local de trabalho” não é uma noção estanque, na medida em que não se pode assumir como uma realidade única. Com efeito, não fará sentido definir da mesma forma o local de trabalho de um trabalhador administrativo e o local de trabalho de um motorista de mercadorias: no primeiro caso, em princípio, o trabalhador prestará a sua atividade no escritório do empregador que, à partida, corresponderá a um espaço estanque; já no segundo caso, o trabalhador estará em diversos locais durante a sua jornada de trabalho, ou seja, o seu local de trabalho possui uma “geometria variável, tendendo a cobrir um perímetro mais dilatado do que o (...) do empregado de escritório (...)”⁸. PALMA RAMALHO fala-nos em local de trabalho “diluído”⁹.

No entanto, embora esta noção contenha características que lhe conferem alguma elasticidade, não podemos descurar que o local de trabalho corresponde “ao lugar físico do cumprimento da prestação do trabalhador, que, tradicionalmente, coincide com as instalações da empresa ou com o estabelecimento do empregador¹⁰”. Naturalmente que a definição do local de trabalho assume um papel central no momento de estabelecer uma relação laboral: tanto o empregador como o trabalhador, procuram características um no outro que, no final do dia, se reconduzirão em grande parte ao local onde é prestada a atividade. Ou seja, um empregador necessita de ter um espaço onde a atividade será prestada, pelos trabalhadores que por si serão contratados, cuja atividade irá

⁵ in Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 22065/17.6T8LSB.L1-4, de 06.12.2019, disponível em www.dgsi.pt.

⁶ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “Manual de Direito do Trabalho”, p. 500, Rei dos Livros, 2020.

⁷ BRITO, Pedro Madeira de, in *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, p. 473.

⁸ AMADO, João Leal, “Local de Trabalho, estabilidade e mobilidade: o paradigma do trabalhador *on the road*?”, p. 68, in *Temas Laborais*, Coimbra Editora, 2005.

⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Op. cit.*, p. 413.

¹⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Op. cit.*, p. 410.

coordenar, dentro de um determinado perímetro geográfico. Já do lado do trabalhador, este necessita de ter um espaço definido para a prestação da sua atividade, uma vez que a sua vida familiar e pessoal também será organizada em torno deste espaço¹¹.

É também importante não olvidar que a noção de local de trabalho não pode ser dissociada da garantia de inamovibilidade do trabalhador, prevista no artigo 129.º, n.º 1, alínea f) do CT. Com efeito e sem prejuízo de maior desenvolvimento sobre esta matéria no Capítulo III, ao trabalhador é lhe reconhecida esta estabilidade inerente ao seu local de trabalho, o que se compreende perfeitamente, na medida em que o trabalhador tem a sua vida pessoal e familiar organizada em torno do seu local de trabalho.

Por último, importa salientar que, embora como refere MONTEIRO FERNANDES¹², esta noção seja uma noção carregada de relatividade e à qual a ordem jurídica reconhece uma ampla liberdade modeladora à autonomia negocial, tal não significa que estejamos perante uma autonomia absoluta. Neste sentido, iremos, no próximo ponto, analisar a questão relativa à determinabilidade do local de trabalho.

1.3. Determinabilidade e Poder Diretivo

Em primeiro lugar, cumpre fazer uma alusão ao chamado critério da determinabilidade. De acordo com autores como JOANA NUNES VICENTE ou BERNARDO XAVIER, importa perceber se a cláusula que define o local de trabalho passa, com sucesso, no teste da determinabilidade. Neste sentido, cláusulas que definam “o local de trabalho são os locais que o empregador entender fixar” ou “o local de trabalho são todos os estabelecimentos localizados em Portugal”, serão ou não cláusulas válidas ao abrigo do disposto no artigo 280.º, n.º 1 do CC, que dispõe que “é nulo o negócio jurídico cujo objeto seja física ou legalmente impossível, contrário à lei ou indeterminável”?¹³

O STJ pronunciou-se, no âmbito do Processo n.º 990/10.5TTMTS.P1.S1, de 14.05.2014¹⁴, no

¹¹ BERNARDO XAVIER entende que é “de acordo com o local em que trabalha que [o trabalhador] organiza o seu plano de vida, pois é tendo em vista o sítio onde desempenha a sua actividade que o trabalhador fixa a sua residência, resolve o problema dos seus transportes, realiza a sua vida de família, cuida da educação dos seus filhos e programa até o gozo dos seus ócios. Com efeito, trabalhar num determinado lugar significa o mesmo que ir ver para esse lugar. E aqui se compreende uma série de valores em que entram elementos económicos e materiais de vulto, como o custo de vida e a fadiga e demora dos transportes, e outros interesses talvez de maior importância: saúde, bem-estar, vida de família, educação e a simples alegria de viver...”, *Op. cit.*, p. 501.

¹² FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, p 585.

¹³ JOANA NUNES VICENTE entende que “a determinabilidade impõe-se, sob pena de se tornar impossível saber a que é que o devedor se encontra obrigado. Se o objeto da prestação não está completamente determinado ou não há modo de o poder fazer, em bom rigor, não pode saber-se a que é que o devedor estará obrigado ou a que é que o credor tem direito”, in “Cláusulas de definição do local de trabalho”, pp. 226-227, in *Vinte Anos de Questões Laborais*, Coimbra Editora, 2013.

¹⁴ Disponível em www.dgsi.pt.

sentido de entender que “é nula, por inobservância das condições de validade do negócio jurídico, [Artigo 280º do Código Civil] a cláusula contratual em que o parâmetro geográfico da prestação de trabalho se mostra totalmente indeterminado”. Ora, de acordo com JOANA NUNES VICENTE¹⁵, os exemplos acima referidos são exemplos que “superam/ultrapassam o teste da determinabilidade, com o sentido previsto no artigo 280.º, n.º 1 do CC”. Com efeito e pese embora este tema não seja pacífico entre a doutrina e a jurisprudência, são alguns os exemplos de jurisprudência que admitem cláusulas como as acima referidas, como cláusulas válidas e que, por conseguinte, passam no teste da determinabilidade, como por exemplo:

- Acórdão do STJ, proferido no âmbito do Processo n.º 84/07.0TTVIS.C1.S1, de 10.12.2009¹⁶, “pese embora a cláusula segunda aposta no contrato (...) comporte um grau de indeterminação, na medida em que a coordenada geográfica em concreto fica dependente de uma eventualidade, sempre essa indeterminação seria resolvida pelo empregador, atendendo aos poderes que a lei lhe confere, constantes do art. 150.º do Código do Trabalho, com observância também do que neste dispositivo se comanda: fixação dos termos da prestação do trabalho dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, sendo, assim, também convocável o que se dispõe no art. 400.º, n.º 1, do Código Civil, isto é, o apelo à equidade e à boa fé que deve presidir à feitura dos negócios jurídicos” (sublinhado nosso).
- Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 4397/07.3TTLSB.L1-4, em 07.03.2012¹⁷, “na definição contratual do local de trabalho, não podem as partes contratantes estabelecer regras donde resulte uma total indeterminação ou indeterminabilidade do local da prestação do trabalho ou da mobilidade geográfica ou transferência do trabalhador. Sendo a cláusula contratual relativa à definição do local de trabalho composta por pontos donde resulte uma total indeterminação ou indeterminabilidade, quer em relação ao local da prestação do trabalho, quer à mobilidade geográfica ou transferência do trabalhador, a par de pontos donde resulte uma determinação mais ou menos ampla daquele local e da mobilidade geográfica ou transferência do trabalhador, deve a validade dessa cláusula reduzir-se a estes pontos nos termos das disposições conjugadas dos artigos 280.º n.º 1 e 292.º do Código Civil” (sublinhado nosso).

Ora, não é possível falar na determinabilidade do local de trabalho no âmbito contratual sem fazer menção ao poder de direção, na medida em que ambos se encontram interligados. Como refere e bem

¹⁵ VICENTE, Joana Nunes, *Op. cit.*, p. 227.

¹⁶ Disponível em www.dgsi.pt.

¹⁷ Disponível em www.dgsi.pt.

JOANA NUNES VICENTE¹⁸, “a exigência civilista da determinabilidade que (...) se cumpre desde que as partes através do contrato forneçam um critério para a individualização da prestação, tem, aliás, no caso do contrato de trabalho a tarefa facilitada porquanto o contrato de trabalho é o único em que o processo de individualização da prestação se opera através de um poder do credor que nenhum outro credor goza, o poder de direção, cujo fundamento advém está implícito na própria conclusão do contrato de trabalho”. Ou seja, ainda que a cláusula que determine o local de trabalho esteja dotada de uma certa indeterminabilidade, o empregador, fazendo uso do seu poder de direção, poderá circunscrever o local da prestação do trabalho ao(s) local(is) que entender, ao abrigo do referido poder. Tomemos, por exemplo, uma cláusula que defina que o local de trabalho é em qualquer um dos estabelecimentos do empregador sito no Porto e, assumindo que o empregador dispõe de 10 estabelecimentos no Porto, poderá, efetivamente, ao abrigo do seu poder de direção, instruir o trabalhador para que preste a sua atividade num desses 10 estabelecimentos, que por si será indicado. Aliás, decorre precisamente do disposto no n.º 1 do artigo 193.º do CT que “o trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido (...)”, ou seja, não se verifica uma obrigatoriedade em estar fixado, com precisão, o local da prestação, havendo liberdade negocial entre as partes para o definir e, posteriormente, ao empregador, de o precisar.

Nesta operação, é essencial que as partes, em especial o empregador, não descurem o princípio da boa-fé (cf. artigo 102.º do CT), ou seja, o empregador não pode fazer um uso indiscriminado do seu poder de direção para definir o local do trabalhador, não tomando em consideração a sua vida pessoal e familiar, criando, assim, enormes constrangimentos a este. Também não pode o empregador utilizar esta faculdade que a lei lhe confere para encapotar possíveis sanções disciplinares que queira aplicar ao trabalhador ou potenciais situações de *mobbing* com vista a que o trabalhador, por livre e iniciativa vontade, ponha termo à relação laboral e, por conseguinte, o empregador não tenha de despende tempo e recursos económicos com processos disciplinares ou de extinção de posto de trabalho. De acordo com BERNARDO XAVIER¹⁹, “a regra é, pois, a seguinte: o poder directivo da entidade empregadora quanto à determinação do lugar da prestação de trabalho fica circunscrito à zona geográfica contratualmente combinada, que normalmente coincide com a área envolvente do estabelecimento: dentro dessa zona pode o empregador determinar a modalidade topográfica da execução da prestação do trabalho”.

Feito este enquadramento inicial, entendemos que estamos em condições de analisar quais as manifestações e a importância das mesmas, em relação ao local de trabalho, no âmbito da relação laboral.

¹⁸ VICENTE, Joana Nunes, *Op. cit.*, p. 227.

¹⁹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Op. cit.*, p. 504.

CAPÍTULO 2

Manifestações da Relevância do Local de Trabalho

Muitas são as referências efetuadas ao “local de trabalho” dispersas pela legislação laboral em vigor. Ao percorrer o CT, verificamos que este conceito é utilizado mais de 25 vezes, não só no capítulo referente ao próprio local de trabalho, mas encontra diversas manifestações noutros campos da relação laboral, tais como o tratamento de dados biométricos (artigo 18.º), meios de vigilância à distância e utilização dos mesmos (artigos 20.º e 21.º), dever de informação (artigo 106.º), garantias do trabalhador (princípio da inamovibilidade – artigo 129.º, n.º 1, alínea f)), regime do teletrabalho (artigo 166.º e seguintes), mapa de horário de trabalho e afixação do mesmo (artigos 215.º e 216.º), princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho (artigo 281.º), reunião de trabalhadores no local de trabalho (artigos 419.º e 461.º), entre outros.

Ora, de seguida, iremos debruçar-nos sobre algumas das manifestações da importância da definição do local de trabalho – para além da própria importância desta definição *per se*.

2.1. Presunção de Laboralidade

Dispõe o artigo 12.º do CT que se presume a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador da atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador da atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Estes cinco requisitos são aqueles que correspondem aos indícios a que a jurisprudência e a doutrina normalmente recorrem para qualificar uma relação como subordinada, mais conhecidos como, método indiciário.

Socorrendo-nos das palavras de ROMANO MARTINEZ²⁰, “trata-se de uma presunção legal, nos termos do artigo 350.º do CC, que, como resulta do n.º 2 do mesmo preceito, pode ser ilidida mediante prova em contrário. Assim, ainda que se encontrem preenchidos os cinco requisitos (...), pode o empregador, apesar de ser difícil, ilidir a presunção, provando que a situação jurídica, afinal, não se deve qualificar como contrato de trabalho”.

Caberá ao empregador fazer prova de que uma determina situação não corresponde, de facto, a uma relação laboral, como decorre da decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Lisboa, no âmbito do Processo n.º 7/18.1T8CSC.L1-4²¹, “por força de tal presunção, a quem alegue a existência de um contrato de trabalho, basta agora evidenciar algumas das características ali enunciadas, ficando o beneficiário da prestação com o ónus de desmontar a situação de autonomia ou, melhor dizendo, de não subordinação jurídica” (sublinhado nosso).

É também pacífico que, atualmente, basta que se verifiquem dois dos acima mencionados requisitos para que se possa falar na existência de um contrato de trabalho²². E, como verificamos, o primeiro desses requisitos é, precisamente, que “a atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado”.

Ora, como nos diz PALMA RAMALHO²³, “a presença do trabalhador nas instalações do credor aponta para a sua subordinação, ao passo que o desenvolvimento da atividade de trabalhador em instalações próprias aponta para a autonomia do trabalhador”. Assim, o local onde a atividade profissional é exercida, seja ele pertencente ao beneficiário ou por este determinado, afigura-se como um dos elementos fundamentais para possibilitar a distinção entre um trabalhador subordinado e um trabalhador independente.

BERNARDO XAVIER²⁴ refere que “a prestação do trabalho apenas pode servir os interesses do credor se for desempenhada no lugar convencionado, pois só aí a entidade empregadora está em condições de a conjugar com a força de trabalho, a maquinaria, as matérias-primas e a clientela. Pode, pois, dizer-se que o lugar fixado para a prestação é modalidade essencial da mesma prestação”.

A nossa jurisprudência comporta inúmeros exemplos de como tal determinação tem sido

²⁰ ROMANO, Pedro Martinez, *in Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, p. 79.

²¹ Cf. Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 7/18.1T8CSC.L1-4, de 12.06.2019, disponível em www.dgsi.pt.

²² Cf. Acórdão do TRP, proferido no âmbito do Processo n.º 2600/19.6T8OAZ.P1, de 17.02.2020, disponível em www.dgsi.pt “tenta a presunção de laboralidade, estabelecida no art. 12.º, do CT/2009, demonstrando o trabalhador pelo menos, duas das características enunciadas nas alíneas do seu nº 2, presume-se a existência de contrato de trabalho cabendo à, alegada, empregadora a prova do contrário (art. 350.º, nº 2, do CC), não bastando, para o efeito, contraprova destinada a tornar duvidoso o facto presumido, tendo de provar que não existiu a subordinação jurídica indiciada por aquelas e, nessa medida, um contrato de trabalho.” (sublinhado nosso).

²³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Op. cit.*, p. 411.

²⁴ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Op. cit.*, p. 500.

fundamental para qualificar uma alegada relação de trabalho independente como uma relação de trabalho subordinado:

- Acórdão do TRP, proferido no âmbito do Processo n.º 2600/19.6T8OAZ.P1, de 17.02.2020²⁵ – “(...) verificou-se que aí prestava a atividade de enfermeira a colaboradora C..., em condições idênticas às de uma trabalhadora vinculada por contrato de trabalho, a qual desenvolvia atividade nessa Unidade desde novembro de 2016 (...) (sublinhado nosso);
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proferido no âmbito do Processo n.º 7/18.1T8CSC.L1-4, de 12.06.2019²⁶ - “(...) a ACT verificou que BBB se encontrava nas instalações da Ré, em exercício da sua atividade de “designer”, o que tinha lugar em sala open space, do piso 2, onde dispunha de uma secretária, cadeira e módulo de gavetas com chave e armário.” (sublinhado nosso);
- Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 2576/18.7T8LSB.L1-4, de 30.01.2019²⁷ – “(...) Nos termos do acordo referido em 2, a trabalhadora/Autora exerceria a sua atividade nos locais onde o primeiro outorgante (empregadora) prestar serviços, na Região de Lisboa e Vale do Tejo, podendo este último determinar alterações nos postos de trabalho quando conveniências do próprio serviço o exigiam, comprometendo-se aquela a aceitá-las.” (sublinhado nosso).

As supracitadas decisões concluíram todas pela existência de uma relação de trabalho subordinado, sendo o local onde os referidos trabalhadores prestavam a sua atividade, um dos elementos decisivos para a qualificação destas relações como relações de trabalho subordinado.

É manifesto que o local onde é exercida a atividade – seja este do empregador ou por este determinado – é um dos elementos fundamentais para a determinação da existência de um vínculo laboral, motivo pelo qual assume uma relevância extrema na formação da relação jurídica de trabalho.

2.2. Disponibilidade Física do Trabalhador

Outra manifestação da relevância do local de trabalho prende-se com a disponibilidade física do trabalhador: ao ter um local de trabalho definido, no qual o trabalhador tem de permanecer durante a sua jornada de trabalho, o empregador tem “acesso” direto àquele.

Por outras palavras, o facto de o trabalhador se apresentar, fisicamente, todos os dias num determinado local, determinado pelo empregador, permite a este último ter o trabalhador, de forma quase permanente, durante o período normal de trabalho, à sua disposição, podendo exercer o seu

²⁵ Disponível em www.dgsi.pt.

²⁶ Disponível em www.dgsi.pt.

²⁷ Disponível em www.dgsi.pt.

poder de direção de forma direta. Aliás, ao verificarmos o disposto no artigo 248.º, n.º 1 do CT, verificamos que se “considera falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário”, sendo que se tal falta não for considerada como justificada, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 249.º, n.º 2, do CT, a mesma será considerada como falta não justificada *a contrario*, por força do disposto no n.º 3 do mesmo normativo e, por conseguinte, aplicar-se-ão as consequências previstas no artigo 256.º, n.º 1, do CT, i.e., “a falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda de retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador”. Por outras palavras, verificamos que a presença física do trabalhador se encontra também relacionada com o dever de assiduidade que, por sua vez, se efetiva através da sua presença no local de trabalho.

Não obstante o acima referido, a disponibilidade física do trabalhador perde muita força quando o local de trabalho do trabalhador não é um local estanque ou quando o trabalhador exerce as suas funções em regime de teletrabalho. Nestas modalidades de trabalho, o empregador não tem “acesso” permanente ao seu trabalhador, dificultando o exercício do poder de direção precisamente pelas barreiras físicas que separam os dois.

Aliás, ao observamos o disposto nesta matéria quanto ao novo regime do teletrabalho, recentemente aprovado pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, verificamos que foram, especificamente, consagrados mecanismos para proteger o trabalhador nesta matéria. Concretamente, vejamos o artigo 169.º-A, n.º 4 e 5 do CT, que nos dizem que “os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio de equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade” e “o controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som”. Dispõe ainda o artigo 170.º, n.º 5 do CT que “é vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador”.

É por demais que evidente que o legislador teve uma preocupação redobrada em garantir que o trabalho efetuado à distância, concretamente no domicílio do trabalhador (uma vez que o novo regime do teletrabalho apenas, em nossa opinião, se encontra ajustado a situações de desempenho de atividade profissional no domicílio do trabalhador, penalizando assim, a tão desejada flexibilização do local de trabalho – remetemos para os nossos comentários nos capítulos seguintes sobre este tema), tivesse um tratamento, de um ponto de vista do seu controlo, muito mais detalhado do que a generalidade dos trabalhadores que se apresentam, diariamente, num local de trabalho que não corresponde ao seu domicílio, mas sim a instalações do empregador.

No entanto, também se consegue, de certa forma, compreender os motivos subjacentes à redação destas normas: um dos argumentos mais apontados contra o regime do teletrabalho, por parte dos empregadores, prende-se com um menor controlo sobre a atividade do trabalho, precisamente pelo facto de o trabalhador não estar fisicamente disponível no mesmo espaço que o empregador.

Estes são alguns dos argumentos que fazem com que a existência de um local de trabalho, onde empregador e trabalhador possam criar sinergias, tenha ainda uma especial relevância na esfera da relação laboral.

2.3. Perspetiva Pessoal

A perspetiva pessoal subjacente à definição do local de trabalho é também muito importante, na medida em que um trabalhador dito “normal” (excluimos, naturalmente, situações de trabalho remoto) tem de ter o seu centro de vida definido.

Habitualmente, um trabalhador que trabalhe em Lisboa, residirá em Lisboa ou em localidade próxima e facilmente acessível por meios próprios ou coletivos. Não fará muito sentido um trabalhador prestar a sua atividade no Porto e residir em Lisboa, ocupando cerca de 6 horas diárias em deslocações, fora os custos associados às mesmas.

É por este motivo que, a maior parte dos trabalhadores subordinados, reside no mesmo distrito onde exerce a sua atividade, seja por serem naturais do referido distrito ou porque o próprio do trabalho que exercem fez com que tivessem de se deslocar para outro distrito, precisamente para evitar custos e tempo com as deslocações para os respetivos locais de trabalho.

Aliás, nas palavras de MONTEIRO FERNANDES²⁸, “(...) para o segundo [o trabalhador], é um dos polos da organização da vida pessoal e familiar”. É, assim, fundamental que o trabalhador tenha o seu local de trabalho definido, de modo a poder estabelecer a sua vida pessoal e familiar, criando os menores constrangimentos possíveis ao desenvolvimento saudável e normal destas. LEAL AMADO²⁹ vai mais longe, afirmando que “(...) se, como alguém disse, *nós somos, em grande medida, o emprego que temos*, não será arriscado acrescentar que *nós vivemos, em boa medida, em função do sítio onde trabalhamos*. O *locus executionis* representa, pois, uma modalidade essencial da prestação de trabalho, o local de trabalho constitui, portanto, um elemento nuclear deste contrato”.

²⁸ FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, p. 586.

²⁹ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, p. 200, Almedina, 2016.

2.4. Pagamento da Retribuição

Pese embora atualmente o pagamento da retribuição da generalidade dos trabalhadores seja efetuado de forma automática, através de transferências bancárias, automaticamente programadas, a verdade é que nem sempre foi assim.

Por esse motivo, encontramos ainda no artigo 277.º, n.º 1 do CT que “a retribuição deve ser paga no local de trabalho ou noutra lugar que seja acordado, sem prejuízo do n.º 2 do artigo anterior³⁰”.

Para MONTEIRO FERNANDES³¹, esta solução existe – ainda – para “conferir relevo ao centro estável de atividade, designadamente poupando ao trabalhador a necessidade de uma deslocação para o efeito”. A este propósito, vejamos ainda o Acórdão do STJ³², no qual se entendeu que o pagamento da retribuição deve ser feito no sítio onde o trabalhador presta o serviço. Cessando o contrato, o pagamento de quaisquer remunerações deverá ser feito no domicílio do devedor.

Com efeito, verificamos que, ainda que o referido normativo já não faça tanto sentido nos dias de hoje, a verdade é que o legislador ainda não fez nenhuma alteração nesta matéria, mantendo uma estreita ligação entre o pagamento da contrapartida pela prestação de trabalho, ou seja, a retribuição do trabalhador, e o local de pagamento da mesma, ou seja, o local de trabalho (ou outro que seja acordado).

2.5. Segurança e Saúde no Trabalho

Esta matéria é, há muito tempo, uma preocupação, motivo pelo qual existem diversos diplomas que a regulamentam. Desde logo, podemos salientar as Convenções n.º 155³³ e 187³⁴ da OIT, sobre a

³⁰ “A parte pecuniária da retribuição pode ser paga por meio de cheque, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, devendo ser suportada pelo empregador a despesa feita com a conversão do título de crédito em dinheiro ou o levantamento, por uma só vez, da retribuição”.

³¹ **FERNANDES, António Monteiro**, *Op. cit.*, p. 588.

³² Cf. Acórdão do STJ, de 04.03.1983, disponível no BMJ n.º 325.

³³ Cujo objetivo é que cada Membro, à luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, defina, ponha em prática e reexamine periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, que terá como objetivo a prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho quer estejam relacionados com o trabalho quer ocorram durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho.

³⁴ Cujos objetivos consistem em que os Membros que a ratifiquem promovam a melhoria contínua da segurança e da saúde no trabalho de modo a prevenir as lesões e doenças profissionais, bem como as mortes no trabalho, desenvolvendo, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, uma política nacional, um sistema nacional e um programa nacional, tomem de medidas ativas de modo a assegurar progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema nacional e de programas nacionais de segurança e de saúde no trabalho, tendo em conta os princípios enunciados nos instrumentos da OIT pertinentes para o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho, bem como, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, analisem

Segurança, a Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho e sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, respetivamente, bem como, ao nível comunitário, a Diretiva 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria das condições de segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

Entre nós, dispõe o artigo 59.º, n.º 1, alínea c) da CRP que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...) c) a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”, bem como dispõe o artigo 64.º, n.º 2, alínea b) da Lei Fundamental que “o direito à proteção da saúde é realizado: (...) b) pela criação de condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam, designadamente, a proteção da infância, da juventude e da velhice, e pela melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho” (sublinhado nosso). Diz-nos BERNARDO XAVIER³⁵ que “esta área (...) desenvolve-se numa ideia não reactiva e antecipatória. Não se visa apenas mitigar, mas antes evitar os riscos próprios do trabalho”. E é precisamente por esse motivo que é absolutamente essencial que o local onde é prestado o trabalho, ou seja, o local de trabalho, seja um local perfeitamente seguro e que promova condições dignas para que os trabalhadores possam prestar a sua atividade em condições de segurança, higiene e saúde adequadas, o que se encontra plasmado no artigo 281.º, n.º 1 e 2 do CT:

“1- O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

2 – O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção”.

É neste contexto que surge a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que veio regular o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, na qual se estipulam as obrigações do empregador, bem como as do trabalhador nestas matérias, incluindo organização do trabalho, conceção das instalações, adoção de medidas de prevenção de riscos, formação dos trabalhadores e organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho. Conseguimos perceber que, de facto, o local de trabalho assume um papel de destaque no que concerne à aplicação desta legislação; aliás, como nos diz MADEIRA DE BRITO³⁶, “outra das matérias onde se sente a necessidade de precisar o sentido de local de trabalho é a da legislação referente à segurança, higiene e saúde no trabalho. E de tal forma é importante fazê-lo que o próprio legislador procedeu à sua definição para efeitos de aplicação das regras sobre esta matéria (...)” Assim, dispõe o artigo 4.º, alínea e) da LPSST que local de trabalho é “o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir-se em

periodicamente que medidas poderiam ser tomadas tendo em vista a ratificação das Convenções pertinentes da OIT relativas à segurança e à saúde no trabalho.

³⁵ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Op. cit.*, p. 996.

³⁶ BRITO, Pedro Madeira de, *Op. cit.*, p. 61.

virtude do seu trabalho, no qual esteja direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador”.

Ora, ao observar a acima mencionada LPSST, verificamos que a mesma se encontra orientada para, precisamente, regular os aspetos relacionados com segurança, higiene e saúde no trabalho e, concretamente, com os riscos relacionados com estas matérias presentes no local de trabalho.

Manifestações dessa importância podem verificar-se conforme segue:

- Avaliação de riscos (cf. artigo 5.º, n.º 3 da LPSST): o empregador é obrigado a avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores no local de trabalho. Essa avaliação deve considerar os vários fatores presentes no ambiente de trabalho que possam representar perigos para os trabalhadores.
- Medidas de prevenção (cf. artigo 15.º da LPSST, de 10 de setembro): com base na avaliação de riscos, o empregador deve adotar medidas preventivas para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores. Tal pode incluir a implementação de equipamentos de proteção, a criação de procedimentos de segurança específicos e a formação dos trabalhadores sobre os riscos presentes no local de trabalho.
- Adaptação do trabalho ao trabalhador (cf. artigo 15.º, n.º 2, alínea g) da LPSST): o local de trabalho deve ser adaptado às características dos trabalhadores, de forma a minimizar os riscos para a sua segurança e saúde, incluindo a adaptação do posto de trabalho, a implementação de medidas ergonómicas e a consideração de necessidades específicas dos trabalhadores, com vista a atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais.
- Informação e formação (artigos 19.º e 20.º da LPSST): os trabalhadores devem receber informação e formação adequadas sobre os riscos presentes no local de trabalho, assim como sobre as medidas de prevenção e os procedimentos de segurança a adotar, o que se revela fundamental para que os trabalhadores estejam conscientes dos perigos e saibam como agir para proteger a sua segurança e saúde e, por conseguinte, evitar a ocorrência de acidentes de trabalho.
- Supervisão e fiscalização (artigo 88.º da LPSST): a LPSST também estabelece a importância da supervisão e fiscalização do cumprimento das normas de segurança e saúde no local de trabalho, tanto por parte do empregador como das autoridades competentes, com o objetivo de garantir que as medidas de prevenção são eficazes e que os trabalhadores estão devidamente protegidos.

Como se verifica, o local de trabalho reveste uma importância extrema no que concerne à segurança e saúde no trabalho. Com efeito, estas questões revolvem precisamente em torno do local de trabalho, sendo esse o elemento basilar da concretização daquelas. É também de salientar o papel

que a LPSST confere aos trabalhadores, nomeadamente em termos de informação e consulta, bem como de representação dos mesmos – questão que será abordada com mais detalhe em 2.8. abaixo.

2.6. Acidentes de Trabalho

Nos termos do artigo 8.º, n.º 1, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, verificamos que “acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”, sendo o referido local definido nos termos da alínea a) do n.º 2 do mesmo normativo como “todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador”. Este conceito é objeto de extensão de forma a cobrir os acidentes que o trabalhador possa sofrer no caminho para o trabalho ou no caminho de regresso a casa, conforme dispõe o artigo 9.º, n.º 1, alínea a) do referido diploma, qualificando os referidos acidentes como acidentes *in itinere*³⁷. A caracterização de um acidente como de trabalho *in itinere* pressupõe sempre que exista uma ligação ao trabalho, isto é, uma conexão ou causalidade com a prestação laboral ou, pelo menos, com a relação laboral³⁸.

Estreitamente ligado à matéria da segurança e saúde no trabalho, o tema dos acidentes de trabalho radica, precisamente, na adoção de um ambiente de trabalho seguro e preventivo, de modo a evitar a ocorrência de acidentes de trabalho. No entanto e “como no melhor pano cai a nódoa”, ainda que o local de trabalho se encontre perfeitamente ajustado, os acidentes de trabalho poderão sempre acontecer, uma vez que estes correspondem a um evento súbito e imprevisto, ocorrido no local e no tempo de trabalho.

Entrando mais em detalhe sobre a importância do local de trabalho nesta matéria, verificamos que o critério do local da ocorrência do acidente (em princípio, o local de trabalho) deve ser conjugado com o critério de autoridade³⁹. Ou seja, a partir do momento em que o artigo 8.º, n.º 1 da LAT determina que acidente de trabalho é aquele que ocorre no local de trabalho, está, nas palavras de

³⁷ “O acidente *in itinere* – ou de percurso – é considerado acidente de trabalho desde que ocorra na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, no trajecto normalmente utilizado pelo trabalhador e durante o período de tempo ininterrupto por ele habitualmente gasto, assim como, nas mesmas condições, no percurso entre o local de trabalho e o local da refeição ou entre o local de trabalho e aquele onde o trabalhador se desloque por determinação do empregador”, **XAVIER, Bernardo da Gama Lobo**, *Op. cit.*, p. 1003.

³⁸ Cf. Acórdão do TRP, proferido no âmbito do Processo n.º 398/18.4T8VNG.P1, de 18.09.2023, disponível em www.dgsi.pt.

³⁹ Neste sentido, **RAMALHO, Maria do Rosário Palma**, *Op. cit.*, p. 872.

de criticar por outros dois motivos: (...) ao remeter para o local de trabalho estabelecido pelo acordo de teletrabalho, a norma não se pode aplicar aos casos de teletrabalho que não assentam num acordo mas sim num direito do trabalhador, nem a outros casos de trabalho à distância em que também não haja um acordo formal das partes estabelecendo um local de trabalho (...) em segundo lugar, porque, mesmo quando o teletrabalho ou outra forma de trabalho à distância seja titulado por um acordo, o local onde o teletrabalhador executa a prestação pode não coincidir com o local definido naquele acordo – ora, neste caso, o acidente que sobrevenha nesse local continua a ser de qualificar como acidente de trabalho ao abrigo do conceito de local de trabalho que consta da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º”.

Como referido, é importante conjugar o critério geográfico com o critério de autoridade do empregador, o que sucede no artigo 9.º, n.º 1 da LAT, sob a epígrafe “extensão do conceito”. Com efeito, verificamos que “considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:

a) No trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos referidos no número seguinte;

b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;

c) No local de trabalho e fora deste, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;

d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;

e) No local de pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para tal efeito;

f) No local onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esse efeito;

g) Em atividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação do contrato de trabalho em curso;

h) Fora do local ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos.”

Verificamos que o local de trabalho é, de facto, o elemento-chave na qualificação dos acidentes de trabalho pois os mesmos são considerados como tal, ainda que o trabalhador não esteja adstrito à sua atividade laboral, mas se encontre no local de trabalho, como por exemplo, nos casos previstos nas alíneas c) ou d) do artigo 9.º, n.º 1 da LAT.

2.7. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

Ainda no âmbito da relevância do local de trabalho, deparamo-nos com questões relacionadas com instrumentos de regulamentação coletiva, nomeadamente quanto ao seu âmbito de aplicação espacial.

Diz-nos MONTEIRO FERNANDES⁴³ que “este [o local de trabalho] releva quando à aplicabilidade dos instrumentos de regulamentação coletiva – cujo âmbito é definido nas respetivas cláusulas. Para este efeito, é necessária uma demarcação particularmente rigorosa do local de trabalho; nos casos em que ela se mostre mais difícil, é costume convencionar-se um local como a freguesia da sede da empresa ou o ponto onde se iniciar o trabalho diário (caso dos motoristas de transportes rodoviários interurbanos)”.

Já MADEIRA DE BRITO⁴⁴ defende que “(...) quer para a aplicação dos usos da empresa ou da profissão, quer para a definição do âmbito geográfico dos instrumentos de regulamentação coletiva, é essencial determinar o local de trabalho”. Veja-se, a este propósito, o decidido no âmbito do Acórdão do TRC⁴⁵: “não pode confundir-se a extensão geográfica do local de trabalho com a sua indeterminabilidade; o contrato de trabalho celebrado entre o autor e a ré delimitam o local de trabalho, fazendo-o coincidir com a área de intervenção da filial da ré de Coimbra que, como visto, era conhecida pelos contraentes.”

Conforme verificamos do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea c) do CT, fica ao dispor da autonomia coletiva a definição do âmbito espacial da convenção coletiva e, nas palavras de GONÇALVES DA SILVA⁴⁶, “(...) a doutrina tem comumente apontado o local de trabalho como elemento de conexão para efeitos de aplicação da fonte convencional, o que significa que estaremos perante um factor determinante e delimitativo do âmbito regulatório da convenção”.

Pese embora ainda não tenhamos analisado com detalhe os impactos da alteração do local de trabalho (definitiva ou temporária), cremos ser relevante analisar o que sucede nestes casos em relação aos IRCTs aplicáveis. Para GONÇALVES DA SILVA⁴⁷, em relação à transferência definitiva “não parece haver especiais dificuldades em reconhecer que uma *alteração definitiva do elemento de conexão* para uma área exterior ao poder regulatório e aplicativo da convenção gerará inaplicação da fonte”. Ou seja, nestes casos, verifica-se a desconexão, na medida em que as partes deixam de ter um elemento de conexão importante, subjacente ao princípio da filiação - o elemento espacial -, para continuar a aplicar determinada convenção. Para o mencionado autor⁴⁸, “significa isto, portanto, que

⁴³ FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, p. 588.

⁴⁴ BRITO, Pedro Madeira de, *Op. cit.*, p. 61.

⁴⁵ Cf. Acórdão do TRC, proferido no âmbito do Processo n.º 4087/19.4T8CBR.C1, de 27.11.2020, disponível em www.dgsi.pt.

⁴⁶ SILVA, Luís Gonçalves da, “A Relevância do Local de Trabalho na Aplicação da Convenção Colectiva”, p. 171, *in* Estudos de Direito do Trabalho II (Código do Trabalho) – Volume II, Almedina, 2019.

⁴⁷ SILVA, Luís Gonçalves da, *Op. cit.*, p. 180.

⁴⁸ SILVA, Luís Gonçalves da, *Op. cit.*, p. 180.

para a alteração definitiva do elemento de conexão não gerar a inaplicação da fonte, é preciso que, por um lado, a nova zona territorial se inclua ainda na área de intervenção das partes e, por outro lado, que a mesma tenha sido concretamente consagrada na convenção coletiva (...). Coloca-se a questão se este fim é imediato ou, por outro lado, encontra-se sujeito o prazo de vigência previsto no artigo 496.º, n.º 4 do CT. Para GONÇALVES DA SILVA⁴⁹, não se aplica o referido normativo, sendo a cessação dos efeitos de aplicação da convenção imediata, na medida em que se “verifica a impossibilidade de manutenção de representação, face à ausência de outro elemento que não integra a parte da norma, (...) decorre de uma opção das associações em causa, uma vez que definiram estatutariamente os seus limites normativos – ou restringiram o âmbito regulatório da fonte -, escolha que deve ser respeitada. (...) é necessário respeitar a delimitação (estatutária e convencional) realizada pelas partes, não se devendo impor o que elas, no âmbito da sua autonomia, rejeitaram; e, por isso, a ausência de um pressuposto aplicativo tem como efeito a inaplicação da fonte (...).”

No entanto, a resposta a esta questão, quando se trata de uma transferência temporária do local de trabalho, não reveste tanta simplicidade. Para GONÇALVES DA SILVA⁵⁰, nestes casos, continuar-se-á a aplicar a convenção coletiva, uma vez que “o espaço de realização da prestação continua a ter como referência o local anterior à mudança (temporária), situação que permite falar em alteração (temporária) do local de trabalho; por outro lado, tendo presente a preocupação do legislador com a estabilidade aplicativa no regime convencional, não parece justificar-se esta ruptura regulatória da convenção, em especial, atendendo ao lugar paralelo, que constitui a desfiliação. Julgamos que as partes mantêm ainda o seu poder normativo e conseqüentemente, a convenção deve continuar a aplicar-se, identificando-se o elemento de conexão com a referência ao local de trabalho que constitui a base referencial (o anterior à transferência temporária”. Com o devido respeito pela posição atrás referida, não cremos que esta seja a solução adequada a esta problemática, uma vez que a transferência temporária, ainda que tenha como limite temporal seis meses (salvo em caso de imperiosas exigências do funcionamento da empresa), não tem limite de renovações. Querendo isto dizer (e como veremos mais adiante) que uma transferência temporária poderá ter a duração de seis meses e, chegando ao seu termo, ser novamente efetuada uma transferência temporária (caso os requisitos para o efeito se encontrem verificados). Ou seja, podemos ter situações de transferências temporárias *ad eternum*, em que o trabalhador se encontra adstrito a um local de trabalho que, geograficamente, não coincide com o âmbito de aplicação da convenção originária e, por conseguinte, falha este elemento de conexão no que se concerne à sua aplicabilidade. Cremos que estas situações devem ser analisadas, numa base casuística, conforme a duração da transferência temporária, bem

⁴⁹ SILVA, Luís Gonçalves da, *Op. cit.*, p. 181.

⁵⁰ SILVA, Luís Gonçalves da, *Op. cit.*, p. 184.

como o novo local de trabalho para o qual o trabalhador é transferido.

2.8. Formas de Exercício da Atividade Sindical / Exercício do Direito Coletivo

MADEIRA DE BRITO⁵¹ refere igualmente que “o local de trabalho também é relevante, ao nível do direito coletivo do trabalho para efeitos do exercício de atividades sindicais e das competências das comissões de trabalhadores. De facto, é reconhecida às organizações de trabalhadores a possibilidade de realizarem reuniões no local de trabalho, nos termos do artigo 21.º da LCom e artigo 26.º da LS⁵², o que constitui uma concretização dos princípios constitucionais, designadamente do direito de exercício de atividade sindical na empresa, previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 55.º da CRP”.

Segundo JÚLIO GOMES⁵³, “a preferência pelo local de trabalho para que se exerça esse direito de reunião é, por assim dizer, natural. É no local de trabalho que, de algum modo, surge o coletivo, o conjunto de trabalhadores que partilham a mesma experiência profissional, os mesmos problemas, as mesmas vicissitudes e esperanças. Trata-se aqui de um direito fundamental que, de algum modo, exprime que a empresa não é apenas um local onde se exerce o poder e a propriedade do empregador, mas também um local de exercício de direitos pelos trabalhadores, direitos que podem justificar restrições à liberdade de empresa e à propriedade privada”. O autor vai ainda mais além, afirmando que “[o direito de reunião no local de trabalho], exige do empregador uma atitude mais ativa, permitindo a afixação da publicidade da reunião e garantindo a adequação das instalações para o efeito”.

No entanto, os artigos relevantes do CT não indicam expressamente o que se deve entender por “local de trabalho” para este efeito, i.e., o direito de reunião. Neste sentido, vejamos o Acórdão do TRL⁵⁴, proferido no âmbito do Processo n.º 0076584, de 27.05.1992, “quando no artigo 21 da Lei n. 46/79, de 12 de setembro se refere que podem ser marcadas reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho, nada se diz sobre o que se entende por “locais de trabalho” para efeito das referidas reuniões. Pode entender-se que são as instalações patronais onde os trabalhadores prestam serviços, mas um qualquer sítio dessas instalações apropriado para a realização dessas reuniões. Detendo a entidade patronal o poder de direção deve-lhe competir, em concreto, indicar o local adequado, sem prejuízo da auscultação das comissões de trabalhadores sobre essa matéria.”

Porém, embora seja inegável que o local de trabalho reveste uma importância extrema para que

⁵¹ BRITO, Pedro Madeira de, *Op. cit.*, p. 62.

⁵² Atualmente, artigos 419.º, 420.º e 461.º do CT.

⁵³ GOMES, Júlio, “Do direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho”, p. 106, *in* Revista do Ministério Público, n.º 130, 2012.

⁵⁴ Disponível em www.dgsi.pt.

os trabalhadores possam exercer os seus direitos coletivos, questiona-se, face às novas formas de trabalho, em particular o teletrabalho, de que forma as mesmas se podem compaginar com este direito? Fará sentido que uma empresa, cujos trabalhadores trabalham todos em regime de teletrabalho, disponha de instalações para que os trabalhadores possam exercer o seu direito de reunião, nos termos do CT? Para JÚLIO GOMES⁵⁵, “o direito de reunião abrange todos os trabalhadores da empresa ou estabelecimento, independentemente do tipo de contratação (estão abrangidos, por exemplo, trabalhadores contratados a termo, a tempo parcial, teletrabalhadores, trabalhadores intermitentes)”. Ora, com efeito, cremos que este entendimento – ainda que, de um ponto de vista prático, possa levantar algumas questões, é o mais correto: não é pelo facto de o trabalhador se encontrar num regime menos convencional (e.g., teletrabalho) que poderá ver os seus direitos reduzidos. Neste sentido, afigura-se-nos razoável que o empregador disponha de condições necessárias para que este tipo de trabalhadores possa, querendo, exercer os seus direitos (no entanto, salientamos que, tendo em consideração a rápida evolução que temos vindo a assistir, cremos que, de um ponto de vista prático, este tipo de trabalhadores poderá optar pelo recurso a meios telemáticos para exercer este tipo de direito – o que, aliás, o próprio CT já prevê).

Como se verifica, o local de trabalho assume uma importância extrema na definição de muitos elementos da relação laboral, pelo que pugnar pela sua flexibilização poderá acarretar uma alteração ao paradigma das relações laborais tal como se encontram atualmente estabelecidas.

2.9. Competência dos Tribunais

O conceito de local de trabalho também se revela de extrema importância no que diz respeito a litígios de índole laboral.

Ao observarmos o disposto no artigo 14.º, n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, verificamos que “as ações emergentes de contrato de trabalho intentadas por trabalhador contra a entidade empregadora podem ser propostas no juízo do trabalho do lugar da prestação de trabalho ou do domicílio do autor”. Dispõe ainda o artigo 15.º, n.º 1 do mesmo diploma que “as ações emergentes de acidentes de trabalho e de doença profissional devem ser propostas no juízo do trabalho do lugar onde o acidente ocorreu ou onde o doente trabalhou pela última vez em serviço suscetível de originar a doença”, locais esses que, face ao que foi exposto supra, à partida coincidirão com o local de trabalho.

Face ao exposto, verificamos que são em número bastante elevado as manifestações da relevância do local de trabalho no quotidiano dos trabalhadores, assumindo este um papel muito

⁵⁵ GOMES, Júlio, *Op. cit.*, p. 109.

importante na definição da atividade laboral. Coloca-se assim a questão de saber em que medida em que pode este local de trabalho que – aparentemente – é um dos elementos essenciais da atividade laboral, ter margem para ser flexível? Propomo-nos responder a essa questão, de uma perspetiva comunitária e nacional, no próximo capítulo.

CAPÍTULO 3

Mecanismos de Flexibilidade do Local de Trabalho

3.1. Livre Circulação de Trabalhadores na União Europeia

A livre circulação de trabalhadores constitui um dos princípios fundamentais da União Europeia desde sua origem. Nas palavras de PALMA RAMALHO⁵⁶ - as quais subscrevemos – “hoje, mais do que nunca, é um princípio fundamental, pela tendência para a globalização da economia” (sublinhado nosso).

Este princípio encontra-se hoje definido no artigo 45.º do TFUE (antigo artigo 39.º do Tratado da Comunidade Europeia), nos seguintes termos:

- “1. A livre circulação dos trabalhadores fica assegurada na União.
2. A livre circulação dos trabalhadores implica a abolição de toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade, entre os trabalhadores dos Estados-Membros, no que diz respeito ao emprego, à remuneração e demais condições de trabalho.
3. A livre circulação dos trabalhadores compreende, sem prejuízo das limitações justificadas por razões de ordem pública, segurança pública e saúde pública, o direito de:
 - a) Responder a ofertas de emprego efetivamente feitas;
 - b) Deslocar-se livremente, para o efeito, no território dos Estados-Membros;
 - c) Residir num dos Estados-Membros a fim de nele exercer uma atividade laboral, em conformidade com as disposições legislativas, regulamentares e administrativas que regem o emprego dos trabalhadores nacionais;
 - d) Permanecer no território de um Estado-Membro depois de nele ter exercido uma atividade laboral, nas condições que serão objeto de regulamentos a estabelecer pela Comissão.
4. O disposto no presente artigo não é aplicável aos empregos na administração pública.”

O princípio da livre circulação de trabalhadores é um direito essencial dos trabalhadores, complementando os princípios da livre circulação de bens, capitais e serviços no mercado único europeu. Verificamos que este princípio garante a eliminação de qualquer forma de discriminação com base na nacionalidade no que diz respeito ao emprego, salários e outras condições de trabalho. Mais estabelece o referido normativo que os trabalhadores da União Europeia têm o direito de responder a oportunidades de emprego, de se deslocarem livremente entre os Estados-Membros, de residirem num país para trabalhar e de permanecer nesse mesmo país após o termo da relação laboral originária,

⁵⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, p. 205, Almedina, 2015.

desde que se verifiquem determinadas condições para o efeito.

Verificamos assim que o princípio da livre circulação de trabalhadores abarca duas noções fundamentais: (i) não discriminação entre trabalhadores em função da nacionalidade (em relação a acesso a emprego, tratamento remuneratório e condições de trabalho) e (ii) direitos relacionados com o acesso ao emprego noutro Estado-Membro, bem como respetiva deslocação e permanência. Segundo LIBERAL FERNANDES⁵⁷, “(...) a livre circulação de trabalhadores possui uma dimensão subjectiva e promove a inclusão jurídico-política dos seus titulares no Estado-membro de acolhimento, eliminando assim qualquer risco de *dumping social*”.

Este princípio tem tido diversas manifestações na legislação comunitária ao longo dos, entre as quais destacamos:

- (i) Diretiva 64/221/CEE, de 25 de fevereiro de 1964, para a coordenação de medidas especiais relativas aos estrangeiros em matéria de deslocação e estada justificadas por razões de ordem pública, segurança pública e saúde pública;
- (ii) Regulamento (CEE) n.º 1612/68, de 15 de outubro de 1968, relativo à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade;
- (iii) Diretiva 68/360/CEE, de 15 de outubro de 1968, relativa à supressão das restrições à deslocação e permanência dos trabalhadores dos Estados-Membros e suas famílias na Comunidade;
- (iv) Regulamento (CEE) n.º 1251/70, de 29 de julho de 1970, relativo ao direito de os trabalhadores permanecerem no território de um Estado-membro depois de nele terem exercido uma atividade laboral;
- (v) Diretiva 73/148/CEE, de 21 de maio de 1973, relativa à supressão das restrições à deslocação e à permanência dos nacionais dos Estados-Membros na Comunidade, em matéria de estabelecimento e de prestação de serviços;
- (vi) Diretiva 2004/38/CE, de 29 de abril de 2004, relativa ao direito de livre circulação e residência dos cidadãos da União e dos membros das suas famílias no território dos Estados-Membros (que altera o Regulamento (CEE) n.º 1612/68 e que revogou as Diretivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE e 93/96/CEE).

3.1.1. Jurisprudência do TJUE

O TJUE já se pronunciou (e continua a fazê-lo) sobre a temática de livre circulação de trabalhadores

⁵⁷ FERNANDES, Francisco Liberal, *O destacamento de trabalhadores na União Europeia*, p. 16, Gestlegal, 2021.

diversas vezes, sendo de destacar o Acórdão Bosman⁵⁸, de 15 de dezembro de 1995 (Processo C-415/93).

Neste Acórdão, o TJUE considerou a lei das transferências da União das Federações Europeias de Futebol (UEFA) incompatível com o direito de livre circulação dos trabalhadores. A referida decisão estabeleceu a livre transferência no final dos contratos, sem quaisquer restrições, contrariamente às regras da UEFA. Teve também um importante impacto nas conhecidas “cláusulas de nacionalidade”, ao decidir que a existência de um limite máximo de jogadores estrangeiros num determinado clube restringia a respetiva liberdade de circulação, pois ficavam impedidos de assinar novos contratos com clubes que já tivessem atingido aquele limite.

Mais recentemente, em 21 de dezembro de 2023 uma nova decisão foi proferida pelo TJUE, no âmbito do Processo C-680/21 - Royal Antwerp Football Club⁵⁹. A questão prendia-se com as regras da UEFA, em vigor desde a época de 2008/2009, sobre os "jogadores formados localmente", i.e., formados por um determinado clube ou na federação nacional a que estes pertencessem.

De acordo com as conclusões do Advogado Geral Maciej Szpunar, as regras adotadas pela UEFA sobre esta matéria poderiam dar lugar a uma discriminação indireta contra os nacionais de outros Estados-Membros que, por conseguinte, dariam origem a uma restrição da liberdade de circulação, na medida em que quanto mais jovem for um jogador, maior é a probabilidade de o mesmo residir no seu país de origem.

O TJUE considerou que as regras relativas aos jogadores formados no país poderiam impedir que os clubes concorressem entre si através do recrutamento de jogadores talentosos, independentemente do local da sua formação e poderiam dar origem a uma discriminação indireta, fundada na nacionalidade dos jogadores, contra jogadores provenientes de outros Estados-Membros.

3.1.2. Impacto das normas da União Europeia na livre circulação de trabalhadores e serviços: a mobilidade dos trabalhadores no interior da UE como ferramenta para fazer coincidir as necessidades e as competências do mercado de trabalho

O princípio da livre circulação de trabalhadores, pese embora seja um dos princípios fundamentais da União Europeia, acarreta, como observámos, alguns desafios.

Neste sentido, em 20 de maio de 2022, foi publicada a Resolução 2022/C 15/12⁶⁰, sobre o impacto das normas da União Europeia na livre circulação de trabalhadores e serviços: a mobilidade dos

⁵⁸ Disponível em eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0415.

⁵⁹ Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202402272.

⁶⁰ Disponível em [C_2022015PT.01013701.xml](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=C_2022015PT.01013701.xml) (europa.eu).

trabalhadores no interior da União Europeia como ferramenta para fazer coincidir as necessidades e as competências do mercado de trabalho. Da referida Resolução, conseguimos retirar que são efetuadas recomendações importantes nesta matéria à Comissão Europeia, entre as quais destacamos as seguintes:

- Observar que a disposição do país de destino é o princípio orientador da Diretiva Serviços e considerar que esta disposição não deve ser alterada;
- Garantir que a livre circulação de serviços seja concretizada sem pôr em causa os direitos dos trabalhadores nem os direitos sociais;
- Recordar que os princípios da igualdade de tratamento e da livre circulação não se aplicam apenas aos prestadores de serviços, mas aplicam-se de igual modo aos trabalhadores, bem como que a livre circulação de serviços é indissociável da mobilidade livre e justa dos trabalhadores que prestam esses serviços e que o mercado interno beneficia sempre que as normas relativas às condições de trabalho são respeitadas e a saúde e a segurança dos trabalhadores móveis são protegidas;
- Salientar que a legislação da União relativa à livre circulação de serviços não deve, de modo algum, afetar o exercício dos direitos fundamentais reconhecidos nos Estados-Membros e a nível da União, nomeadamente o direito à greve ou de tomar outras medidas abrangidas pelos sistemas específicos de relações laborais dos Estados-Membros, em conformidade com a legislação e/ou a prática nacionais, nem tampouco afetar o direito de negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas ou de tomar medidas coletivas em conformidade com a legislação e/ou a prática nacionais;
- Instar a Comissão a atribuir a mesma importância à garantia de condições seguras para os trabalhadores e ao restabelecimento da liberdade de circulação e do fluxo de mercadorias;
- Deve assegurar-se que a Autoridade Europeia do Trabalho (AET) se torne o mais depressa possível plenamente operacional, de modo a poder acompanhar e promover a aplicação e o cumprimento do direito da União relativo à mobilidade dos trabalhadores e à coordenação da segurança social.

Com efeito, a livre circulação de pessoas (neste caso, trabalhadores) dentro da União Europeia é o primeiro (e talvez principal) mecanismo de flexibilidade do local de trabalho que veio a ser consagrado. Com base neste princípio, um trabalhador nacional de um Estado-Membro beneficia de uma liberdade de escolha relativamente ao local⁶¹ onde pretende exercer a sua atividade laboral, não

⁶¹ Neste contexto, a expressão “local” não deverá ser confundida com “local de trabalho”, na medida em que, pese embora o trabalhador oriundo de um Estado-Membro possa deslocar-se livremente dentro dos outros Estados-Membros, a verdade é que a problemática do local de trabalho continuará a verificar-se ainda que o

tendo de estar confinado à rigidez das fronteiras do seu Estado.

Graças a este princípio, tem sido possível atingir inúmeros benefícios, entre os quais podemos destacar:

- (i) Diversidade e integração cultural: a livre circulação de trabalhadores promove a diversidade nos locais de trabalho, uma vez que os trabalhadores oriundos de Estados-Membros têm o direito de procurar emprego em qualquer país da União Europeia, criando assim ambientes de trabalho diversificados em matéria de cultura, perspetivas e experiências;
- (ii) Competição e inovação: a possibilidade de os trabalhadores se deslocarem livremente entre os Estados-Membros estimula a competição no mercado de trabalho, na medida em que as empresas têm acesso a uma *pool* mais alargada de talentos, o que pode impulsionar a inovação e a produtividade dos trabalhadores; e,
- (iii) Adaptação às necessidades do mercado de trabalho: a livre circulação de trabalhadores permite às empresas preencherem lacunas e responderem rapidamente às exigências do mercado de trabalho, através da contratação de trabalhadores qualificados noutros países da União Europeia.

Este pilar do Direito Europeu tem sido a base para diversos outros mecanismos de flexibilidade do local de trabalho para vários trabalhadores, entre os quais, o destacamento, figura que será analisada no seguinte ponto.

3.2. Destacamento

Tendo em consideração o acima exposto, já verificámos que é possível a um cidadão europeu trabalhar por conta de outrem noutro Estado-Membro, ao abrigo do princípio da livre circulação de trabalhadores plasmado no artigo 45.º do TFUE. No entanto, importa igualmente destacar o previsto no artigo 56.º do mencionado diploma: “no âmbito das disposições seguintes, as restrições à livre prestação de serviços na União serão proibidas em relação aos nacionais dos Estados-Membros estabelecidos num Estado-Membro que não seja o do destinatário da prestação”.

Ora, o acima referido normativo é a abertura de uma porta à figura do “destacamento”. “Destacamento” é entendido como a situação em que o trabalhador de uma empresa é enviado por esta a outro Estado-Membro, para, por conta dela, exercer temporariamente nesse outro Estado-Membro a sua prestação de trabalho. Não pode, de maneira alguma, ser confundido com o fenómeno

trabalhador venha a exercer a sua atividade laboral num país distinto do seu originário, pois terá, em princípio, um local de trabalho ainda que esteja noutro “local”.

da emigração, conforme refere JÚLIO GOMES⁶², “de acordo com o artigo 11.º da Convenção 97 da OIT, de 1949, os emigrantes são pessoas que se deslocam a outro país para procurar um emprego, ou para responder a uma oferta de trabalho e, por conseguinte, para ocupar um emprego nesse país. No destacamento, as pessoas que já têm emprego num país deslocam-se temporariamente para outro, para aí executarem um trabalho, por conta do seu empregador, em virtude de um contrato de trabalho preexistente (o artigo 11.º, parágrafo 2 da Convenção 143 da OIT, de 1975, exclui excepcionalmente do seu âmbito de aplicação, respeitante a trabalhadores migrantes, os trabalhadores destacados”.

O destacamento assenta no princípio da liberdade de prestação de serviços que, segundo LIBERAL FERNANDES⁶³, “engloba os trabalhadores que, por um período limitado, trabalham por conta do prestador do serviço no território de um Estado-Membro diferente daquele onde habitualmente exercem a sua actividade (...). Se vem que permaneçam à disposição da entidade a quem prestam directamente a sua actividade, durante o destacamento os trabalhadores mantêm a sua ligação contratual com o empregador de origem e o seu vínculo continua a ser objecto do direito do trabalho e da segurança social do Estado-Membro de envio”.

3.2.1. Diretiva 96/71/CE

Na sequência de um certo impasse legislativo nesta matéria, foi na senda de um Acórdão do TJUE, proferido no âmbito do Processo C-113/89, em 27 de março de 1990⁶⁴, conjugado com a adesão da Áustria, da Finlândia e da Suécia, que se verificou a necessidade de adoção de uma diretiva para regular a situação dos trabalhadores destacados.

É neste contexto que surge a Diretiva 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, “aplicável às empresas estabelecidas num Estado-Membro que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços e nos termos do n.º 3, destaquem trabalhadores para o território de um Estado-Membro” (cf. artigo 2.º, n.º 1 da referida Diretiva).

Segundo LIBERAL FERNANDES⁶⁵, a Diretiva “(i) garantiu a livre prestação de serviços e promoveu as condições para que esta, quando envolva destacamento de trabalhadores, não seja impedida, entravada ou tornada menos atraente na União Europeia, (ii) assegurou uma concorrência transnacional mais equitativa entre os Estados-Membros com diferentes custos laborais, limitando o *dumping* social entre os Estados-Membros e (iii) reforçou o respeito pelos direitos dos trabalhadores”.

⁶² GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho – Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, pp. 61-62, Coimbra Editora, 2007.

⁶³ FERNANDES, Francisco Liberal, *Op. cit.*, pp. 21-22.

⁶⁴ Disponível em https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9b1e3b7f-b1f9-4131-a70b-f6c7c94b7c7d.0009.02/DOC_2&format=PDF.

⁶⁵ FERNANDES, Francisco Liberal, *Op. cit.*, pp. 47-48.

Ao analisarmos a referida Diretiva, verificamos que a mesma teve como propósito o de estabelecer um conjunto de condições mínimas relacionadas com a prestação de trabalho, como por exemplo, períodos máximos de trabalho, duração mínima das férias anuais remuneradas, valores mínimos de remuneração, saúde e segurança no trabalho, etc. – cf. artigo 3.º, n.º 1 da Diretiva). No entanto, relativamente aos restantes aspetos da relação laboral, a legislação laboral do país de envio deveria continuar a ser a legislação aplicável. Em matéria de segurança social, os trabalhadores destacados continuavam inscritos no regime de segurança social do país de origem, desde que o destacamento tivesse – em geral – uma duração inferior a dois anos. Relativamente à tributação, existia um período correspondente a 183 dias, durante o qual o imposto sobre o rendimento continuava a ser cobrado no país de envio, só passando para o país de acolhimento após o referido período.

LIBERAL FERNANDES⁶⁶ entende que esta Diretiva não consagrou o princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores destacados e os trabalhadores nacionais do Estado-Membro de acolhimento, em situação comparável. Pelo contrário, esta Diretiva apenas visou remover alguns obstáculos de natureza política (e.g., derivados de medidas discriminatórias que as autoridades nacionais poderiam colocar às empresas situadas noutros Estado-Membros) e de natureza económica (e.g., condições de trabalho eventualmente mais onerosas em vigor no Estado-Membro de acolhimento). A Diretiva limitou-se a estabelecer uma determinada paridade de tratamento entre as empresas que prestam serviços transnacionais e aquelas que asseguram as mesmas atividades no Estado-Membro de origem.

É neste sentido e de acordo com a ficha temática da União Europeia sobre esta matéria⁶⁷, que verificamos que foram encontrados três grandes desafios relativamente a esta Diretiva, a saber:

- Um aumento das disparidades salariais e da divergência nos custos do trabalho, que tornou a utilização de trabalhadores destacados mais aliciente para as empresas; consequentemente, entre 2010 e 2014 o número de deslocamentos aumentou 44,4%;
- Um ambiente favorável a práticas irregulares, como o deslocamento rotativo ou a prática de empresas de fachada, que permitiu que fossem exploradas as lacunas da Diretiva para contornar a legislação em matéria de emprego e de segurança social e participar em operações noutros Estados-Membros; e,
- Uma falta de clareza das normas estabelecidas e deficiências na cooperação entre as autoridades, tanto no interior dos Estados-Membros como a nível transfronteiriço, que criaram problemas às entidades fiscalizadoras.

⁶⁶ FERNANDES, Francisco Liberal, *Op. cit.*, pp. 48-49.

⁶⁷ Cf. [Destacamento de trabalhadores | Fichas temáticas sobre a União Europeia | Parlamento Europeu \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1).

E é, portanto, neste contexto, que surge a Diretiva 2014/67/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71, com o objetivo de corrigir as ineficiências desta última, “com vista a melhorar a execução, o controlo e a cooperação intercomunitária⁶⁸”.

3.2.2. Diretiva 2014/67/EU

A Diretiva 2014/67/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014⁶⁹, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) nº 1024/2012, relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno, veio, nas palavras de LIBERAL FERNANDES⁷⁰, “(i) melhorar a cooperação entre as autoridades nacionais responsáveis pelo destacamento, (ii) responsabilizar os Estados-Membros pela verificação do cumprimento das regras relativas ao destacamento, (iii) garantir entre os Estado-Membros a efectiva execução e cobrança de sanções administrativas e coimas aplicadas, (iv) impor exigências às empresas destacadoras a fim de facilitar as inspeções e a transparência da informação, (v) reforçar a sensibilização dos trabalhadores e das empresas relativamente aos seus direitos e obrigações e (vi) conferir aos sindicatos competência para apresentar queixas e intervir nos processos em que estejam em causa direitos dos trabalhadores destacados”. A referida Diretiva veio assim aumentar a proteção e a segurança jurídica dos trabalhadores destacados, bem como a garantia de condições equitativas entre os prestadores de serviços.

De uma análise da referida Diretiva, conseguimos extrair que a mesma permitiu a definição de destacamento (cf. artigo 4.º, n.º 2 e 3 da Diretiva), bem como a definição das responsabilidades que incumbem aos Estados-Membros de verificar com vista à conformidade com a Diretiva, em particular nos setores em que o risco de práticas irregulares é maior, como a construção civil ou o transporte rodoviário de mercadorias. É também um objetivo o alcance de uma melhor cooperação entre as autoridades nacionais responsáveis pelo destacamento, mediante o cumprimento da obrigação de responder aos pedidos de assistência e a fixação de prazos para as respostas aos pedidos de informações (cf. artigos, 6.º, 7.º, 8.º e 9.º da Diretiva). Por último, as sanções administrativas e as multas aplicadas aos prestadores de serviços por um Estado-Membro passaram a ser executadas e cobradas noutra Estado-Membro (cf. artigos 13.º e 16.º da Diretiva).

⁶⁸ FERNANDES, Francisco Liberal, *Op. cit.*, p. 61.

⁶⁹ Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0067>.

⁷⁰ FERNANDES, Francisco Liberal, *Op. cit.*, pp. 62-63.

3.2.3. Diretiva 2018/957

Em março de 2016, a Comissão propôs uma revisão da Diretiva 96/71/CE, com o objetivo de assegurar a aplicação da legislação laboral do Estado-Membro de acolhimento em caso de destacamento de longa duração e de abordar questões como a igualdade de remuneração, a aplicabilidade dos acordos coletivos e o tratamento dos trabalhadores de agências de trabalho temporário. Neste sentido, o Conselho adotou a Diretiva revista em 21 de junho de 2018, que começou a produzir os seus efeitos desde 30 de julho de 2020 (transposta em Portugal via Decreto-Lei n.º 101-E/2020, de 7 de dezembro).

Destacamos, abaixo, os pontos principais que a Diretiva 2018/957 veio alterar face à anterior Diretiva 96/71/CE:

- Destacamento de longa duração: o período de destacamento pode durar até 12 meses, com uma prorrogação possível de seis meses (cf. artigo 3.º, n.º 1-A).
- Adoção do princípio da igualdade da retribuição: todas as normas do país de acolhimento aplicáveis aos trabalhadores locais serão igualmente aplicáveis a todos os trabalhadores destacados desde o primeiro dia (cf. artigo 3.º, n.º 1m alínea c)).
- Condições de trabalho: os Estados-Membros podem aplicar acordos coletivos regionais ou setoriais representativos de grande amplitude. Devem ainda ser aplicadas as regras nacionais em vigor aos trabalhadores locais deslocados do seu domicílio para trabalharem, relativamente às condições de alojamento no país de acolhimento.
- Trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário: passa a garantir a igualdade de tratamento dos trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário (cf. artigo 3.º, n.º 1-B).
- Exclusão: destacamento no âmbito do setor dos transportes rodoviários internacionais ficou excluído do âmbito da Diretiva 2018/957, sendo regulado pela Diretiva 2020/1057.

De acordo com LIBERAL FERNANDES⁷¹, a Diretiva visou “alcançar uma relação de equilíbrio mais justa a nível das condições de concorrência entre as empresas nacionais e as empresas que destacam trabalhadores, e uma maior aproximação das condições de trabalho entre os trabalhadores destacados e os trabalhadores do Estado-Membro de acolhimento, reforçando-se assim o princípio da proibição de discriminação em razão da nacionalidade (artigo 18.º do TFUE), bem como a regra consagrada no artigo 57.º, terceiro parágrafo, do TFUE, segundo a qual o prestador de serviços que, para realizar o serviço contratado, exerça temporariamente a sua atividade no Estado-Membro de acolhimento deve observar as “mesmas condições que esse Estado-Membro impõe aos seus próprios nacionais”.

⁷¹ FERNANDES, Francisco Liberal, *Op. cit.*, p. 86.

3.2.4. Direito Nacional

A Diretiva 96/71/CE foi transposta para a ordem jurídica portuguesa primeiramente através da Lei n.º 9/2000, de 15 de junho e, posteriormente, surgiram os artigos 6.º, 7.º e 8.º do CT (anteriores 7.º, 8.º e 9.º do CT 2003). Nos referidos artigos, verifica-se que se aplicam as condições de trabalho vigentes no local para onde o trabalhador é destacado, nomeadamente em relação a segurança no emprego, duração máxima do tempo de trabalho, períodos mínimos de descanso, férias, retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar, segurança e saúde no trabalho, proteção na parentalidade, entre outros aspetos (cf. artigo 7.º do CT).

De acordo com ROMANO MARTINEZ⁷², “pretende-se que o trabalhador destacado não seja prejudicado nem que a respetiva utilização constitua um meio de distorcer a sã concorrência entre empresas, pelo que, em princípio o destacamento não prejudica a aplicação das regras do Código do Trabalho. (...) Pretende-se que o destacamento não constitua o meio de diferenciar os trabalhadores e, principalmente, de sonegar aos destacados direitos que são imperativamente atribuídos aos trabalhadores a cuja relação laboral se aplica a lei portuguesa. (...) O regime encontra justificação na liberdade de circulação de trabalhadores no seio da União Europeia”.

Com efeito, a figura do destacamento e como já referido é, de facto, uma decorrência do princípio da livre circulação de trabalhadores plasmado no artigo 45.º do TFUE, permitindo assim aos trabalhadores terem alguma flexibilidade no que concerne à escolha do local a partir de onde podem prestar o seu trabalho. Questiona-se, no entanto, se existe nesta figura uma verdadeira flexibilidade de local do trabalho, no sentido de que, embora possam livremente circular na União Europeia, ao abrigo da figura do destacamento, serão enquadrados numa empresa/estabelecimento que irá, por seu turno, determinar o local de trabalho dos trabalhadores.

De seguida, iremos abordar as formas de alteração do local de trabalho ao abrigo do direito nacional.

3.3. Alteração do Local de Trabalho

3.3.1. Antecedentes Históricos

Tendo em consideração que Portugal pertence à União Europeia desde 1986, revelou-se necessário que o nosso ordenamento jurídico previsse sistemas passíveis de dar respostas assentes no princípio da livre circulação de trabalhadores.

⁷² MARTINEZ, Pedro Romano, *in Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, pp. 67-69.

O atual artigo 194.º do CT, com a epígrafe “transferência do local de trabalho”, tem os seus antecedentes no primitivo artigo 24.º do DL n.º 47.032, de 27 de maio de 1966, que aprovou a regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho e que, posteriormente, foi revogado pelo DL n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969, que aprovou o regime jurídico do contrato de trabalho (LCT). A LCT manteve o artigo 24.º, com a epígrafe “transferência do trabalhador para outro local de trabalho”, nos mesmos termos previstos no anterior diploma que revogou e que, por conseguinte, dispunha o seguinte:

1. A entidade patronal, salva estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2. No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos artigos 106.º e 107.º, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3. A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

A expressão “salvo estipulação em contrário” prevista no n.º 1 do artigo 24.º da LCT suscitou alguma divergência doutrinária, no sentido de se perceber se a mesma deveria ser interpretada como (i) um regime supletivo, que poderia ser alterado por acordo entre as partes ou (ii) um regime imperativo mínimo, sem qualquer hipótese de alargamento das possibilidades inerentes a uma transferência, apenas podendo reduzi-las ou eliminá-las. No primeiro sentido, posicionou-se a maioria da doutrina, sendo a referida tese defendida por autores como BERNARDO XAVIER⁷³ ou MADEIRA DE BRITO⁷⁴. Por outro lado, outros autores, tais como LEAL AMADO, entenderam que o regime de transferência não poderia ser passível de alteração pelas partes na medida em que se deveria conjugar o princípio da estabilidade da segurança no emprego, previsto no artigo 53.º da CRP, com o princípio da inamovibilidade e o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (*favor laboratoris*).

Posteriormente, em 2003, com a aprovação do CT 2003, a matéria da mobilidade geográfica passou a ser consagrada no artigo 315.º do referido diploma, sob a mesma epígrafe, referindo que:

“1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2. O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3. Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos

⁷³ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “O lugar da prestação de trabalho”, Revista Estudos Sociais e Corporativos, n.º 33, 1970, p. 25.

⁷⁴ BRITO, Pedro Madeira de, *Op. cit.*, pp. 147-150.

números anteriores.

4. No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 443.º

5. O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.”

Por outro lado, o CT 2003 veio introduzir no respetivo artigo 316.º as disposições relativas à transferência temporária, separando assim estes dois institutos (transferência definitiva e transferência temporária):

“1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2. Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3. Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

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

Conforme se pode verificar, ambos os normativos são bastante parecidos, com a diferença do disposto no artigo 316.º do CT 2003 que inclui a expressão “temporária”. Já o artigo 317.º do referido diploma previa o procedimento a adotar pelas partes em caso de transferência definitiva ou temporária do local de trabalho.

Em 2009, no âmbito da revisão e respetiva revogação do CT 2003, o regime anteriormente previsto nos artigos 315.º e 316.º do CT 2003, foi agrupado no atual artigo 194.º do CT. De acordo com TIAGO PIMENTA FERNANDES⁷⁵, “o legislador veio reforçar a abertura do regime da mobilidade geográfica ao interesse do empregador, ao continuar a prever a possibilidade de estipulação de cláusulas de mobilidade geográfica entre as partes, bem como confirmar a inadmissibilidade da imposição da transferência individual quando dela possa esperar-se “prejuízo sério” para o trabalhador”. Dispõe o artigo 194.º do CT que:

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

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

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo

⁷⁵ FERNANDES, Tiago Pimenta, *A Mobilidade Geográfica do Trabalhador*, Petrony, 2021, p. 30

sério para o trabalhador.

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

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

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

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

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

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

Ora, o que sucedeu a partir de 2009 foi uma mera junção de dois artigos (os primitivos 315.º e 316.º do CT 2003), num só (o atual 194.º do CT), sendo as transferências definitiva e temporária agora agrupadas num só artigo. De acordo com MADEIRA DE BRITO⁷⁶, “esta nova arrumação cria alguns problemas interpretativos, nomeadamente porque o regime jurídico dos vários tipos de modificações do local de trabalho não é o mesmo”.

Não obstante o acima exposto, não nos podemos esquecer da garantia da inamovibilidade plasmada no artigo 129.º, n.º 1, alínea f) do CT, garantia essa que deve, em princípio⁷⁷, nortear todos os potenciais mecanismos existentes ao nível da mobilidade geográfica dos trabalhadores. Enquanto garantia do trabalhador, este princípio será analisado no ponto seguinte.

3.3.2. Princípio da Inamovibilidade

Dispõe o artigo 129.º, n.º 1, alínea f) do CT que “é proibido ao empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo”.

Esta disposição encontra-se inserida no artigo referente às garantias do trabalhador e, por conseguinte, da mesma se retira que é garantida ao trabalhador a sua “inamovibilidade”, i.e., a partir do momento em que é acordado um local de trabalho entre entidade empregadora e trabalhador, aquele, em princípio (salvo exceções específicas), não será passível de alteração, de modo a garantir

⁷⁶ BRITO, Pedro Madeira de, *in Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, pp. 477-478.

⁷⁷ Autores como MONTEIRO FERNANDES entendem que, hoje em dia, parece difícil continuar a falar-se de “inamovibilidade” tendo em consideração a necessidade de flexibilização.

estabilidade ao trabalhador. Este princípio não pode, de forma alguma, ser dissociado do previsto no artigo 53.º da CRP, que garante a segurança no emprego a todos os trabalhadores. Esta segurança deve ser entendida de um modo abrangente: se por um lado, a ideia é garantir que todos os trabalhadores têm uma relação laboral estável⁷⁸, por outro lado, é também necessário que “o trabalhador tenha direito não só a não ser privado do seu emprego, mas também a que este seja dotado de condições de estabilidade e segurança nos planos funcional e espacial⁷⁹”.

De acordo com o princípio da inamovibilidade, cuja violação constitui uma contraordenação muito grave (cf. n.º 2 do referido preceito), o local trabalho apenas poderá ser alterado nas seguintes situações: (i) acordo entre as partes ou (ii) decisão unilateral da entidade empregadora, mas apenas nas situações expressamente previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e, naturalmente, desde que os requisitos para o efeito se verifiquem. Recentemente, foi adicionada uma nova possibilidade a este elenco, através do artigo 166.º, n.º 8 do CT, no âmbito de regulamentação da figura do teletrabalho, que admite que “o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador”. Ou seja, neste último caso, pese embora o impulso seja do trabalhador, a verdade é que será sempre necessário o acordo da entidade empregadora para que a alteração desejada produza os seus efeitos.

De acordo com PALMA RAMALHO⁸⁰, “(...) o princípio da inamovibilidade deve ser conjugado com o entendimento elástico do próprio conceito de local de trabalho (i.e., como centro estável ou preponderante do desenvolvimento da actividade laboral), pelo que, nas situações acima descritas de local de trabalho diluído ou externo e de deslocações em serviço e nas situações de trabalho à distância, assim como nos casos em que o trabalhador circule no âmbito de um local de trabalho definido em termos geograficamente muito amplos, ou entre a sua residência e as instalações da empresa no caso de regimes de trabalho híbridos com uma componente presencial e uma componente remota, este princípio não está em questão”.

É também necessário interpretar este princípio com alguma razoabilidade: para este efeito, o facto de um trabalhador mudar de gabinete ou de andar no prédio onde presta a sua actividade laboral não poderá, de modo algum, ser considerado como alteração ao seu local de trabalho e, por conseguinte, uma violação do princípio da inamovibilidade. Segundo ROMANO MARTINEZ⁸¹, “nestes casos, o poder de direcção não está limitado, não sendo sequer necessário discutir a existência de

⁷⁸ Aliás, é por esse motivo que a regra é a da celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado (por oposição aos contratos de trabalho a termo), precisamente para garantir ao trabalhador a respetiva segurança no emprego (cf. neste sentido, Acórdão do TRL, Processo n.º 0075464, de 02.09.2000, disponível em www.dgsi.pt).

⁷⁹ CANOTILHO, JJ. Gomes, MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa – Anotada – Volume I - Artigos 1.º a 107.º*, 4.ª Edição, Coimbra Editora, 2014, p. 715.

⁸⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Op. cit.*, pp. 419-420.

⁸¹ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 9.ª Edição, Almedina, 2019, p. 768.

prejuízo sério, a que alude o artigo 194.º do CT; dito de outro modo, nestes casos não se está perante uma alteração do local de trabalho nos termos previstos neste regime, cabendo no normal exercício do poder de direção”. O referido autor qualifica este tipo de mudança como uma “mudança interna”⁸².

Por outro lado, MONTEIRO FERNANDES⁸³ entende que “parece difícil falar ainda hoje de “inamovibilidade”, apesar do que proclama o artigo 129.º CT. As exigências de flexibilidade das condições de trabalho adquiriram uma acentuação tão forte que todos os traços de estabilidade decorrentes do modelo tradicional de regulação das relações de trabalho tendem a ser postos em causa. A tutela do interesse legítimo do trabalhador – particularmente ligado às exigências de conciliação vida/trabalho – adquire, assim carácter marginal, surgindo como um conjunto de “desvios” aos princípios de mobilidade e flexibilidade”, o que subscrevemos na íntegra, na medida em que, conforme veremos mais adiante, decorre da nova realidade – acelerada por força da pandemia de Covid-19 – que, a maior parte dos trabalhadores, já não se identifica com um “local de trabalho” na sua aceção histórica.

No entanto, a verdade é que o princípio da inamovibilidade não foi objeto de qualquer alteração, permanecendo plasmado no artigo 129.º, n.º 1, alínea f) do CT, constituindo uma garantia do trabalhador, podendo apenas ser objeto de desvio nos casos especificamente previstos e que serão objeto de análise nos pontos seguintes.

3.3.3. Alteração Individual do Local de Trabalho - Definitiva

Conforme visto, a regra relativamente ao local de trabalho é a da inamovibilidade, que tem por principal objetivo a garantia de estabilidade do trabalhador. No entanto, existem situações relacionadas com o trabalhador, mas também outras relacionadas com a própria gestão da empresa que determinam a necessidade de se preverem mecanismos com vista à alteração do local de trabalho inicialmente acordado entre as partes. E é precisamente para este tipo de situações que a nossa legislação prevê mecanismos de alteração do local de trabalho por determinação unilateral da entidade empregadora⁸⁴, mas também a pedido do trabalhador.

Neste sentido, verificamos que a lei permite um desvio ao princípio da inamovibilidade, por parte da entidade empregadora que poderá proceder à alteração, de forma unilateral, do local de trabalho individualmente acordado com um trabalhador, conforme dispõe o artigo 194.º, n.º 1 do CT:

⁸² MARTINEZ, Pedro Romano, *Op. cit.*, p. 768.

⁸³ FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, p. 590.

⁸⁴ Segundo PALMA RAMALHO (*Op. cit.* p. 422), “esta determinação unilateral sobrepõe-se ao acordo das partes sobre o local de trabalho estabelecido no contrato, sendo, por isso mesmo, uma clara projecção do princípio laboral geral da compensação, na vertente da prevalência dos interesses de gestão”.

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

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

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

Ora, como podemos verificar, a transferência individual plasmada no artigo 194.º, n.º 1 do CT acima citado prende-se, essencialmente, com interesses do empregador. Ou seja, é possível um desvio ao princípio da inamovibilidade quando estejam em causa (i) casos de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta a sua atividade (neste caso, estaremos perante uma transferência coletiva, conforme veremos mais adiante) ou (ii) outro motivo do interesse da empresa e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador (aqui já estaremos, em princípio, no campo da transferência de natureza individual). No entanto, em qualquer um dos casos, são os interesses do empregador que estão em causa.

Antes de avançarmos para os requisitos destas transferências, importa, a título preliminar, perceber o que se entende por “transferência”. Autores como LEAL AMADO, entendem que a transferência do trabalhador é uma possibilidade de este ser mobilizado para uma outra zona geográfica, por decisão unilateral da entidade empregadora. Para outros, como MADEIRA DE BRITO⁸⁵ ou MONTEIRO FERNANDES⁸⁶, a transferência implica não só a prestação de trabalho fora dos limites geográficos previstos no contrato de trabalho, como igualmente, o desempenho de funções (a título temporário ou definitivo) correspondentes a um novo posto de trabalho dentro da organização, uma alteração ao nível do enquadramento orgânico do trabalhador. Em nossa opinião, a transferência deverá ser entendida como uma possibilidade de mobilização para outra zona geográfica podendo, em alguns casos, ser complementada por uma alteração de posto de trabalho, mas estes dois aspetos não devem ser entendidos como requisitos cumulativos de operação de transferência. Não obstante o termo utilizado ser “transferência individual”, a verdade é que o empregador pode determinar a mudança de mais do que um trabalhador em simultâneo, mantendo, ainda assim, o estabelecimento do qual estes trabalhadores são transferidos, sem que esta transferência seja considerada como uma “transferência coletiva”⁸⁷.

Podemos, assim, delimitar algumas características que nos ajudam a delimitar o conceito de “transferência”, a saber:

⁸⁵ BRITO, Pedro Madeira de, *Op. cit.*, p. 120.

⁸⁶ FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, p. 594.

⁸⁷ Neste sentido, veja-se, por exemplo, JOANA NUNES VICENTE e MADEIRA DE BRITO.

- (i) Tem de configurar uma efetiva modificação do local de trabalho do trabalhador.

Ou seja, se o trabalhador mudar de andar dentro do prédio, não estaremos perante uma transferência, mas sim uma “mudança interna”, como a qualifica ROMANO MARTINEZ, não havendo necessidade de fundamentação objetiva para o exercício do poder de direção com vista à alteração do local de trabalho.

Aliás, MADEIRA DE BRITO⁸⁸, entende que é necessário fazer-se uma distinção entre “transferência” e “alteração do posto de trabalho”, pois “quando referida ao posto de trabalho, a transferência pode designar alterações geográficas e funcionais. (...) essa “transferência” (...) pode não ser uma verdadeira alteração do local de trabalho como foi definido, na medida em que não estejam excedidos os limites geográficos da prestação de trabalho e, portanto, não originando a aplicação das regras relativas à transferência do trabalhador (...). Portanto, a transferência de posto de trabalho não coincide necessariamente com a alteração do lugar da prestação de trabalho, embora a possa pressupor naqueles casos em que sejam excedidos os limites espaciais fixados para a prestação de trabalho” (neste sentido, dispõe o artigo 154.º, n.º 2 do CT, que o trabalhador terá de realizar as deslocações inerentes às suas funções e que, de maneira alguma, se podem considerar como alterações ao local de trabalho⁸⁹).

Em suma, para considerarmos que existiu uma efetiva modificação do local de trabalho, temos de estar perante uma alteração (geográfica) face àquilo que foi, inicialmente, estabelecido entre as partes, via contrato de trabalho ou IRCT.

- (ii) A transferência tem de estar exclusivamente associada a uma alteração geográfica, não devendo ser confundida com uma alteração funcional (embora ambas possam coincidir, no entanto aqui estaremos perante a aplicação da figura do *ius variandi*, que, por sua vez, obedece a um regime próprio previsto no artigo 120.º do CT).
- (iii) A entidade empregadora deve possuir mais do que um estabelecimento para que se possa falar em transferência. Será certamente difícil falarmos em transferência do local de trabalho para pequenas empresas, com apenas um estabelecimento e sem possibilidade de transferir os seus trabalhadores para outro local de trabalho (o que gera, naturalmente, enormes

⁸⁸ BRITO, Pedro Madeira de, *Op. cit.*, pp. 115-117.

⁸⁹ No entanto, JÚLIO GOMES (*Op. cit.*, pp. 40-41), entende que “não há lugar à aplicação dos artigos 315.º e 316.º [do CT 2003] nestas hipóteses, já que não se trata, em rigor, do exercício do poder unilateral do empregador de modificar o local de trabalho, mas de exigir que o trabalhador se desloque ou se apresente noutra ponto que cabe ainda dentro do seu local de trabalho. O resultado não deixa, contudo, de ser paradoxal: uma ordem para o trabalhador receber formação profissional num local distinto daquele onde ele realiza a sua prestação não terá, então, de ser dada com a antecedência mínima de oito dias (como qualquer transferência temporária), nem por escrito. O âmbito de aplicação do preceito também é duvidoso: pode questionar-se se aplicará a uma situação de *ius variandi* quando as funções temporariamente exigidas (por exemplo, as de caixeiro-viajante) correspondem a um local de trabalho mais amplo”.

dificuldades quando está em causa a transferência a pedido do trabalhador).

- (iv) A transferência pode assumir duração temporária ou definitiva e pode operar de forma individual ou coletiva, dependendo da verificação dos requisitos necessários para o efeito, os quais serão descortinados mais adiante.
- (v) A transferência pode ocorrer por iniciativa unilateral da entidade empregadora, acordo entre as partes ou por iniciativa do trabalhador, desde que os requisitos para o efeito estejam verificados.

Chegados aqui, importa analisar os requisitos necessários para uma transferência de natureza individual, definitiva ou temporária, os quais serão analisados de seguida:

3.3.4. Interesse da Empresa

Este requisito constitui uma novidade introduzida pelo CT 2003, no respetivo artigo 315.º, n.º 1, uma vez que a LCT não fazia nenhuma referência a esta necessidade.

Este requisito deverá sempre ser analisado de uma perspetiva objetiva, i.e., como um interesse de gestão por parte da entidade empregadora e não de uma perspetiva dos interesses pessoais do empresário⁹⁰. Autores como PALMA RAMALHO⁹¹ e MADEIRA DE BRITO⁹² entendem que o conceito de “interesse da empresa” deve ser interpretado da mesma forma que o é nos casos de mobilidade funcional/*ius variandi*, ou seja, “o empregador não pode assim agir simplesmente enquanto credor do trabalho e devedor do salário; tem de atuar em conformidade com a organização na qual se insere a relação de trabalho. (...) o interesse da empresa deve ser entendido como uma referência às exigências da organização, ou seja, à correta aplicação de regras técnico-organizativas, implicitamente contidas nas normas da empresa⁹³”.

Esta justificação objetiva terá de constar da ordem de transferência do trabalhador, conforme dispõe ao artigo 196.º, n.º 2 do CT, mas não será suficiente que a referida ordem contenha uma remissão genérica para os “interesses da empresa”, sendo necessário que estes “interesses” sejam concretizados e fundamentados.

Neste sentido, vejamos o Acórdão do TRL⁹⁴: “o interesse da empresa na transferência do local de trabalho tem que estar relacionado com razões de ordem técnica, produtiva ou organizativa, não

⁹⁰ Neste sentido, veja-se, por exemplo, PALMA RAMALHO, JOANA NUNES VICENTE, MADEIRA DE BRITO ou MONTEIRO FERNANDES.

⁹¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Op. cit.*, p. 423.

⁹² BRITO, Pedro Madeira de, *in Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, p. 479.

⁹³ BRITO, Pedro Madeira de, *in Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, p. 307.

⁹⁴ Cf. Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 107/13.4TTBRR.L1-4, de 20.04.2016, disponível em www.dgsi.pt.

estando este comprovado quando a empresa apenas invoca "necessidades de reorganização e reestruturação dos serviços". (sublinhados nossos) ou o Acórdão do STJ⁹⁵, que entendeu que se verificava interesse da empresa “na transferência se esta implementou medidas de mobilidade geográfica atingindo todos os trabalhadores responsáveis por lojas com quebra de vendas, visando com isso introduzir novos métodos de trabalho e motivar os trabalhadores, constatando-se que as mudanças operadas noutras lojas significaram um acréscimo de vendas e que a loja de Aveiro, em que a autora laborava, continuou com vendas e resultados fracos.” (sublinhado nosso).

Já em sentido diverso, pronunciou-se o TRL, no âmbito do Processo n.º 1168/07.0TTLSB-4⁹⁶: “tratando-se da abertura de uma loja nova, (...) admite-se como razoável que a recorrente pretendesse nela integrar alguns trabalhadores já com alguma experiência e conhecimento do funcionamento da empresa. Porém, não o tendo conseguido voluntariamente, (...) tendo por isso que determinar unilateralmente transferências, na medida em que um dos requisitos para que a transferência por decisão do empregador seja lícita é que a mesma não cause prejuízo sério ao trabalhador, sabendo-se que a R. dispõe de lojas espalhadas por todo o país, seria de esperar que, em atenção a tal requisito, a decisão de transferência recaísse sobre trabalhadores de lojas mais próximas da Covilhã, algures nas Beiras, interior ou litoral, (...). Afigura-se-nos que essa seria a decisão que melhor conciliaria os interesses em presença: da R., na transferência um trabalhador com alguma experiência e a dos trabalhadores, na respectiva segurança e estabilidade no emprego e compatibilização da vida profissional e familiar. Não se mostra que a opção por transferir precisamente uma trabalhadora que sempre desempenhou as funções no distrito de Lisboa (área em que sempre acatou as ordens de transferência) seja a que melhor serve os interesses da empresa, sem causar prejuízo sério à própria trabalhadora. Falha, em nosso entender, também este requisito.” (sublinhado nosso).

Verificamos assim que é particularmente importante que os critérios que subjazem ao “interesse da empresa” sejam critérios objetivos, fundados nas necessidades organizativas e no funcionamento da empresa e não confundíveis com os interesses do empregador (que podem, no limite, incluir situações de retaliação contra um determinado trabalhador). Estes critérios devem ser devidamente explicados e constar da ordem de transferência entregue ao trabalhador, sob pena de invalidade da mesma.

⁹⁵ Cf. Acórdão do STJ, proferido no âmbito do Processo n.º 07S4478, de 07.05.2008, disponível em www.dgsi.pt.

⁹⁶ Cf. Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 1168/07.0TTLSB-4, de 25.03.2009, disponível em www.dgsi.pt.

3.3.5. Prejuízo Sério

A validade da ordem de transferência individual fica ainda condicionada ao preenchimento de um segundo requisito material: a inexistência de prejuízo sério para o trabalhador na concretização da transferência.

Como se verifica do disposto no artigo 194.º, n.º 1, alínea b) e n.º 5 do CT, o legislador não consagrou uma definição daquilo que se pode considerar como “prejuízo sério” para o trabalhador, sendo este um conceito indeterminado.

Segundo JOANA NUNES VICENTE⁹⁷ “a ideia geral subjacente (...) é a de que a ordem de transferência não deve implicar uma mudança significativa na vida do trabalhador, não deve abalar de forma grave a estabilidade da vida do trabalhador. Já quando implicar meros inconvenientes ou incomodidades, o requisito legal deve ter-se por preenchido”.

O STJ⁹⁸ pronunciou-se no sentido de esclarecer que “prejuízo sério” deverá ser “entendido no sentido de dano relevante, com alteração substancial das suas condições de vida, que poderá reflectir-se em aspectos de natureza pessoal, profissional, familiar e económica, não estando em causa apenas prejuízos patrimoniais ou profissionais”.

Nas palavras de MONTEIRO FERNANDES⁹⁹, “trata-se de um juízo antecipado de *probabilidade* ou *adequação causal*, que, no entanto, implica a consideração de elementos de facto *actuais* – como as condições de habitação do trabalhador, os recursos existentes em matéria de transportes, o número, idade e situação escolar dos filhos, a situação profissional do cônjuge e de outros elementos do agregado familiar, a medida das compensações financeiras que o empregador oferece”.

Portanto, conseguimos perceber que, embora o conceito de “prejuízo sério” não seja um conceito definido, o preenchimento mesmo dependerá sempre da ponderação de diversos fatores, nomeadamente de uma espécie de lista de “prós e contras” entre a situação que o trabalhador tinha antes da transferência e aquela que terá em virtude daquela. Esta ponderação será sempre uma situação puramente subjetiva, isto é, uma transferência de dois trabalhadores em iguais circunstâncias profissionais poderá ter efeitos completamente distintos em ambos por fatores relacionados com as suas vidas pessoais: pense-se no exemplo de um trabalhador casado e com filhos menores por oposição a um trabalhador solteiro e sem filhos – por defeito, à partida, a transferência importará menos “prejuízo sério” ao segundo trabalhador, na medida em que não terá de deslocar o seu agregado familiar para outro local, com todas as consequências que uma deslocalização acarreta (e.g.,

⁹⁷ VICENTE, Joana Nunes, in *Direito do Trabalho - Relação Individual*, 1.ª Edição, Almedina, 2019, p. 549.

⁹⁸ Cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido no âmbito do Processo n.º 1906/05.6TTLSB.S1, de 12.11.2009, disponível em www.dgsi.pt.

⁹⁹ FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, p. 596.

mudança de escola, mudança de trabalho do cônjuge, etc.), mas tal não quer dizer que, ainda assim, a transferência do trabalhador que não tem filhos poderá ser uma transferência que não lhe cause “prejuízo sério”. Em suma, “a existência de prejuízo sério afere-se na consideração de elementos factuais concretos da organização da vida pessoal e familiar do trabalhador - o objecto de tutela da garantia de inamovibilidade-, sendo necessário para que se verifique que a transferência afecte substancialmente a estabilidade daquela organização, indo para além dos simples transtornos ou incómodos¹⁰⁰.”

Ora, chegados aqui teremos de perceber o que se entende efetivamente por prejuízo “sério”, na medida em que algumas das coisas que poderemos entender que o são, na verdade não passam de meros “transtornos” ou “incómodos”.

Neste sentido, socorremo-nos de alguma jurisprudência com vista a avaliar este conceito. Nos seguintes casos, foi determinada a inexistência de prejuízo sério para o trabalhador em resultado da ordem de transferência:

- Acórdão do STJ, proferido no âmbito do Processo n.º 411/07.0TTSNT.L1.S1, de 25.11.2010¹⁰¹ - “esse prejuízo sério deve consubstanciar um dano relevante, que não se reconduza a simples transtornos ou incómodos: torna-se mister que a alteração ordenada afecte, substancialmente e de forma gravosa, a vida pessoal e familiar do trabalhador visado. Não é de afirmar motivo bastante para a resolução do contrato quando está demonstrado, apenas, que a grande alteração na vida da trabalhadora, decorrente da transferência, reconduzia-se à hora de saída diária de casa e à penosidade das viagens, pois essa alteração não configura um prejuízo gravoso, tanto mais que a penosidade da viagem ficaria atenuada pela utilização de um único meio de transporte disponibilizado pela empresa.” (sublinhado nosso).
- Acórdão do STJ, proferido no âmbito do Processo n.º 07S4478, de 05.07.2008¹⁰² - “não pode afirmar-se que a ordem de transferência da autora para a loja do Porto acarrete “prejuízo sério”, para os efeitos do exercício do direito de resolução do contrato de trabalho com indemnização, no seguinte circunstancialismo: a transferência é temporária (por três meses); o empregador contabiliza o tempo das viagens como tempo de trabalho (não estando a autora obrigada a sair de casa mais cedo ou a ela regressar mais tarde); Aveiro e Porto são duas cidades com excelentes ligações de transportes públicos, nomeadamente ferroviários, em cujas viagens não se despende mais tempo do que aquele a que se acham

¹⁰⁰ Cf. Acórdão do TRP, proferido no âmbito do Processo n.º 19035/17.8T8PRT.P1, de 31.03.2020, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁰¹ Disponível em www.dgsi.pt.

¹⁰² Disponível em www.dgsi.pt.

obrigados os trabalhadores residentes em zonas periféricas de grandes centros urbanos; a autora não logrou provar relevantes prejuízos de ordem familiar ou pessoal.” (sublinhado nosso).

- Acórdão do TRG, proferido no âmbito do Processo n.º 443/14.2TTVCT.G1, de 19.05.2016¹⁰³ - “não se consubstancia prejuízo sério se o novo local de trabalho dista cerca de 4/5 quilómetros do anterior, existem transportes públicos a ligar as respectivas localidades e que levariam a trabalhadora a despende, de sua casa ao novo local de trabalho e vice-versa, cerca de 15/20 minutos por dia, não obstante a mesma tivesse que deixar de prestar apoio familiar à filha menor no horário pós-escolar, a qual se deslocava para o consultório em que antes prestava serviço, o agregado familiar da trabalhadora dispusesse de um veículo automóvel, deslocando-se aquela, em regra, a pé para o consultório referido, e a mesma também prestasse apoio à mãe idosa, o que seria dificultado se fosse para o novo local de trabalho”. (sublinhado nosso).

Já nos casos abaixo citados, podemos analisar situações em que o “prejuízo sério” foi reconhecido aos trabalhadores:

- Acórdão do STJ, proferido no âmbito do Processo n.º 08S2573, de 02.12.2009¹⁰⁴ - “implica “prejuízo sério” para a trabalhadora e confere-lhe o direito de resolver o contrato com direito à legal indemnização (...), a referenciada mudança de local de trabalho considerando que, à data em que foi determinada, a trabalhadora tinha a sua vida familiar centrada na cidade do Porto - era casada, o seu marido trabalhava no Porto e tinha dois filhos a estudar na mesma cidade - e que entre esta e a cidade da Covilhã a distância é de cerca de 200 km. (o que, exclui, à partida, a possibilidade de deslocação diária da residência para o novo local de trabalho e obrigá-la-ia a permanecer na Covilhã), constituindo um dano de dimensão adequada a produzir alteração substancial de um programa de vida pessoal e familiar, sedimentado no desenvolvimento da relação laboral durante 16 anos.” (sublinhado nosso).
- Acórdão do STJ, proferido no âmbito do Processo n.º 1906/05.6TTLSB.S1, de 11.12.2009¹⁰⁵ “é de afirmar o prejuízo sério para o autor decorrente da sua transferência para a Ilha Graciosa quando está demonstrado que o mesmo sofre de diabetes; que foi declarado medicamente que era mister que o mesmo tivesse apoio familiar e não alterasse a sua rotina diária; que é casado; tem filhos e vive com a família nos arredores de Lisboa, pois essa deslocação iria repercutir-se acentuadamente na sua normal convivência com a família e causar-lhe abalos sérios na expectativa de uma manutenção de vida num determinado

¹⁰³ Disponível em www.dgsi.pt.

¹⁰⁴ Disponível em www.dgsi.pt.

¹⁰⁵ Disponível em www.dgsi.pt.

local, expectativa essa que não poderá deixar de considerar-se como tutelável.”
(sublinhado nosso).

Ou seja, entende-se que uma transferência poderá causar “prejuízo sério” ao trabalhador sempre que esta acarrete desvantagens de nível económico e pessoal para este, mas também sempre que a mesma implique uma alteração substancial das circunstâncias do trabalhador¹⁰⁶.

Ora, chegados aqui, impõe-se a questão: a quem é que cabe provar que a transferência acarreta um prejuízo sério?

3.3.6. Ónus da Prova

Relativamente a este tema, verifica-se que existe uma discussão doutrinária sobre se o ónus de alegação e prova do prejuízo sério deverá recair sobre o trabalhador ou sobre o seu empregador, ou seja, se é necessária a prova de que existe prejuízo sério ou se, pelo contrário, é necessária a prova de que não existe prejuízo sério no âmbito de uma transferência individual.

Para autores como JÚLIO GOMES¹⁰⁷ ou BERNARDO XAVIER¹⁰⁸, este ónus cabe ao empregador. Diz-nos o primeiro que “a inexistência do prejuízo sério do trabalhador constitui um pressuposto constitutivo do exercício do direito potestativo de modificar o lugar de trabalho por parte do empregador, cabendo a este último alegar e provar, na parte que controla, a inexistência de prejuízo sério” (sublinhado nosso) e o segundo que “(...) os ónus de alegação e prova relativamente à *não existência de prejuízo sério* pertencem ao empregador: este, para poder ordenar a transferência do trabalhador individual (...), carece de alegar e provar que o trabalhador não sofreu prejuízo sério”. Faz-se notar que MENDES BAPTISTA¹⁰⁹ e MADEIRA DE BRITO¹¹⁰ acompanham o supracitado entendimento.

Porém, autores como MONTEIRO FERNANDES¹¹¹, PALMA RAMALHO¹¹² ou ROMANO

¹⁰⁶ “A formulação deste juízo sobre a existência ou não de prejuízo sério na vida do trabalhador consiste, porém, numa operação complexa, desde logo porque implica a consideração de fatores muito diversificados como as desvantagens patrimoniais da transferência (custos relacionados com a eventual mudança de residência, transportes, etc.) e a medida das compensações financeiras que o empregador esteja disposto a oferecer, mas também e sobretudo outros aspetos, como o agravamento do tempo de trajeto entre a residência e novo local de trabalho, o impacto na situação pessoal e familiar do trabalhador – onde podem assumir relevo a situação escolar dos filhos, a situação profissional do cônjuge e de outros membros do agregado familiar, o estado de saúde dos membros do agregado familiar, hábitos de vida, relações sociais, interesses e ocupações extralaborais, expectativas de carreira profissional, etc.”, VICENTE, Joana Nunes, *Op. cit.*, p. 549.

¹⁰⁷ GOMES, Júlio, *Op. cit.*, p. 644.

¹⁰⁸ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Op. cit.*, pp. 508-509.

¹⁰⁹ BAPTISTA, Albano Mendes, “A Mobilidade Geográfica dos Trabalhadores – Alguns Pontos Críticos”, p. 143, *in* IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação Prof. Doutor António Moreira, Almedina, 2007.

¹¹⁰ BRITO, Pedro Madeira de, *Op. cit.*, pp. 355-385.

¹¹¹ FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, pp. 599-600.

¹¹² RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Op. cit.*, p. 424.

MARTINEZ¹¹³, discordam da acima mencionada posição, defendendo que o ónus da prova da existência de prejuízo sério pertence ao trabalhador. PALMA RAMALHO¹¹⁴ defende que “o ónus da prova do prejuízo sério deve recair sobre o trabalhador, uma vez que a ele cabe alegar o prejuízo para obstar à ordem de transferência e tanto mais que este prejuízo se reporta a condições da sua vida pessoal, que o empregador não tem obrigação de conhecer”. Para ROMANO MARTINEZ¹¹⁵, a posição contrária a esta “parece pouco razoável, pois o empregador não pode conhecer da situação pessoal de todos os trabalhadores para apreciar e provar a inexistência, em concreto, de prejuízo sério; a entidade patronal deverá provar que se justifica a mudança, que a alteração não é discricionária, persecutória ou discriminatória e que objetivamente tal alteração não se podem considerar como prejudicial; em contrapartida, o trabalhador, se se considerar lesado, tem de provar a lesão (prejuízo sério)”.

Da mesma forma que a nossa doutrina não é unânime nesta questão, a nossa jurisprudência também se tem pronunciado em sentidos distintos. Assim, vejamos algumas decisões que entenderam no sentido da primeira corrente doutrinária:

- Acórdão do TRC, proferido no âmbito do Processo n.º 1326/18.2T8CTB.C1, em 30.04.2019¹¹⁶ - “tal como configurado na alínea b) do n.º 1 do art.º 194.º do CT, a inexistência de prejuízo sério é um requisito constitutivo do direito do empregador a transferir o trabalhador. Daí que lhe caiba o ónus de alegar e provar, na parte que controla, a concreta inexistência de prejuízo sério para o trabalhador afectado pela medida, nos termos do art.º 342.º, n.º 1, do Cod. Civil”. (sublinhado nosso).
- Acórdãos do TRE, proferidos no âmbito dos Processos n.º 743/23.0T8TMR.E1 e n.º 108/23.4T8PTM.E1, de 14.09.2023 e 12.10.2023¹¹⁷, respetivamente - “incumbe também ao empregador o ónus de provar que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador, por se tratar de requisito constitutivo do seu direito”. (sublinhado nosso).

Já em sentido diverso e acompanhado o entendimento de autores como MONTEIRO FERNANDES ou PALMA RAMALHO, vejamos as seguintes decisões:

- Acórdão do STJ, proferido no âmbito do Processo n.º 07S4650, de 02.04.2008¹¹⁸ - “impende sobre o trabalhador que opta pelo exercício do direito de resolver o contrato e peticiona a condenação da ré nos termos do n.º 1 do art. 443.º do Código do Trabalho, por entender que a determinação de transferência ou não tinha razão de ser, ou lhe demandava prejuízo sério, o ónus de alegar e provar os factos constitutivos desse direito e que se

¹¹³ MARTINEZ, Pedro Romano, *Op. cit.*, pp. 773-773.

¹¹⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Op. cit.*, p. 424.

¹¹⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, *Op. cit.*, pp. 773.

¹¹⁶ Disponível em www.dgsi.pt.

¹¹⁷ Disponível em www.dgsi.pt.

¹¹⁸ Disponível em www.dgsi.pt.

consubstanciam, seja na não verificação do condicionalismo legal permissor das exceções que a lei admite à proibição de transferência, seja na ocorrência de prejuízo sério que para si redundaria caso viesse a aceitar a transferência (cfr. art. 342.º, n.º 1, do Código Civil).” (sublinhado nosso).

- Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 203/08.0TTVFX.L1-4, de 24.06.2009¹¹⁹ - “enquanto o nº 2 do art. 24.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969 previa, na hipótese de transferência causada por mudança, total ou parcial, do estabelecimento, que cabia à entidade patronal provar que o trabalhador não sofria prejuízo sério para evitar o pagamento da indemnização, no regime do Código do Trabalho, o prejuízo sério constitui o necessário pressuposto do direito de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador e do seu direito à indemnização, pelo que o ónus de prova do prejuízo sério cabe agora ao trabalhador.” (sublinhado nosso).

Em nossa opinião, tendemos a acompanhar a segunda corrente doutrinária, no sentido de entender que o ónus da prova caberá ao trabalhador. Aliás, dispõe o artigo 342.º, n.º 1 do CC, sob a epígrafe “ónus da prova”, que “àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”. Neste sentido e acompanhando o entendimento de MENEZES LEITÃO¹²⁰ sobre esta matéria, entendemos que, de facto, por um lado, caberá ao empregador fazer prova de que a transferência em causa é motivada pelo seu próprio interesse empresarial e, por conseguinte, do seu direito de alterar o local de trabalho, na medida em que este é o facto constitutivo do seu direito (cf. número 1 do artigo 342.º do CC) e, por outro lado, caberá ao trabalhador fazer prova do seu prejuízo sério, enquanto facto impeditivo desse mesmo direito (interesse empresarial do empregador e consequente direito de alteração do local de trabalho), nos termos e para os efeitos do disposto no número 2 do artigo 342.º do CC: “a prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita”.

3.3.7. Formalidades

Até agora debruçámo-nos sobre os requisitos substanciais da ordem de transferência definitiva, mas não poderemos olvidar-nos dos requisitos de forma que assumem importância extrema, uma vez que a violação dos mesmos poderá determinar não só a ineficácia da declaração de alteração de local de trabalho, bem como a aplicação de contraordenações de diferente grau, consoante a violação.

¹¹⁹ Disponível em www.dgsi.pt.

¹²⁰ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 7.ª Edição, Almedina, 2021, p. 290.

Dispõe o artigo 196.º, n.º 1 e 2 do CT que:

“1 - O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2 - A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo 194.º.”

Ora, face ao exposto conseguimos retirar que, independentemente da natureza da transferência – seja ela definitiva ou temporária -, a ordem de transferência tem de cumprir com três requisitos formais: (i) observar uma antecedência mínima para a respetiva comunicação, (ii) ser fundamentada e e (iii) revestir a forma escrita.

Verificamos que, em relação ao prazo, o mesmo será distinto consoante se trate de uma transferência definitiva ou temporária, sendo compreensível que no caso da primeira o prazo seja mais longo, na medida em que o trabalhador deverá dispor de mais tempo para organizar a sua vida pessoal, com vista a operar uma mudança definitiva da sua residência habitual. Relativamente à fundamentação, já analisámos a questão no ponto 3.3.3.1. acima, sobre o interesse da empresa na ordem de transferência, nomeadamente como o mesmo não se pode confundir com os interesses pessoais do empregador¹²¹. Por último, parece-nos evidente que este tipo de comunicação tenha de revestir a forma escrita, uma vez que a mesma contém informação que irá determinar o futuro do trabalhador, de uma perspetiva profissional, mas também pessoal. Esta comunicação é uma declaração negocial recetícia e, nas palavras de MADEIRA DE BRITO¹²², “a comunicação que falte a forma implica a sua nulidade nos termos do artigo 220.º do CC e conseqüentemente não lhe é devida obediência pelo trabalhador, porque o local de trabalho não foi efetivamente alterado por não existir uma declaração unilateral válida do empregador”. Por último, é ainda exigido que esta comunicação contenha, nos termos do número 2 do artigo 196.º do CT, a duração previsível da transferência (no caso de transferência temporária, na medida em que não fará sentido indicar a duração de uma transferência que se qualifica como “definitiva” – para estas situações e uma vez que o legislador optou por condensar as formalidades subjacentes aos dois tipos de transferência num só artigo, MADEIRA DE BRITO¹²³ entende que “o empregador apenas tem que indicar que se trata de uma situação de transferência definitiva, a qual não tem, por definição, “duração previsível””).

Por último, salientamos que as sanções também diferem quanto ao tipo de transferência em questão, constituindo contraordenação leve a violação das formalidades subjacentes à transferência temporária e contraordenação grave a violação das formalidades subjacentes à transferência

¹²¹ MADEIRA DE BRITO entende que a falta de fundamentação numa comunicação desta natureza tem o mesmo efeito do que a falta de forma escrita, i.e., a ineficácia da mesma.

¹²² BRITO, Pedro Madeira de, *in Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, pp. 490.

¹²³ BRITO, Pedro Madeira de, *in Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, pp. 491.

definitiva, o que nos parece adequado, uma vez que a transferência temporária não terá tanto impacto na vida do trabalhador (até pelo facto de a mesma não poder exceder os seis meses, regra geral), quanto a transferência definitiva. Neste sentido, justifica-se fazer uma referência à figura da transferência temporária, a qual será feita no ponto seguinte.

3.3.8. Alteração Individual do Local de Trabalho – Temporária

Como já adiantámos, a alteração individual do local de trabalho poderá revestir natureza definitiva ou temporária, conforme estabelece o artigo 194.º do CT. TIAGO PIMENTA FERNANDES¹²⁴ faz a distinção entre ambas da seguinte forma: “a transferência temporária assume um carácter provisório, por contraposição à natureza definitiva ou, pelo menos, à duração indefinida no tempo que caracteriza este outro tipo de mobilidade. A noção de transferência definitiva implica, assim, uma situação configurada para perdurar no tempo, enquanto que na transferência temporária é esperado que a mudança do local de trabalho tenha uma duração que, além de limitada no tempo, não ultrapasse um lapso de tempo tido como significativo para o legislador”.

Pese embora ambas as figuras careçam de obedecer aos mesmos requisitos materiais e de forma, ou seja, qualquer que seja a natureza da transferência, esta deverá fundar-se num interesse objetivo da empresa e não poderá causar prejuízo sério ao trabalhador, bem como a ordem que a determine deverá ser fundamentada e efetuada por escrito, com a devida antecedência (30 ou 8 dias, consoante seja definitiva ou temporária), a verdade é que se justifica, ainda assim, fazer uma distinção entre ambas as figuras¹²⁵, uma vez que os efeitos de ambas serão bastante distintos.

Naturalmente que a aferição sobre o potencial “prejuízo sério” para o trabalhador terá de ser efetuada de uma forma diferente, uma vez que, embora possa existir, não será avaliado da mesma forma na transferência temporária como o é na transferência definitiva. A transferência temporária não pode exceder seis meses, conforme estipula o número 3 do artigo 194.º do CT, embora possa, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, exceder este limite temporal. Ainda assim, mesmo que exceda os seis meses pelos acima referidos motivos, não poderemos, à partida, admitir que o prejuízo sério que o trabalhador possa invocar seja medido pelos mesmos parâmetros que o é no caso de uma transferência definitiva. No entanto, é também de salientar que o legislador não concretiza aquilo que se podem considerar como “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, o que coloca em causa a potencial duração adicional de uma transferência temporária, abrindo assim a possibilidade de esta se prolongar por tempo indeterminado e não permitindo ao

¹²⁴ FERNANDES, Tiago Pimenta, *Op. cit.*, p. 51.

¹²⁵ O que a primitiva LCT não fazia expressamente no seu artigo 24.º, gerando assim algumas divergências entre a doutrina, no sentido de se perceber se o mesmo regulava ou não ambas as figuras.

trabalhador recorrer ao mecanismo previsto no artigo 194.º, n.º 5 do CT, ou seja, a resolução do contrato de trabalho com direito a compensação nos termos do artigo 366.º do CT¹²⁶, uma vez que esta solução apenas se afigura possível no caso de transferência definitiva. Nestes casos e com vista a obstar um ciclo de transferências temporárias “infinitas”, entendemos que a entidade empregadora deverá fundamentar, de forma concreta e, sempre que possível, balizada no tempo, a ordem de transferência temporária que se prolongue por mais de seis meses¹²⁷.

Outra questão que se coloca no âmbito da transferência temporária é a de se a mesma não poderá ser qualificada como deslocação, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 193.º, n.º 2 do CT. Se é verdade que o trabalhador se encontra adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, as quais são, naturalmente, determinadas, de forma unilateral, pelo empregador no âmbito do seu poder de direção, como é que podemos distinguir estas deslocações de verdadeiras transferências temporárias? MADEIRA DE BRITO¹²⁸ responde a esta questão no sentido de ser necessário recorrer ao elemento organizacional, ou seja, “existe (...) uma transferência temporária nos casos em que o trabalhador seja integrado numa outra organização, fora do âmbito geográfico da sua prestação e aí execute as funções correspondentes a um posto de trabalho, sendo que nos restantes casos estamos perante meras deslocações”, opinião à qual subscrevemos, na medida em que, por exemplo, se o trabalhador tiver de ir, no âmbito do exercício das suas funções, uma semana a Paris, apresentar um produto numa feira de exposições, será certamente diferente de o trabalhador ir para Paris, por um período de três meses, trabalhar na empresa do grupo no qual a sua entidade empregadora se insere durante esse período, sendo-lhe atribuído um posto de trabalho, estando inserido na estrutura organizacional, etc., durante tal período.

3.3.9. Aceitação de Alteração do Local de Trabalho pelo Trabalhador

Cumpridos todos os requisitos para uma alteração do local de trabalho via transferência definitiva ou temporária, cumpre agora analisar o que sucede, em termos práticos, com a aceitação por parte do trabalhador da mesma. Como já referido, a comunicação enviada pela entidade empregadora sobre a matéria constitui uma declaração negocial recetícia, nos termos do artigo 220.º do CC. Relativamente à sua aceitação por parte do trabalhador, a mesma poderá ser tácita ou expressa, nos termos e para

¹²⁶ PALMA RAMALHO (*op.cit.*, pp.429-230) admite que “também neste caso o trabalhador poderá recusar a ordem, alegando prejuízo sério; e, haja ou não prejuízo sério, pode sempre resolver o contrato com justa causa, constituindo aqui justa causa a alteração duradoura das condições de trabalho promovida pelo empregador no exercício dos seus poderes laborais (ou seja, nos termos do artigo 394.º, n.º 3, alínea b))”.

¹²⁷ No entanto, a lei não parece limitar que o trabalhador seja transferido mais do que uma vez a título temporário.

¹²⁸ BRITO, Pedro Madeira de, *in Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, pp. 480.

os efeitos do disposto no artigo 217.º do CC.

Em primeiro lugar, cumpre fazer uma breve referência ao que sucede em caso de não cumprimento da ordem de transferência lícita: nestes casos e como refere PALMA RAMALHO¹²⁹, “a decisão de mudança do local de trabalho configura um direito do empregador que se sobrepõe ao acordo das partes, pelo que o trabalhador deve obediência à ordem de transferência nos termos gerais. O não acatamento dessa mesma ordem consubstancia infracção disciplinar” (sublinhado nosso).

Ora, caso o trabalhador aceite, efetivamente, a transferência, o empregador tem o dever de custear as despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência (nos casos de transferência definitiva) ou de alojamento (no caso de transferência temporária), nos termos do artigo 194.º, nº 4 do CT. No entanto, coloca-se a questão do que se inclui, em concreto, nas referidas despesas? TIAGO PIMENTA FERNANDES¹³⁰ entende que, em caso de transferência definitiva, “o regime atual inclui nesta obrigação as despesas direta e indiretamente emergentes da transferência, ou seja, as decorrentes da mudança de residência do trabalhador (o que, para alguma doutrina, inclui também a deslocação da sua família) e dos seus objetos de uso diário (nomeadamente, o recheio da casa) e, quando este prefira manter a sua antiga residência, as resultantes do agravamento do custo de deslocação para o novo local de trabalho”. Relativamente às deslocações, entendemos que se justifica fazer uma breve nota sobre as mesmas, na medida em que é discutido qual o meio de transporte a ter em consideração para a determinação dos custos a este título que o empregador deverá suportar. Não obstante ser uma questão que, em nosso entendimento, deverá ser resolvida casuisticamente, a jurisprudência¹³¹ já se pronunciou sobre o tema, considerando que “no caso de transferência do local de trabalho do trabalhador por decisão unilateral do empregador, este é obrigado a compensar o acréscimo de despesas de transportes que o trabalhador passou a suportar por causa daquela transferência, devendo para o efeito considerar-se, apenas, aquelas que um bom pai de família razoavelmente faria nas circunstâncias e, existindo várias alternativas, todas elas compatíveis com a inexistência de prejuízo sério, a mais económica de entre elas, incluindo a proporcionada pelos transportes públicos.” cremos que este entendimento, ou seja, o critério do “bom pai de família” também deverá ser aplicável aos custos inerentes à mudança de residência, devendo optar-se por soluções razoáveis e dentro dos padrões ditos normais, não obstante, tal como referido a propósito das deslocações, este também dever ser resolvido de forma casuística e com recurso ao bom-senso e entendimento entre as partes.

¹²⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Op. cit.*, p. 428.

¹³⁰ FERNANDES, Tiago Pimenta, *Op. cit.*, p. 93.

¹³¹ Cf. Acórdão do TRP, proferido no âmbito do Processo n.º 2750/14.5T8MAI.P1, de 07.04.2016, disponível em www.dgsi.pt.

No entanto, existe uma divergência doutrinária relativamente ao pagamento dos custos previstos no artigo 194.º, n.º 4 do CT. Para MADEIRA DE BRITO¹³², “não é configurável uma situação em que o empregador deva suportar simultaneamente os dois tipos de despesa [acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência]”. Ou seja, para o referido autor, o empregador deverá ou suportar os custos que o trabalhador tenha com a mudança de residência ou suportar o acréscimo de despesas com as deslocações, caso o trabalhador opte por permanecer na sua anterior residência, mas, em caso algum, deverão ser custeadas ambas. Por oposição, JÚLIO GOMES¹³³ entende que ambas as despesas devem ser suportadas em simultâneo pelo empregador, uma vez que o trabalhador pode ter de suportar maiores despesas de deslocação do que aquelas que suportava antes e não vislumbra qualquer apoio na lei para que estas não lhe sejam pagas e, por conseguinte, ainda que o trabalhador mude de residência (cujas despesas são custeadas pelo empregador), o empregador deve também pagar o acréscimo de despesas com transportes/deslocações.

Em nossa opinião, a posição de MADEIRA DE BRITO será aquela que melhor se compagina com o instituto em questão. A partir do momento em que o trabalhador aceita uma transferência definitiva, aceita um conjunto de situações que extravasam o âmbito profissional, nomeadamente que a sua vida pessoal também sofrerá alterações. Por conseguinte, não se afigura razoável que recaia sobre o empregador o ónus de suportar, a título definitivo – tal como a transferência – os acréscimos que o trabalhador tenha com a sua deslocação para o novo local de trabalho se já custeou as despesas relacionadas com a alteração de residência. A partir do momento que o trabalhador aceita a alteração do local de trabalho, ainda que essa alteração seja para uma localidade onde o custo de vida seja superior àquele que tinha antes da transferência, aceita também todas as consequências inerentes a essa transferência, incluindo um custo de vida superior. Naturalmente que estes acréscimos poderão ser suportados pelo empregador, de forma casuística, por força das condições negociadas entre as partes, mas não cremos que esta obrigação decorra de lei nem deve ser imposta ao empregador caso este não pretenda.

Já em relação aos custos a suportar em caso de transferência temporária, os mesmos correspondem ao acréscimo com os custos de deslocação, bem como aos custos com o alojamento. Entendemos que também aqui se coloca a questão da coexistência destas duas despesas, ou seja, o trabalhador terá direito a ser compensado pelo acréscimo de custos que tenha com a sua deslocação para o novo local de trabalho temporário ou terá direito ao alojamento que o empregador providencie nas imediações do novo local de trabalho, não sendo razoável que o empregador suporte ambos. No entanto e tal como avançámos a respeito da transferência definitiva, não cremos que esta posição seja

¹³² BRITO, Pedro Madeira de, in *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, pp. 483.

¹³³ GOMES, Júlio, *Op. cit.*, p. 646.

estanque, no sentido de as partes poderem, naturalmente, acordar, de forma casuística, um regime em que ambas estas despesas possam coexistir, apenas não cremos que deva ser uma obrigação que decorra de lei para o empregador.

Por último, salientamos a opinião de TIAGO PIMENTA FERNANDES no que diz respeito ao tempo necessário para operar as questões logísticas inerentes a uma mudança em virtude de uma transferência definitiva ou temporária. Para o referido autor¹³⁴, o legislador deveria consagrar o direito a uma licença ou uma justificação de falta que permitisse ao trabalhador dispor de tempo útil para realizar a mudança ou já durante a execução da medida, lhe permitisse o regresso à localidade onde residia anteriormente para visitar os seus familiares. Sugere também o autor que uma medida alternativa a esta seria a de aproximar o regime da mobilidade geográfica ao do despedimento coletivo, sugerindo a criação de uma norma similar à do artigo 364.º do CT, que prevê um crédito de horas de dois dias de trabalho por semana para a procura de trabalho que o trabalhador pudesse utilizar para a preparação da sua mudança. Concordamos parcialmente com a posição do autor: de facto e tendo em consideração que os serviços necessários a uma mudança, tendencialmente, operam em dias úteis e também para não consumir o tempo de descanso do trabalhador (uma vez que se trata de uma mudança que apenas acontece por força de uma ordem emanada pelo empregador), cremos que seria de salutar a inclusão de uma disposição que permitisse que o trabalhador pudesse tratar destas questões logísticas durante o período normal de trabalho, sem que tal consubstanciasse uma falta. No entanto, não podemos concordar com a inclusão de uma licença para visita à anterior localidade: a partir do momento em que o trabalhador decide aceitar a sua transferência para outro local, como já referimos, aceita todas as consequências inerentes à mesma, incluindo o distanciamento da sua anterior residência e familiares (se for o caso). Nesse sentido, o trabalhador caso pretenda regressar poderá (e deverá) usar os seus dias de férias para o efeito.

Analisados os efeitos da aceitação da transferência do local de trabalho, cumpre agora analisar os efeitos de uma não aceitação ou, por outras palavras, quais os mecanismos ao dispor do trabalhador para se opor a uma ordem de transferência emitida pelo seu empregador.

3.3.10. Mecanismos de reação

Naturalmente que, embora a ordem de transferência emane do empregador, o trabalhador não é obrigado a aceitá-la, como já vimos acima, nomeadamente pelo facto do dito “prejuízo sério” que a transferência possa causar àquele.

Pese embora o artigo 194.º, n.º 5 do CT indique, expressamente, que o trabalhador pode resolver

¹³⁴ FERNANDES, Tiago Pimenta, *Op. cit.*, pp. 102-103.

o contrato de trabalho (em caso de transferência definitiva) se tiver prejuízo sério por força da transferência, apresentando-se essa, à partida, como a única forma de reagir a uma situação destas, a verdade é que existem outros mecanismos à disposição do trabalhador.

3.3.10.1. Oposição

Desde logo, podemos identificar a oposição à transferência. Neste sentido, PAULO SOUSA PINHEIRO¹³⁵, defende que é admissível que um trabalhador se recuse a obedecer à ordem de transferência que repute como ilegal e, por conseguinte, continue a prestar a sua atividade no local de trabalho original, ao abrigo do disposto no artigo 128.º, n.º 1, alínea e) do CT, na medida em que a obediência do trabalhador às ordens do empregador tem como limite o respeito pelos seus direitos e garantias, como alternativa a uma resolução do contrato que nem sempre é desejável pelo trabalhador. Para JOANA NUNES VICENTE¹³⁶, “nada obsta a que esse direito de oposição pelo trabalhador possa ser exercido no momento em que lhe é apresentada a ordem de transferência, mas também depois de a mesma se efetivar, pois em muitos casos, o trabalhador só conseguirá apreciar se a ordem lhe causa prejuízo sério se experienciar o novo trajeto, etc.”. Não podemos concordar com a autora, na medida em que a partir do momento em que o trabalhador aceita a transferência, já lhe será exigível que tenha feito as ponderações razoáveis para o efeito, nomeadamente se a mesma constitui ou não um prejuízo sério, pelo que a oposição, a existir, poderá apenas ser feita, em nossa opinião, quando lhe é apresentada a ordem de transferência.

No entanto, a verdade é que esta opção não encontra respaldo legal nem encontramos nenhuma solução para que possa ser exercida. Alguns autores como JORGE COUTINHO DE ALMEIDA defendem que esta opção poderá passar pelo exercício do direito à resistência consagrado no artigo 21.º da CRP, mas MENDES BAPTISTA discorda na medida em que entende que os direitos, liberdades e garantias visados no referido normativo são aqueles que recebem dignidade constitucional, o que não se verifica no caso da garantia da inamovibilidade, entendimento com o qual concordamos.

3.3.10.2. Impugnação / Procedimento Cautelar

Outra alternativa à resolução do contrato poderá passar pela impugnação da legalidade da ordem de transferência. À semelhança da oposição, não existe nenhum mecanismo legal próprio para o efeito, pelo que se poderá admitir que o mesmo terá de ser o processo declarativo comum, previsto nos

¹³⁵ PINHEIRO, Paulo Sousa, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Almedina, 2020, p. 92.

¹³⁶ VICENTE, Joana Nunes, *Op. cit.*, pp. 553-554.

artigos 54.º e seguintes do CPT. Também se pode admitir a utilização, nestes casos, de um procedimento cautelar com vista à apreciação liminar da referida ordem¹³⁷. Porém, a lei não prevê nenhum procedimento cautelar especial para este efeito, sendo necessário, portanto, fazer uso do procedimento cautelar comum previsto nos artigos 32.º e seguintes do CPT que, subsidiariamente, se regerá pelo disposto no Código de Processo Civil (cf. artigos 362.º e seguintes). Para PAULO SOUSA PINHEIRO¹³⁸ e MENDES BAPTISTA¹³⁹ esta é “uma das hipóteses mais privilegiadas para o recurso a um procedimento cautelar comum”, sendo que para este último “o recurso a uma providência cautelar inominada para a apreciação liminar da legitimidade da ordem do empregador, como é reconhecido no direito italiano, possibilidade que não tem tido exploração no direito português, evitaria que o trabalhador corresse o referido risco, ou que, ao invés, e como já tem sido afirmado pelos tribunais, a sua apresentação no novo local pudesse ser interpretada como uma aceitação tácita da transferência”. O autor vai mais longe, sugerindo a criação de um procedimento cautelar especificado nesta matéria.

3.3.10.3. Resolução

Por último, analisemos o mecanismo por “excelência”: a resolução do contrato de trabalho. Este mecanismo, expressamente consagrado no artigo 194.º, n.º 5 do CT, refere que “no caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º”.

Importa ressaltar que esta norma apenas existe desde a entrada em vigor do CT em 2009; até a entrada em vigor do atual CT, o trabalhador apenas tinha a faculdade de resolver o contrato de trabalho alegando prejuízo sério nos casos previstos no artigo 315.º, n.º 2 do CT 2003 (*ex vi* n.º 4 do mesmo artigo), ou seja nos casos em que o empregador transferisse o trabalhador para outro local de trabalho, por força de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele prestava serviço,

¹³⁷ A jurisprudência já se pronunciou neste sentido: cf. Acórdão do TRP, proferido no âmbito do Processo n.º 1861/14.1T8MTS.P1, em 01.02.2016, “se o trabalhador não aceita a ordem de transferência de local de trabalho, pode impedi-la mediante providência cautelar, pode impugná-la ou sendo a ordem ilícita, simplesmente desobedecer-lhe, mas não lhe é lícito continuar sistematicamente a apresentar-se e a pretender trabalhar no anterior local de trabalho” ou Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 14572/22.5T8LSB.L1-4, em 15.12.2022: “o trabalhador que seja alvo de uma transferência individual de local de trabalho sem observância dos requisitos previstos na lei e no instrumento de regulamentação colectiva, não tem como única alternativa o recurso à resolução do contrato com justa causa, podendo, ainda, opor-se à ordem de transferência caso pretenda manter a sua relação laboral. O direito do trabalhador a não acatar a ordem de transferência ilegal e a manter-se no seu local de trabalho pode ser acautelado, provisoriamente, através de um procedimento cautelar comum com vista à suspensão da ordem de transferência”, mas também em sentido contrário: cf. Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 0049574, em 09.06.1999, “não há fundamento para recorrer ao procedimento cautelar comum se a entidade patronal tiver procedido a indevida transferência individual do trabalhador”.

¹³⁸ PINHEIRO, Paulo Sousa, *Op. cit.*, p. 92.

¹³⁹ BAPTISTA, Albino Mendes, *Op. cit.*, p. 147.

deixando assim de fora as situações de transferência individual. Assim, o trabalhador que se encontrava numa situação de transferência individual, dispunha apenas do recurso à resolução do contrato de trabalho com justa causa nos termos do artigo 441.º, n.º 2, alínea b) do CT 2003, com fundamento na violação culposa das garantias legais do trabalhador (neste caso, a garantia da inamovibilidade) e, por conseguinte, com direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (cf. artigo 443.º, n.º 1 do CT 2003).

Como já analisámos, este mecanismo radica na necessidade de existir um “prejuízo sério” para que se possa operar a resolução do contrato de trabalho. É importante salientar que o acima referido preceito (artigo 194.º, n.º 5 do CT) não distingue a transferência individual da transferência do estabelecimento, pelo que alguns autores como MADEIRA DE BRITO¹⁴⁰, LEAL AMADO¹⁴¹ ou JOANA NUNES VICENTE¹⁴², admitem que o mesmo abrange ambas as hipóteses¹⁴³.

Relativamente à noção de “prejuízo sério”, remetemos para a nossa análise no ponto 3.3.3.2. acima. BERNARDO XAVIER¹⁴⁴ entende que o recurso a esta solução apenas deve ser utilizado “no caso de transferência em que está afastada a possibilidade de o trabalhador permanecer no anterior local de trabalho, dada a mudança ou a extinção, total ou parcial, do estabelecimento em que se localizava o seu posto de trabalho”.

É importante salientar que, não obstante a introdução do mecanismo previsto no artigo 194.º, n.º 5 do CT, a resolução com justa causa prevista hoje no artigo 394.º, n.º 2, alínea b) do CT, continua a ser um mecanismo disponível ao trabalhador para resolver o seu contrato¹⁴⁵, no entanto, os pressupostos e os efeitos das referidas possibilidades são amplamente distintos.

No caso de o trabalhador optar por resolver o contrato com justa causa ao abrigo do artigo 394.º, n.º 2, alínea b) do CT, deverá atentar aos seguintes pressupostos: (i) comportamento do empregador que viole as garantias legais ou convencionais, ou seja, uma ordem de transferência ilícita (seja por incumprir com os requisitos materiais, formais ou procedimentais, ou todos), (ii) comportamento

¹⁴⁰ BRITO, Pedro Madeira de, *in Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, pp. 485.

¹⁴¹ AMADO, João Leal, *Op. cit.*, pp. 204.205.

¹⁴² VICENTE, Joana Nunes, *Op. cit.*, pp. 554-555.

¹⁴³ MENDES BAPTISTA admite que se possa fazer uma extensão, por analogia, deste preceito à transferência temporária.

¹⁴⁴ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Op. cit.*, p. 509.

¹⁴⁵ Opinião perfilhada por PALMA RAMALHO (*Op. cit.*, pp. 428-429), MONTEIRO FERNANDES (*Op. cit.*, pp. 595-596) e JOANA NUNES VICENTE (*Op. cit.*, pp. 555-556) e também por alguma jurisprudência (cf. Acórdão do TRE, proferido no âmbito do Processo n.º 839/17.8T8PTM.E1, de 11.04.2019, “a aplicação do n.º 5 do art. 194.º do Código do Trabalho pressupõe que estamos perante uma ordem de transferência do local de trabalho lícita, pelo que, quando tal ordem é ilícita, o trabalhador pode legitimamente desobedecer à mesma ou, caso se mostrem cumpridos os demais requisitos, resolver o contrato de trabalho com justa causa nos termos do art. 394.º do Código do Trabalho” (sublinhado nosso)).

culposo e (iii) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência de relação laboral. Caso estes pressupostos se encontrem preenchidos, o trabalhador terá direito a uma indemnização nos termos do artigo 396.º, n.º 1 do CT, a qual varia entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Já no caso de o trabalhador optar por resolver o contrato de trabalho ao abrigo do mecanismo previsto no artigo 194.º, n.º 5 do CT, em termos de requisitos e como já visto, a resolução encontra-se condicionada à existência e prova do prejuízo sério sofrido pelo trabalhador em virtude da transferência. Caso esta seja bem-sucedida, o trabalhador terá direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do CT, que corresponde a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Por último, importa fazer referência à interpretação dada ao artigo 194.º, n.º 5 do CT por MONTEIRO FERNANDES¹⁴⁶, que entende que o mesmo deve ser interpretado em “termos hábeis”, na medida em que “contém um *remédio específico* para as transferências definitivas, de qualquer tipo, que sejam de molde a causar prejuízo sério aos trabalhadores afectados. Mas não se trata de um remédio único para a salvaguarda do interesse do trabalhador – muito pelo contrário”. O autor avança com cinco “remédios”, a saber, (i) resolução sem direito a compensação, no âmbito de transferências coletivas definitivas ou temporárias que não determinem prejuízo sério mas que impliquem uma alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, nos termos do artigo 394.º, n.º 3, alínea b) do CT, (ii) denúncia do contrato de trabalho com aviso prévio, nos termos do artigo 400.º do CT, (iii) desobediência e manutenção do vínculo, nos casos de transferências individuais que impliquem prejuízo sério, casos em que o empregador não tem o direito de impor a ordem de transferência, uma vez que a mesma é contrária ao direito e garantia de inamovibilidade previsto no artigo 128.º, n.º 1, alínea e) do CT, (iv) resolução do contrato com justa causa e direito a indemnização, nos termos dos artigos 394.º, n.º 2 e 396.º do CT, no caso de transferências individuais que, independentemente do prejuízo ou transtornos, possam enquadrar-se na noção de “abuso de direito” (e.g., sanções disciplinares encapotadas)¹⁴⁷ e (v) resolução sem direito a compensação ou denúncia do contrato de trabalho com aviso prévio para transferências individuais que não determinem prejuízo sério para o trabalhador.

¹⁴⁶ FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, pp. 595-596.

¹⁴⁷ Sobre este tema, PALMA RAMALHO entende que, de forma alguma, se pode equacionar a alteração do local de trabalho como uma sanção disciplinar – ainda que prevista em IRCT – na medida em que o princípio da inamovibilidade constitui uma garantia do trabalhador que se impõe à intervenção dos IRCT em matéria disciplinar (artigo 328.º, n.º 2 do CT) e, por outro lado, a modificação unilateral do local de trabalho apenas se justifica por motivos de gestão e não por motivos disciplinares.

3.3.11. Alteração do Local de Trabalho a Pedido do Trabalhador

Parece-nos importante, neste âmbito, analisar, de forma sucinta, a alteração do local de trabalho a pedido do trabalhador, prevista no artigo 195.º do CT. Esta possibilidade surge apenas com a entrada em vigor do CT, em 2009, e visa proteger os trabalhadores vítimas de violência doméstica (pelo que este tipo de transferência se encontra circunscrito a trabalhadores que se encontrem nesta situação, não podendo ser extensível a outro tipo de situações, podendo, naturalmente, uma transferência ocorrer a pedido do trabalhador, sem estar enquadrada neste normativo, desde que a mesma tenha a anuência do empregador).

Diz-nos o número 1 do referido preceito que “o trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições: a) apresentação de queixa-crime; b) saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência”. Neste sentido, conseguimos apurar que são pressupostos de aplicação do referido preceito que (i) o trabalhador tenha apresentado queixa-crime por violência doméstica, (ii) o trabalhador requeira a alteração do local de trabalho, (iii) o empregador disponha de estabelecimentos plurilocalizados (e, conseqüentemente, um posto de trabalho compatível no novo local) e (iv) o trabalhador saia da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

Se os requisitos (i) e (ii) oferecem poucas dúvidas¹⁴⁸, já os requisitos (iii) e (iv) afiguram-se mais complexos. Desde logo, não é líquido que todas as empresas disponham de estabelecimentos plurilocalizados que permitam a transferência do trabalhador para outro estabelecimento (nem tão pouco que, tendo mais do que um estabelecimento, que exista um posto de trabalho compatível com as funções do trabalhador), pelo que se questiona o que sucede ao contrato de trabalho numa situação destas. A lei propõe, no artigo 296.º, n.º 2, alínea a) do CT, que o trabalhador dispõe da faculdade de suspender, de imediato, o contrato de trabalho, quando não exista outro estabelecimento da empresa para o qual possa pedir transferência. No entanto, como é sabido, a suspensão do contrato de trabalho nesta situação determina a perda de retribuição que também não é compensada por qualquer prestação por parte da Segurança Social, constituindo assim um grande dissuasor para que o

¹⁴⁸ Ainda que não se encontrem totalmente isentos de dúvidas, na medida em que o trabalhador pode, por diversos motivos, ainda que se encontre numa situação desta natureza, não desejar apresentar queixa (embora o crime de violência doméstica seja um crime público, pelo que o respetivo procedimento não depende exclusivamente de queixa por parte da vítima, podendo ser alvo de denúncia por parte de quem tenha conhecimento do mesmo – cf. neste sentido, LEAL AMADO) e pode também não desejar colocar a sua vida privada em evidência perante o empregador (não obstante, caso o trabalhador requeira confidencialidade, o que o pode fazer, nos termos do artigo 195.º, n.º 4 do CT, o empregador encontra-se obrigado a respeitar a mesma, dando origem a uma situação de responsabilidade civil com direito a indemnização, em caso de violação - cf. neste sentido, MADEIRA DE BRITO).

trabalhador possa recorrer a este mecanismo, na medida em que perde a sua fonte de rendimento. Refere o número 4 do acima mencionado normativo que o contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo. Por outras palavras, sabendo que o empregador não dispõe, nem irá dispor de outro estabelecimento, fará sequer sentido falar-se numa suspensão do contrato de trabalho, na medida em que este caduca por força de se verificar que impedimento de execução do mesmo se tornou definitivo? Naturalmente que não será razoável que, nestes casos, se fale em resolução com justa causa, na medida em que a cessação da relação laboral em nada poderá ser imputável ao empregador. Este último não pode ser sancionado – perdendo um trabalhador e ainda tendo que o, potencialmente, indemnizar – pelo facto de não dispor de mais estabelecimentos para onde pudesse transferir o trabalhador vítima de violência doméstica. É também iníquo fazer com que o trabalhador abandone o seu trabalho por um motivo que não lhe é imputável (por via da denúncia do seu contrato de trabalho). No entanto e à falta de melhor solução, parece-nos inevitável que, caso o trabalhador entenda que tem de, efetivamente, abandonar a localidade onde reside e não reúne condições para continuar a prestar o trabalho nos mesmos moldes, não lhe restará alternativa à denúncia do seu contrato de trabalho (ou suspender o mesmo, tendo por certo que o mesmo irá caducar e a lei não prevê o pagamento de qualquer compensação nesta situação).

Por outro lado, também nos parece que a obrigação de sair da casa de morada de família se afigura um requisito que, em termos práticos, pode levantar algumas questões: com efeito, é desejável que tal aconteça e no caso de o empregador dispor de estabelecimentos plurilocalizados que permitam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho, pode ser necessário que o trabalhador, efetivamente, necessite de residir noutra localidade. No entanto, é também hoje sabido que nem sempre tal é possível e, muitas vezes, o trabalhador pode não dispor de condições económicas suficientes para abandonar a residência partilhada, pelo que, em nossa opinião este critério carece de revisão. Por outro lado, este critério parece reduzir esta opção apenas a casos em que o trabalhador seja casado, olvidando-se de muitas outras formas de partilha de residência (e.g., união de facto que apenas pode ser reconhecida ao fim de dois anos e a violência doméstica pode ocorrer bem antes disso, ou apenas um casal de namorados que viva em conjunto, sem qualquer estatuto “legal” reconhecido), o que nos parece pouco adequado nos dias que correm.

Sobre o posto de trabalho, salientamos o disposto no número 2 do artigo 195.º do CT que dispõe que “em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto compatível disponível”. Este preceito deve ser conjugado com o disposto no número 3 do mesmo normativo que refere que “no caso previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência”. Note-se que o legislador não

consagrou qualquer consequência retributiva para esta suspensão. Para MADEIRA DE BRITO¹⁴⁹, “afigura-se que o trabalhador tem direito à retribuição durante o período de suspensão até à alteração do local de trabalho, quando o empregador adie a transferência solicitada e o trabalhador suspenda o contrato de trabalho em consequência do adiamento”.

Embora se reconheça a bondade da norma, entendemos que a mesma contém diversas lacunas e imprecisões que deveriam ser revistas pelo legislador, com vista a uma concretização deste regime em prol do trabalhador.

Saliente-se que esta norma tem uma norma paralela, no âmbito do regime de teletrabalho: artigo 166.º-A, n.º 1 do CT, que permite que o trabalhador que se veja forçado a sair da sua residência em razão de ser vítima de violência doméstica, possa continuar a exercer a sua atividade noutro local.

3.3.12. Alteração Coletiva do Local de Trabalho

Se até ao momento temos analisado as características e as consequências da alteração do local de trabalho por via de transferência individual, justifica-se fazer uma breve referência ao regime da transferência coletiva. Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 194.º do CT, entende-se que “em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde [o trabalhador] presta serviço”, pode o empregador transferir o mesmo para outro local de trabalho, de forma definitiva ou temporária, situação que se denomina por “transferência coletiva”.

Para BERNARDO XAVIER¹⁵⁰, “a distinção entre transferências colectivas e individualizadas corresponde à normalidade das situações. De facto, o Código tem, sobretudo, em conta as situações que correspondem a mudança ou extinção do estabelecimento, que são *grosso modo* colectivas, distinguindo-as das transferências que resultam de outras exigências da empresa, que são normalmente individualizadas. Nada obsta, contudo, que se verifiquem transferências que afectem apenas um trabalhador, decorrentes de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento (v.g., quando só houver um trabalhador no estabelecimento ou parte do estabelecimento a transferir). Em tais casos, o empregador só tem de demonstrar a mudança ou extinção e não o facto de a transferência não implicar prejuízo sério”.

Conseguimos depreender que a chamada “transferência coletiva” encontra-se assim associada ao estabelecimento do empregador, ou seja, a partir do momento em que esse estabelecimento carece de ser encerrado ou deslocalizado, os trabalhadores terão de acompanhar a respetiva mudança, na medida em que o estabelecimento no qual prestavam a sua atividade deixará de existir. Neste sentido,

¹⁴⁹ BRITO, Pedro Madeira de, in *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020, pp. 489.

¹⁵⁰ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Op. cit.*, p. 510.

a transferência coletiva não carece de alegação de um interesse da empresa (como verificamos no caso da transferência individual), na medida em que se entende que o mesmo corresponde à decisão de gestão que determina a mudança ou a extinção do estabelecimento (ou seja, uma manifestação do direito de iniciativa económica e de livre gestão do empregador, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 61.º da CRP). Embora se pudessem tecer várias considerações sobre esta questão, ou seja, prevalência do interesse empresarial em detrimento do regime geral dos contratos, limitámo-nos a referir que acompanhamos o entendimento de TIAGO PIMENTA FERNANDES¹⁵¹ sobre esta matéria, na medida em que o referido autor entende que “a faculdade de mudar ou extinguir o estabelecimento não pode ficar dependente do consentimento dos trabalhadores que nele prestam a sua atividade, ou que a mesma não possa ser restringida, nem sequer pela negociação coletiva¹⁵²”.

Em termos procedimentais, além das formalidades já elencadas para a transferência individual, a transferência coletiva encontra-se sujeita ao parecer prévio da comissão de trabalhadores, nos termos do artigo 425.º, alínea b) do CT, o qual tem de ser emitido, em geral, no prazo de dez dias a contar da data de receção do pedido. Este parecer, embora obrigatório, não é vinculativo, na medida em que o empregador não se encontra vinculado ao cumprimento do vertido no referido parecer. Note-se que o incumprimento desta formalidade constitui uma contraordenação grave, mas não parece invalidar o procedimento.

Relativamente aos mecanismos de reação, remetemos para os nossos comentários em 3.3.6. acima.

Em suma, cremos que o regime da transferência coletiva é, de certa forma, um regime menos complexo do que o regime da transferência individual, desde logo porque os pressupostos para a aplicação do mesmo parecem ser bastante mais “objetivos” e, por conseguinte, a apreciação da licitude e validade da ordem de transferência será também ela mais fácil de ser efetuada.

¹⁵¹ FERNANDES, Tiago Pimenta, *Op. cit.*, pp. 56-57.

¹⁵² Veja-se, neste sentido, o Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 138/11.9TTBRR.L1-4, de 08.12.2012, disponível em www.dgsi.pt, “Em casos de mudança colectiva de local de trabalho, têm-se, senão como inconstitucionais, pelo menos, como ilegítimas, porque abusivas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 334.º do Código Civil, as regras da regulamentação colectiva que exijam a não mudança de local de trabalho para lugar que diste mais de 2 km da residência permanente do empregado, a obrigatoriedade de abertura de novo estabelecimento dentro da mesma localidade ou a exigência de prévio acordo escrito por parte dos trabalhadores transferidos” (sublinhado nosso).

3.3.13. Cláusulas de Mobilidade Geográfica

Estabelece o artigo 194.º, n.º 2 do CT que “as partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado”¹⁵³. De acordo com a maioria da doutrina, estas cláusulas correspondem às chamadas “cláusulas de mobilidade geográfica”. JOANA NUNES VICENTE¹⁵⁴ define estas cláusulas como “aquelas através das quais as partes definem em que termos ou com base em que critério está o empregador autorizado a transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para fora, portanto, do local de trabalho definido inicialmente”. No entanto e como bem refere a autora e também MONTEIRO FERNANDES¹⁵⁵, “o local de trabalho deve ser *determinado* ou *determinável* (por interpretação do próprio contrato), com maior ou menor amplitude, mas tendo-se sempre presente que o ordenamento juslaboral está condicionado por certas referências de valor, nomeadamente os da *estabilidade* da vida pessoal e familiar do trabalhador e da *conciliação* vida/trabalho”.

Neste sentido, afigura-se perceber se cláusulas genéricas previstas em contratos de trabalho que estabeleçam que “o local de trabalho são todos os estabelecimentos sítos em Portugal” ou “o local de trabalho são os locais fixados unilateralmente pelo empregador” são válidas ao abrigo do disposto no artigo 280.º, n.º 1 do CC, que estipula que “é nulo o negócio jurídico cujo objeto seja física ou legalmente impossível, contrário à lei ou indeterminável” (sublinhado nosso). Diz-nos JOANA NUNES VICENTE¹⁵⁶ que “a exigência de determinabilidade do artigo 280.º, n.º 1 encontra-se preenchida se a determinação da prestação puder vir a ser feita, eficazmente, por um de dois modos: ou por um critério fixado pela lei ou por um critério fixado pelas partes, podendo neste último caso, as partes optar por confiar a determinação a uma delas ou a um terceiro”. Neste sentido, acompanhamos o entendimento de MONTEIRO FERNANDES¹⁵⁷ no sentido de que “é de excluir a legalidade de estipulações de que – numa perspectiva de boa-fé – resulte a *indeterminação originária* do local de trabalho. Por exemplo: “o trabalhador obriga-se a prestar a sua actividade em qualquer estabelecimento da empresa no território nacional” ou “no estabelecimento x ou em qualquer outro ao qual o empregador decida afectá-lo”¹⁵⁸.

¹⁵³ Faz-se notar que o primitivo artigo 315.º, n.º 3 do CT 2003 já previa que “por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade referida nos números anteriores”, ou seja, a transferência individual e coletiva.

¹⁵⁴ VICENTE, Joana Nunes, “Cláusulas de definição do local de trabalho”, pp. 222-223, in *Vinte Anos de Questões Laborais*, Coimbra Editora, 2013.

¹⁵⁵ FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, pp. 602-603.

¹⁵⁶ VICENTE, Joana Nunes, *Op. cit.*, p. 225.

¹⁵⁷ FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, p. 603.

¹⁵⁸ Considera-se diferente o caso em que uma cláusula se afetação de um trabalhador a algum dos estabelecimentos do empregador seja limitada a uma área geográfica determinada. Neste sentido, Acórdão do STJ, proferido no âmbito do Processo n.º 217/08.0TTCCSC.L1.S1, de 19.11.2015, “tendo as partes

Vejamos alguma jurisprudência neste sentido:

- Acórdão do TRC, proferido no âmbito do Processo n.º 4087/19.4T8CBR.C1, de 27.11.2020¹⁵⁹, “não pode confundir-se a extensão geográfica do local de trabalho com a sua indeterminabilidade; o contrato de trabalho celebrado entre o autor e a ré delimitam o local de trabalho, fazendo-o coincidir com a área de intervenção da filial da ré de Coimbra que, como visto, era conhecida pelos contraentes” (sublinhado nosso).
- Acórdão do TRP, proferido no âmbito do Processo n.º 5280/17.0T8MAI.P1, de 11.04.2019¹⁶⁰, “não contendo a cláusula do contrato de trabalho a mínima referência que permita concluir pela determinabilidade dos locais de trabalho, já que se limita a estabelecer a “(..) faculdade (da entidade empregadora) transferir, temporária ou definitivamente, o Segundo Contraente para outro local de trabalho”, nem tão pouco existindo quaisquer factos que permitam concluir que, pese embora a expressão genérica utilizada (outro local de trabalho), o autor sabia, ou era-lhe possível e exigível que tivesse previsto, que estava a aceitar a possibilidade de ser transferido “para locais nos quais existem aeroportos: em Lisboa, Porto, Faro, Madeira e Açores”, a mesma é nula (sublinhado nosso).
- Acórdão do TRL, proferido no âmbito do Processo n.º 4397/07.3TTLSB.L1-4, em 07.03.2012¹⁶¹, “na definição contratual do local de trabalho, não podem as partes contratantes estabelecer regras donde resulte uma total indeterminação ou indeterminabilidade do local da prestação do trabalho ou da mobilidade geográfica ou transferência do trabalhador. Sendo a cláusula contratual relativa à definição do local de trabalho composta por pontos donde resulte uma total indeterminação ou indeterminabilidade, quer em relação ao local da prestação do trabalho, quer à mobilidade geográfica ou transferência do trabalhador, a par de pontos donde resulte uma determinação mais ou menos ampla daquele local e da mobilidade geográfica ou transferência do trabalhador, deve a validade dessa cláusula reduzir-se a estes pontos nos termos das disposições conjugadas dos artigos 280.º n.º 1 e 292.º do Código Civil” (sublinhado nosso).

Parece-nos claro que a definição do local de trabalho tem de ser determinável ou pelo menos

estabelecido, no contrato de trabalho, que o local de trabalho da trabalhadora, com a função de vigilante, correspondia a qualquer um dos locais de prestação de serviço de segurança privada pela empregadora, dentro da Região de Lisboa e Vale do Tejo, a mudança do respetivo posto de trabalho da Avenida da Liberdade para a ..., ambos localizados na cidade de Lisboa, não consubstancia uma transferência do local de trabalho”, disponível em www.dgsi.pt (sublinhado nosso).

¹⁵⁹ Disponível em www.dgsi.pt.

¹⁶⁰ Disponível em www.dgsi.pt.

¹⁶¹ Disponível em www.dgsi.pt.

conter indícios suficientes que permitam determinar a mesma no momento ou no futuro – não só pelo disposto no artigo 280.º, n.º 1 do CC – mas sobretudo e como bem refere JOANA NUNES VICENTE¹⁶², “situamo-nos numa matéria em que a liberdade de conformação reconhecida às partes se encontra temperada, mediatizada se quisermos, pela tutela constitucional da esfera jurídica do trabalhador, relacionada com a organização das condições de trabalho em condições que facultem a respetiva realização pessoal e permitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da CRP), e o repouso e o lazer (artigo 59.º, n.º 1, alínea d) da CRP)”.

Para além da determinabilidade, autores como MENDES BAPTISTA¹⁶³ defendem igualmente que as cláusulas de mobilidade geográfica devem observar o princípio da proporcionalidade e que este tipo de cláusulas não deve, de modo algum “encapotar sanções disciplinares (reclamação de direitos, exercício do direito à greve, etc.)¹⁶⁴, decorrência do princípio da boa-fé¹⁶⁵.

É também entendido que estas estipulações, na maior parte das vezes, ocorrem sem grande negociação entre as partes: é inserida uma cláusula genérica no contrato de trabalho que não decorre de particular acordo entre as partes. É por este motivo que alguns tribunais já se pronunciaram no sentido de aplicar o regime das cláusulas contratuais gerais a estas cláusulas, como, por exemplo, o TRL, no âmbito do Processo n.º 1168/07.0TTLSB-4, de 25.03.2009¹⁶⁶, “analisando as mesmas cláusulas enquanto cláusulas de mobilidade geográfica, considerou-as nulas pelo mesmo fundamento (indeterminação), conclusão a que se chegaria igualmente por aplicação do regime das cláusulas contratuais gerais (por se verificar da análise do contrato que se trata de um contrato tipo, pré redigido para número indeterminado de pessoas), dado não respeitarem os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, violando os art. 22º nº 1 al. n) e 15º (pr. da boa fé) do DL 446/85 de 15/10 e 96º do CT”.

Por último, salientamos que, além de todas as limitações supra expostas, existe ainda uma limitação, expressamente consagrada no n.º 2 do artigo 194.º do CT, que determina que este tipo de acordo, a existir, caduca ao fim de dois anos caso não tenha sido aplicado. Como bem refere JOANA NUNES VICENTE¹⁶⁷, “a fixação de um prazo de caducidade visa garantir que a “cedência” que o

¹⁶² VICENTE, Joana Nunes, *Op. cit.*, p. 229.

¹⁶³ BAPTISTA, Albino Mendes, *Op. cit.*, p. 150.

¹⁶⁴ BAPTISTA, Albino Mendes, “Local de Trabalho, Cláusulas de Mobilidade Geográfica e Cláusulas de Sedentarização”, p. 343, in IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação Prof. Doutor António Moreira, Almedina, 2007.

¹⁶⁵ Veja-se, a este propósito, o Acórdão do STJ, proferido no âmbito do Processo n.º 1596/12.0TTLSB.L1-4, de 23.10.2013, disponível em www.dgsi.pt, “a boa-fé exige que a utilização da mobilidade geográfica corresponda a necessidades organizativas da empresa e que o empregador não exceda o estritamente necessário para a realização desse interesse. Se a decisão é tomada por razões estranhas a esse interesse, e de forma irrazoável, é nula” (sublinhado nosso).

¹⁶⁶ Disponível em www.dgsi.pt.

¹⁶⁷ VICENTE, Joana Nunes, *Op. cit.*, pp. 563-564.

trabalhador faz a esse nível não é ilimitada, mas temporária e que, como tal, decorridos dois anos sem que a cláusula tenha sido invocada, o trabalhador como que “recupera” a possibilidade de realizar essa organização de moos mais estável e a tutela supletiva é como que restituída ao trabalhador”. No entanto, naturalmente que a limitação temporal a que este tipo de cláusula se encontra sujeita fará com que o empregador faça uso da mesma – querendo – mais rapidamente, de modo a evitar que tal possibilidade caduque.

3.4. Trabalho Remoto

Por último, cremos que não poderemos deixar de mencionar a figura do “trabalho remoto” como mecanismo de flexibilidade do local de trabalho. Aliás, tendo em consideração as mais recentes evoluções legislativas (em particular durante e pós período Covid-19), cremos que, nesta fase, este será o mecanismo mais aproximado de uma flexibilização do local de trabalho.

Por esse motivo, optámos por dedicar um capítulo integral às problemáticas relacionadas com o local de trabalho no trabalho remoto, no qual iremos abordar as várias formas de trabalho remoto, em particular o teletrabalho, com ênfase nas questões conexas à abordagem do local de trabalho nas referidas formas de trabalho.

CAPÍTULO 4

Problemáticas do Local de Trabalho no Trabalho Remoto

4.1. Formas e Mecanismos de Trabalho Remoto

O trabalho remoto ou trabalho à distância, embora não seja uma figura nova¹⁶⁸, tem ganhado particular destaque desde o início da pandemia de Covid-19, momento em que, de forma inesperada, a grande parte dos trabalhadores de todas as partes do mundo, se viu forçada a prestar o seu trabalho à distância.

Foi precisamente nesse momento que se verificou que a legislação em vigor – nomeadamente, em Portugal, não era suficiente para regular este novo paradigma que, mesmo após o levantamento das medidas de restrição temporariamente implementadas durante o período pandémico, se verificou que tinha vindo para ficar. Neste sentido, começaram a ganhar terreno novas figuras de trabalho subordinado, mas também autónomo, à distância, ou seja, trabalho fora de um local de trabalho comum a todos os trabalhadores de uma determinada empresa.

Assim, começámos a ouvir falar em conceitos como por exemplo, teletrabalho, trabalho remoto, *co-working*, trabalho híbrido ou nómadas digitais. No entanto, a verdade é que estas ditas “novas formas de trabalho”, embora, aparentemente, apelativas, geram inúmeros problemas no que concerne à definição das mesmas, em particular os seus limites e a forma como se podem compaginar com a legislação em vigor.

Sem prejuízo da relevância de outras formas de trabalho remoto, entendemos que, no âmbito do presente trabalho, assume relevância extrema uma análise mais detalhada da posição do “local de trabalho” no âmbito do regime do teletrabalho, pelo que nos propomos a fazê-lo ao longo deste capítulo.

4.2. Breves Notas sobre o Teletrabalho

4.2.1. Enquadramento

¹⁶⁸ Neste contexto, não nos deveremos olvidar do “trabalho no domicílio”, regulado pela Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que, embora seja um trabalho realizado à distância com recurso às TIC (mas também engloba situações em que o trabalho não é necessariamente assegurado por TIC), não implica subordinação jurídica, mas tem de existir dependência económica do prestador em relação ao beneficiário da prestação.

Não obstante ser um dos termos mais ouvidos nos últimos anos, o conceito surge no CT 2003¹⁶⁹ que, no respetivo artigo 233.º, o definiu como “para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” que, por sua vez, foi acolhido no atual CT, no respetivo artigo 165.º, com a seguinte redação inicial “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Porém, com a alteração operada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, a atual redação do artigo 165.º comporta dois números, sendo o n.º 1 a atual definição do que se considera teletrabalho: “considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação” (sublinhado nosso).

À semelhança do que se verificou em Portugal nos últimos anos, a pandemia de Covid-19 veio igualmente acelerar a necessidade de densificar a regulamentação referente ao regime de teletrabalho em Espanha. Durante a pandemia, verificou-se um reenvio para a aplicação da legislação laboral ordinária (*Estatuto de los Trabajadores*), com as regras especiais para ter em consideração a situação de saúde. Tratava-se de uma remissão genérica ao contrato de trabalho comum e, especificamente, à regulamentação do trabalho remoto contemplada como regra geral no artigo 13.º do *Estatuto de los Trabajadores*, aprovado pelo *Real Decreto-Ley* n.º 2/2015, de 23 de outubro. Posteriormente, foi publicado o *Real Decreto-Ley* n.º 28/2020, de 22 de setembro, que veio, originalmente, regulamentar vários aspetos relacionados com o trabalho em tempos de pandemia, entre os quais, o trabalho a distância. O referido diploma aplicava-se às formas de trabalho adotadas numa situação excepcional e com base em critérios de organização empresarial que permitissem a eficiência do trabalho e a melhoria da produtividade. No entanto, com a normalização do trabalho à distância, foi necessário adotar uma regulamentação mais concreta da temática. É neste contexto que foi publicada a *Ley* n.º 10/2021, de 9 de julho, que veio regular o trabalho à distância e que entrou em vigor em 13 de outubro de 2021. Este diploma estabelece um quadro normativo abrangente para definir as condições, direitos e responsabilidades tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores que optam por adotar o teletrabalho. Um ponto crucial da lei é o reconhecimento do teletrabalho como uma opção voluntária e reversível por parte do trabalhador, desde que as funções desempenhadas sejam compatíveis com essa modalidade.

São várias as semelhanças entre os dois diplomas (Portugal e Espanha): desde logo, verificamos a

¹⁶⁹ No contexto do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho celebrado em 16 de julho 2002, disponível em [Telework 2002 Framework Agreement - EN.pdf \(etuc.org\)](#).

necessidade de celebrar um acordo por escrito entre as partes para regular os termos e condições inerentes à prestação de trabalho nesta modalidade, que em ambos os casos deve prever um conteúdo mínimo. Relativamente aos direitos do trabalhador que exerce a sua atividade em regime de teletrabalho, verificamos que, em ambos os casos, este não deverá ser discriminado nem prejudicado por exercer a sua atividade nos referidos moldes. É também dada especial relevância às matérias de segurança e saúde no trabalho, tendo, inclusive, sido efetuada uma alteração à Lei 98/2009, de 4 de setembro, para acrescentar o conceito de “local de trabalho” nos casos de teletrabalho ou trabalho à distância. Ambos os ordenamentos também preveem o direito à desconexão – que pese embora, em nossa opinião, se encontra bastante mais densificado no ordenamento jurídico português – em moldes semelhantes.

No entanto, a verdade é que, apesar das semelhanças, as diferenças entre estes dois ordenamentos jurídicos são, em nossa opinião, bastante mais significativas. Desde logo, podemos começar pelos próprios dos conceitos: a legislação espanhola refere-se a “trabalho à distância”, enquanto a legislação portuguesa refere-se a “teletrabalho”. Não obstante serem conceitos semelhantes, não podem (nem devem) ser confundíveis, uma vez que o primeiro abrange uma multiplicidade de situações e o segundo abrange apenas as situações em que o trabalho é efetuado à distância com recurso a TIC. Por outro lado, diferem igualmente as obrigações de reporte no que concerne a estruturas representativas de trabalhadores/autoridades laborais, não sendo necessário, em Portugal, proceder a esse tipo de comunicação. Outra diferença que identificamos é o direito a prestar trabalho neste tipo de regime: em Espanha, parece-nos que o trabalho à distância é acessível a quem o quiser prestar, desde que haja acordo entre as partes, não havendo categorias de trabalhadores que têm especialmente direito ao mesmo – como se verifica em Portugal (i.e., cf. artigo 166.º-A, n.º 2 do CT, trabalhadores com filhos até 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, extensível até aos 8 anos de idade em algumas situações e ainda trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal), ainda assim, apenas se a atividade for compatível com este tipo de modalidade. Relativamente às despesas incorridas em teletrabalho, parece-nos que o legislador espanhol foi mais generoso do que o legislador português. Não obstante, também em Portugal, o empregador ter de custear as despesas que o trabalhador tenha com o desempenho da sua atividade em teletrabalho, em Espanha é exigível que as mesmas se encontrem todas discriminadas no acordo de trabalho à distância.

Diferenças ainda são encontradas no que concerne à privacidade do trabalhador remoto: em Espanha, a legislação aplicável parece ser bastante mais invasiva do que a portuguesa, na medida em que dá total liberdade ao empregador para decidir como controlar a prestação de trabalho, dando apenas uma indicação genérica de que deve ser preservada a dignidade do trabalhador. Já em Portugal, o artigo 170.º do CT, apresenta um conjunto de regras bastante mais densificadas e benéficas

para o trabalhador, garantindo, em nossa opinião, uma maior dignidade e respeito pela vida privada do trabalhador (*vide* 4.2.3. abaixo).

Ambos os diplomas legais em apreço são instrumentos bastante recentes e cujos impactos da implementação não se fizeram, em nossa opinião, sentir na totalidade. As empresas e os trabalhadores ainda se encontram a adaptar a esta nova realidade e modalidade de trabalho, pelo que poderá ainda ser cedo para retirar ilações sobre a implementação destes diplomas. No entanto, na opinião de IVÁN VIZCAÍNO RAMOS, será necessária uma nova lei em Espanha que regule estes tópicos, uma lei que seja suficiente e transversal, que dê respostas às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores: uma lei única. Relativamente à legislação portuguesa, em nossa opinião, a mesma constitui um importante passo na história nacional do Direito do Trabalho. No entanto, a mesma contém algumas lacunas e, na verdade, padece de algumas falhas quanto à sua génese. Entendemos que a mesma não é uma verdadeira lei do teletrabalho, mas sim, apenas uma lei que pretende regular o chamado “trabalho a partir de casa”, o que colide com o conceito de “teletrabalho”.

4.2.2. Determinação do Local de Trabalho

Com efeito, a formulação do artigo 165.º, n.º 1 do CT parece contrariar tudo aquilo que temos vindo a analisar ao longo do presente trabalho: em regra, o local de trabalho é aquele que é contratualmente definido pelas partes e onde o trabalhador exerce a sua atividade, conforme decorre do artigo 193.º, n.º 1 do CT. No entanto, no âmbito do regime do teletrabalho, o local de trabalho é, aparentemente, um local não determinado pelo empregador. Querirá isto dizer que, *a contrario*, é determinado pelo trabalhador?

Como já vimos amplamente, o local de trabalho é objeto de proteção especial, estando ligado à garantia de inamovibilidade de que o trabalhador goza e, por conseguinte, não pode ser alterado unilateralmente pelo empregador fora dos cenários expressamente previstos por lei e acima analisados (da mesma forma que não pode, naturalmente, ser alterado, de forma unilateral, pelo trabalhador). MARIA REGINA REDINHA¹⁷⁰ entende que “local não “determinado” pelo empregador, mais não pode denotar do que o local não controlado ou não gerido pelo empregador, local sobre o qual o empregador não tem imediato e irrestrito acesso, como acontece com o domicílio do trabalhador ou com um espaço de *co-working*, instalações que não estão na sua titularidade ou na sua esfera de atuação direta e que, por isso, preenchem o requisito de exteriorização geográfica exigido pelo artigo 165.º do CT”.

¹⁷⁰ REDINHA, Maria Regina, “A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro”, p. 29, *in* Revista Questões Laborais, Almedina, 2020.

Ora, mas persiste a dúvida sobre a determinação do local de trabalho no âmbito do regime do teletrabalho: se, tendencialmente, a primeira opção será a de se entender que o mesmo é determinado pelo trabalhador, ao abrigo do disposto no artigo 165.º, n.º 1 do CT, a verdade é que cremos que essa opção não passa de uma utopia. Na verdade, a determinação deste local deverá ser feita por acordo entre o empregador e o trabalhador, nos termos do artigo 166.º, n.º 2, alínea b) do CT. Neste sentido, refere ANA LAMBELHO¹⁷¹ que “embora nada impeça que o acordo determine uma fixação flexível do local de trabalho, a verdade é que faz com que a liberdade de fixação do local de trabalho seja meramente aparente, tornando o regime menos compatível com algumas das novas formas de prestar trabalho (...) parecia estar ínsito na noção de teletrabalho alguma liberdade para que o teletrabalhador pudesse determinar o seu local de trabalho que, dependendo do trabalho a executar, até poderia não ser o mesmo em todos os dias” (sublinhado nosso). Subscrevemos na íntegra a opinião da referida autora, uma vez que, de facto, a tal flexibilidade que, aparentemente, define o teletrabalho, não passa de uma ilusão, uma vez que o teletrabalhador tem de definir, por acordo com o seu empregador, o local onde irá “habitualmente” prestar a sua atividade.

A utilização do advérbio de modo “habitualmente” na alínea b) do n.º 2 do artigo 166.º do CT também suscita inúmeras questões: o que se pode considerar por “habitualmente”? Será admissível que o teletrabalhador exerça a sua atividade três dias por semana a partir do local acordado com o empregador e dois dias por semana em locais distintos? Ou tal opção já cairá fora da noção de “habitualmente”? ZENHA MARTINS¹⁷² esclarece que “a referência à habitualidade, embora apareça *prima facie* concentrada no plano da dimensão espacial da prestação, tem, contudo, a virtualidade de afastar do perímetro regulativo do teletrabalho as situações pontuais, ocasionais ou evanescentes em que o trabalho é desenvolvido fora das instalações do empregador, convocando-se, assim, o conceito de previsibilidade, em linha com a voluntariedade que caracteriza o regime sobre o teletrabalho, a qual encontra o seu afloramento primeiro, nos termos do artigo 166.º do CT, na necessidade de acordo escrito e na modulação do regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial”. Para MONTEIRO FERNANDES¹⁷³, “eventuais variações do local efectivo de actividade que o trabalhador decida (por exemplo, recorrer em certos dias a um cibercafé ou a uma instalação de *co-working!*) se torna juridicamente irrelevante”.

É nosso entendimento que esta noção é verdadeiramente abstrata, geradora de profunda confusão no que concerne à definição do local de trabalho de um regime que, tendencialmente, foi concebido para gerar flexibilidade. Aliás, ao observarmos o disposto no n.º 8 do referido normativo,

¹⁷¹ LAMBELHO, Ana, “O trabalho à distância, o teletrabalho e os trabalhadores autónomos economicamente dependentes em Portugal”, p. 38, *in* Revista Questões Laborais, Almedina, 2020.

¹⁷² MARTINS, João Zenha, “Trabalho remoto, digital e inteligência artificial: breves reflexões sobre os novos enquadramentos jurídicos”, p. 189, Revista Themis, n.º 38-39, 2023.

¹⁷³ FERNANDES, António Monteiro, *Op. cit.*, p. 236.

verificamos que “o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador”, o que ainda aumenta mais a dificuldade do problema. Quando é que se considera que há alteração do lugar onde – habitualmente – se exerce a prestação, ao ponto de ser necessário celebrar um acordo escrito com o empregador para o efeito?

A (in)flexibilidade deste regime é ainda mais acentuada quando verificamos algumas das obrigações a que o legislador sujeita o empregador em relação ao trabalhador que presta a sua atividade neste regime. Ora, neste sentido, verificamos o disposto no artigo 169.º-B, n.º 1, alínea c) do CT que dispõe que “sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais: (...) diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores”. cremos que esta obrigação não se compagina com muitas das realidades que atualmente vigoram, nomeadamente, empresas que nem sequer têm presença física em Portugal (e.g., trabalhadores que trabalham para empresas estrangeiras sem estabelecimento estável em Portugal) ou casos em que o trabalhador presta a sua atividade de um local distante das instalações da empresa e a deslocação para “socializar” implica custos e tempo desproporcionais, motivo pelo qual, ainda que seja de louvar a intenção do legislador, entendemos que é uma obrigação excessiva e que não tem, no âmbito do regime do teletrabalho, qualquer utilidade prática.

Naturalmente que a determinação do local de trabalho será de maior importância no que concerne a acidentes de trabalho, uma vez que, nos termos do n.º 5 do artigo 170.º-A do CT “o regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador” (sublinhado nosso). Esta ideia é reforçada mediante a alteração efetuada ao artigo 8.º, n.º 2, alínea c) da LAT que agora abarca igualmente as situações de teletrabalho: “considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”.

Ora, verificamos que o local de trabalho em regime de teletrabalho, em matéria de acidentes de trabalho, é um local estanque e rígido, pois caso ocorra um acidente de trabalho fora deste local de trabalho, em princípio, o mesmo já não será considerado como acidente de trabalho. Neste sentido, remetemos para os nossos comentários a propósito desta matéria no ponto 2.6. do Capítulo II.

Por último e na senda das interrogações feitas por MARIA IRENE GOMES¹⁷⁴, questionamo-nos se o local de trabalho – tal como configurado no âmbito do regime do teletrabalho – goza da mesma

¹⁷⁴ GOMES, Maria Irene, *Op. cit.*, pp. 20-22.

proteção que o local de trabalho regular, isto é, como se poderá compaginar o princípio da inamovibilidade com o regime do teletrabalho, na medida em que, por um lado, este é um regime que se quer “móvel” de modo a permitir ao trabalhador exercer a sua atividade de locais variados e, por outro lado, mudar de local de trabalho neste regime se faz apenas por meio de um acordo entre as partes? Mais, sendo o local de trabalho um dos indícios de subordinação jurídica do trabalhador, como se conjuga esta questão com o local de trabalho de um teletrabalhador? Em suma, cremos que a determinação do local de trabalho no regime do teletrabalho recentemente aprovado carece de uma revisão significativa, uma vez que nos parece que a mesma não passa de uma ilusão ótica de aparente flexibilidade, mascarada com significativas cautelas no que concerne à privacidade do trabalhador, tal como iremos ver no ponto seguinte.

4.2.3. Colisão dos Direitos de Personalidade do Trabalhador

Com a alteração ao CT feita pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, o conceito de privacidade do teletrabalhador foi objeto de densificação, nomeadamente delimitar os poderes de controlo e de vigilância do empregador, em confronto com a privacidade do trabalhador.

Neste sentido, parece-nos que a redação da acima referida lei é, de certa forma, uma resposta aos desafios que se começaram a colocar, com mais intensidade, no início da pandemia de Covid-19, nomeadamente quanto à gestão da privacidade do trabalhador *versus* a gestão do poder de direção e de controlo da prestação de trabalho por parte do empregador.

4.2.3.1. Visitas ao “Local de Trabalho” / Domicílio do Trabalhador

Tal como na anterior redação da lei, o empregador continua a ter a faculdade de visitar o domicílio do trabalhador. No entanto, os requisitos para o efeito tornaram-se mais exigentes: caso o empregador deseje visitar o domicílio do seu trabalhador deverá, em primeiro lugar, avisá-lo com 24 horas de antecedência que o irá fazer (cf. artigo 170.º, n.º 2 do CT). Por outro lado, esta visita apenas poderá ser realizada caso o trabalhador concorde com a mesma.

Poderá perguntar-se, e se o trabalhador se opuser, sistematicamente, à visita do empregador ao seu domicílio? A resposta a esta questão não é simples, uma vez que estão dois interesses em causa, por um lado, teremos o interesse do empregador em exercer o seu poder de controlo relativamente ao exercício da atividade laboral e, por outro lado, o direito de privacidade e de reserva da intimidade do trabalhador. Não esquecendo que a boa-fé deve reger a relação entre as partes, uma oposição sistemática por parte do trabalhador a uma visita do empregador ao seu domicílio/local de trabalho

poderá, eventualmente, em nossa opinião, ter relevância disciplinar e/ou, no limite, configurar motivo suficiente para resolver o acordo de teletrabalho com justa causa, sendo, naturalmente, necessário, analisar as situações caso a caso.

Neste sentido, TERESA COELHO MOREIRA¹⁷⁵, apesar de compreender a necessidade de concordância do trabalhador, “tem algumas dúvidas da necessidade da mesma, pois trata-se de um contrato de trabalho onde o empregador tem o poder de controlo que está relacionado com a subordinação jurídica do trabalhador”. A mesma autora defende que o trabalhador não pode ser sancionado por se recusar em permitir a visita do empregador, na medida em que este é um direito que lhe assiste, nos termos do artigo 170.º, n.º 2, parte final do CT, no entanto, em nossa opinião, temos aqui um claro conflito entre ao direito à privacidade do trabalhador *versus* o poder de direção do empregador.

Ainda sobre os formalismos desta visita, importa relembrar que a mesma apenas deverá ser feita durante o horário de trabalho acordado com o trabalhador e na presença deste.

4.2.3.2. Objeto da Visita ao Local de Trabalho

Uma vez que a visita seja marcada de forma lícita, nos termos já referidos, o empregador poderá então visitar o domicílio/local de trabalho do trabalhador, desde que o objetivo único dessa visita seja o do controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho.

É ainda exigido ao empregador que as suas ações sejam adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidades da visita, ou seja, o empregador não tem a liberdade de ir ver outras divisões do domicílio do trabalhador ou espreitar o conteúdo do seu frigorífico, tendo de se cingir única e exclusivamente à atividade do trabalhador e instrumentos, uma vez que esse deve ser o único objetivo da visita.

4.2.3.3. Captura de Dados

A grande novidade relativamente ao tema da privacidade consagrada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, prendeu-se com a proibição de captura e utilização de imagens, som, escrita e histórico do trabalhador (pese embora o artigo 20.º do CT já proibisse a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho com a finalidade de controlar o desempenho dos trabalhadores). Esta proibição, cuja violação constitui uma contraordenação muito grave, traduz-se na materialização daquilo que a CNPD veio proibir em abril de 2020¹⁷⁶, na sequência de inúmeros pedidos por parte dos empregadores

¹⁷⁵ MOREIRA, Teresa Coelho, “Teletrabalho e privacidade”, p. 196, *in* Revista Questões Laborais, Almedina, 2020.

¹⁷⁶ Cf. Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, CNPD, 2020, disponíveis em [orientacoes controlo a distancia em regime de teletrabalho.pdf \(cnpd.pt\)](https://www.cnpd.pt/pt/orientacoes-controlo-a-distancia-em-regime-de-teletrabalho.pdf).

relativamente aos meios para controlar a atividade dos seus trabalhadores que, de forma repentina, teriam passado a trabalhar remotamente.

E a CNPD não poderia ter sido mais clara: a proibição já consagrada no artigo 20.º do CT era ela também igualmente aplicável aos trabalhadores em teletrabalho. Assim, foram proibidas, de forma expressa, todas e quaisquer soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador. Assim, a CNPD veio proibir a utilização de software que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registasse também por exemplo as páginas de Internet visitadas, fizesse captura de imagem do ambiente de trabalho ou controlasse o documento em que se está a trabalhar e registasse o respetivo tempo gasto em cada tarefa (como por exemplo através de programas como o TimeDoctor ou Harvest), uma vez que este tipo de software recolhe demasiados dados pessoais dos trabalhadores e determina que o controlo do trabalho seja muito mais minucioso do que seria em condições normais e legítimas nas instalações do empregador. Neste sentido, é também proibido impor a conexão permanente do trabalhador, nomeadamente através de uma câmara permanentemente ligada.

Não quer isto dizer, no entanto, que não possam ser admissíveis outros mecanismos de controlo da atividade do trabalhador. Afinal de contas, o empregador, ainda que o trabalhador esteja em teletrabalho, continua a ter os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho. No entanto, estes mecanismos (como por exemplo, um sistema de picagem de ponto online, onde apenas são registados os tempos de entrada e de saída do trabalhador, tal como o faria nas instalações da empresa) devem, por um lado, ser previamente conhecidos pelo trabalhador e, por outro lado, compatíveis com a sua privacidade.

Por último, é importante não esquecer que se existem programas que podem ajudar o empregador a controlar a atividade, também existem programas que ajudam o trabalhador a contornar esse aspeto, como por exemplo programas de cliques automáticos para dar a aparência que o trabalhador se encontra sempre online. Com vista a contornar este aspeto, a empresa poderá implementar sistemas de bloqueio de instalação de aplicações não autorizadas, devendo ser estas sempre autorizadas por um administrador dos sistemas informáticos.

4.2.4. Direito à Desconexão

A título preliminar, entendemos justificar-se fazer uma breve referência ao direito francês, pioneiro nesta matéria. Neste sentido, em 2016, foi aprovada a *Loi* n.º 2016-1088, de 8 de agosto, que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2017 e que deu uma nova redação ao artigo L2242-8, parágrafo 7.º do *Code du Travail*, passando a obrigar as empresas a negociar com os seus trabalhadores novas regras internas para as comunicações efetuadas fora do horário de trabalho, com o objetivo de limitar o

número de horas que o trabalhador está ligado à empresa. Esta alteração legislativa surge no âmbito de uma demanda crescente do aumento de qualidade de vida por parte dos trabalhadores, resultado de diversos estudos levados a cabo por empresas multinacionais que concluíram pelo crescente aumento dos níveis de stress e de falta de descanso dos seus trabalhadores.

Entre nós, este direito surge através da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro e, não obstante ser comumente referido como “direito à desconexão”, a verdade é que, nos termos do artigo 199.º-A, n.º 1 do CT, o mesmo tem a epígrafe “dever de abstenção de contacto”. O referido preceito dispõe que: “o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”. Importa ressaltar que este direito/dever não é exclusivo dos teletrabalhadores, mas sim aplicável a todos os trabalhadores subordinados em geral. No entanto, cremos que é nos casos de prestação de trabalho em regime de teletrabalho que as fronteiras entre tempo de trabalho e de não trabalho são mais difíceis de esbater. LIBERAL FERNANDES¹⁷⁷ questiona-se se “o objectivo do legislador é obstar à prestação efectiva de trabalho durante os períodos de descanso, ou apenas, como a respectiva epígrafe e redacção enunciam, proibir que o trabalhador seja contactado com fins laborais durante esses períodos”, bem como LEAL AMADO¹⁷⁸, que se questiona sobre se estamos perante um dever do empregador ou um direito do trabalhador. Socorrendo-nos das palavras deste último, “mais do que um direito, a desconexão surge, assim, como o efeito natural da limitação da jornada de trabalho, isto é, do balizamento do tempo de trabalho através da definição do horário de trabalho de cada trabalhador”.

Importa igualmente salientar que, nos termos do n.º 2 do artigo 199.º-A do CT “constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior”, garantindo, assim, aos trabalhadores um direito inequívoco a desconectarem e poderem usufruir da sua vida pessoal sem consequências. Cremos que esta é uma das alterações mais significativas nesta matéria que veio clarificar, sobretudo para os teletrabalhadores, as fronteiras que devem ser respeitadas pelo empregador, com vista ao tão desejado “work-life balance”.

4.2.5. Exercício de Direitos Coletivos

Por último, entendemos ser relevante fazer uma referência ao modo de exercício de direitos coletivos

¹⁷⁷ FERNANDES, Francisco Liberal, “O dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador”, pp. 147-152, *in* Revista Questões Laborais, Almedina, 2020.

¹⁷⁸ AMADO, João Leal, “Desconexão profissional: direito ou dever?”, pp. 469-484, *in* Trabalho na Era Digital: que Direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022.

dos trabalhadores em regime de teletrabalho. Com efeito, já analisámos que esta é uma das manifestações da relevância do local de trabalho, uma vez que muitos destes direitos, como por exemplo, o direito de reunião, materializa-se no próprio do local de trabalho. Mas como conjugar esse direito no caso de trabalhadores que prestam a sua atividade à distância?

Neste sentido, dispõe o artigo 169.º do CT, sob a epígrafe “igualdade de direitos e deveres”, que “1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a (...) acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, incluindo o direito a: b) participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, c) integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

3 - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º”.

Com efeito, verificamos que os teletrabalhadores não ficaram “esquecidos” no que a esta matéria diz respeito. No entanto, temos algumas dúvidas sobre a aplicação prática deste regime: será que o trabalhador em regime de teletrabalho irá deslocar-se à empresa especialmente para participar em reuniões desta natureza? A resposta a esta questão é dada pelo n.º 2 do referido normativo que cremos ser a solução que melhor se coaduna com o regime de teletrabalho. Por outro lado, coloca-se a mesma questão que já se colocou acerca da obrigação de o trabalhador se deslocar à empresa para reduzir o potencial isolamento: e se a empresa não tiver espaço físico em Portugal? Cremos que nesta situação, teremos de, novamente, recorrer ao disposto no n.º 2 do artigo 169.º do CT. No entanto, entendemos que a modernização e as novas formas de trabalho constituem, sem dúvida, um enorme desafio para o exercício de direitos coletivos em geral, nomeadamente para a atividade sindical.

Conclusões

1. Propusemo-nos a analisar, com o presente trabalho, a temática da flexibilização do local de trabalho, concretamente se a mesma se configuraria como uma utopia ou uma inevitabilidade.
2. Para o efeito, foi necessário percorrer um longo caminho que começou na noção de local de trabalho. Vimos que se trata muito mais do que uma simples delimitação geográfica de onde o trabalhador deve exercer a sua atividade profissional: a definição do local de trabalho assume um papel central no momento de estabelecer uma relação laboral - tanto o empregador como o trabalhador, procuram características um no outro que, no final do dia, se reconduzirão em grande parte ao local onde é prestada a atividade. Ou seja, um empregador necessita de ter um espaço onde a atividade será prestada, pelos trabalhadores que por si serão contratados, cuja atividade irá coordenar, dentro de um determinado perímetro geográfico. Já do lado do trabalhador, este necessita de ter um espaço definido para a prestação da sua atividade, uma vez que a sua vida familiar e pessoal também será organizada em torno deste espaço.
3. O local de trabalho – mais do que um mero espaço físico onde a atividade laboral é desenvolvida – caracteriza-se por uma certa elasticidade, que decorre do poder de direção do empregador que, por sua vez, determina a forma de prestação dessa atividade, podendo o trabalhador necessitar de se deslocar nesse âmbito.
4. Além da delimitação do local de trabalho para efeitos de prestação da atividade laboral, este conceito comporta inúmeras manifestações na gestão da própria relação laboral, sendo um fator muito importante no que concerne a indícios de subordinação, pagamento da retribuição, acidentes de trabalho, segurança e saúde no trabalho, exercício de direitos coletivo e até mesmo em matéria de contencioso laboral.
5. O local de trabalho definido entre empregador e trabalhador encontra-se protegido pela garantia de inamovibilidade do trabalhador. Neste sentido, a partir do momento em que é definido, é expectável que o mesmo não seja alterado, na medida em que o trabalhador necessita de ter um centro profissional estável para poder organizar a sua vida pessoal e familiar.
6. No entanto, existem alguns desvios a essa garantia, nomeadamente os casos de alteração individual ou coletiva do local de trabalho por iniciativa do empregador, estando o trabalhador

habilitado, caso verifique que tal alteração lhe causa prejuízo sério, a reagir contra a mesma, através dos mecanismos próprios previstos pela lei.

7. A flexibilização do local de trabalho tem ganhado terreno através das novas formas de trabalho, em particular desde o início da pandemia de Covid-19, onde se verificou uma aceleração da regulamentação dessa matéria, com a densificação do regime do teletrabalho.
8. O referido regime comporta diversos mecanismos de proteção do teletrabalhador, em particular da sua privacidade, mas, em nossa opinião, falha no que concerne à flexibilização do local de trabalho, uma vez que o mesmo tem de estar definido no acordo de teletrabalho e presume-se que o teletrabalhador apenas poderá exercer a sua atividade no local definido no referido acordo. Em caso de alteração desse lugar, será necessário celebrar um novo acordo entre empregador e trabalhador para este efeito.
9. Embora se compreendam as motivações – nomeadamente em matéria de acidentes de trabalho – cremos que o regime em questão continua a ser muito rígido na matéria da flexibilização, não abrangendo o que se pretende como o mesmo: uma maior liberdade de escolha por parte do trabalhador relativamente ao local onde presta a sua atividade (naturalmente nas funções que assim o permitem).
10. Entendemos que as alterações ao regime do teletrabalho contêm algumas lacunas e, na verdade, padecem de algumas falhas quanto à sua génese. Entendemos que esta lei não é uma verdadeira lei do teletrabalho, mas sim, apenas uma lei que pretende regular o chamado “trabalho a partir de casa”, o que colide com o conceito de “teletrabalho” ou “trabalho remoto”.
11. Cremos que o local de trabalho assume – apesar de se começar a verificar uma lenta tendência no sentido contrário – ainda um papel muito importante na definição da relação laboral e a legislação, jurisprudência e doutrina portuguesas ainda não se encontram preparadas para assumir que a flexibilização do local de trabalho, num sentido amplo, terá, inevitavelmente, de se verificar para acompanhar as tendências de mercado, concretamente a captura e retenção de talento de uma nova geração que se quer “livre de amarras”.

Referências Bibliográficas

- ABRANTES, José João**, “Liberdade contratual e a Lei – o caso das cláusulas de mobilidade geográfica”, pp. 503-516, *in* Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida, III, Almedina, 2011
- AMADO, João Leal**, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Almedina, 2016
- AMADO, João Leal**, “Local de Trabalho, estabilidade e mobilidade: o paradigma do trabalhador *on the road?*”, pp. 65-82, *in* Temas Laborais, Coimbra Editora, 2005
- AMADO, João Leal**, “Desconexão profissional: direito ou dever?”, pp. 469-484, *in* Trabalho na Era Digital: Que Direito?, Estudos APODIT 9, AAFDL, 2022
- ARRUDA, Inês**, “O conceito de “prejuízo sério” na transferência do local de trabalho – critérios orientadores”, pp. 83-87, *in* Revista “Foro de Actualidad”, Uría Menéndez, 2010
- BAPTISTA, Albino Mendes**, “A Mobilidade Geográfica dos Trabalhadores – Alguns Pontos Críticos”, pp. 139-158, *in* IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação Prof. Doutor António Moreira, Almedina, 2007
- BAPTISTA, Albino Mendes**, “Local de Trabalho, Cláusulas de Mobilidade Geográfica e Cláusulas de Sedentarização”, pp. 337-352, *in* IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias, Coordenação Prof. Doutor António Moreira, Almedina, 2007
- BRITO, Pedro Madeira de**, *Do Local de Trabalho*, Tese de Mestrado, publicação pelo IDT, 2021
- CANOTILHO, JJ. Gomes, MOREIRA, Vital**, *Constituição da República Portuguesa – Anotada – Volume I* - Artigos 1.º a 107.º, 4.ª Edição, Coimbra Editora, 2014
- CORDEIRO, António Menezes**, *Direito do Trabalho I – Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo*, Almedina, 2019
- CORDEIRO, António Menezes**, *Direito do Trabalho II – Direito Individual*, Almedina, 2019

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Almedina, 2023

FERNANDES, António Monteiro, “O teletrabalho – Um feixe de problemas”, pp. 7-20, *in* Revista Questões Laborais, n.º 60, Almedina, 2022

FERNANDES, Francisco Liberal, *O Destacamento de Trabalhadores na União Europeia*, 1.ª Edição, Gestlegal, 2021

FERNANDES, Francisco Liberal, “O dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador”, pp. 147-152, *in* Revista Questões Laborais, Almedina, 2020

FERNANDES, Tiago Pimenta, *A Mobilidade Geográfica do Trabalhador*, Petrony, 2021

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho – Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007

GOMES, Júlio, “Do direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho”, pp. 101-123, *in* Revista do Ministério Público, n.º 130, 2012

GOMES, Maria Irene, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, disponível em Repositório da Universidade do Minho, 2020

LAMBELHO, Ana, “O trabalho a distância, o teletrabalho e os trabalhadores autónomos economicamente dependentes em Portugal”, pp. 31-55, *in* Revista Questões Laborais, n.º 60, Almedina, 2020

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 7.ª Edição, Almedina, 2021

LEITÃO, Sara, “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, pp. 209-232, *in* Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 1, Coimbra Editora, 2021

MARTINS, João Zenha, “O Teletrabalho Revisitado”, pp. 59-93, *in* Minerva: Revista de Estudos Laborais, Ano X - II da 4.ª Série - n.º 3, 2020

MARTINS, João Zenha, “Trabalho remoto, digital e inteligência artificial: breves reflexões sobre os

novos enquadramentos jurídicos", pp. 179-198, Revista Themis, n.º 38-39, 2023

MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, 2021

MOREIRA, Teresa Coelho, "Teletrabalho e privacidade", pp. 181-197, in *Revista Questões Laborais*, Almedina, 2020

PINHEIRO, Paulo Sousa, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Almedina, 2020

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, 4.ª Edição, Almedina, 2015

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª Edição, Almedina, 2023

RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti, "El Teletrabajo como Fenómeno Social y como Noción Jurídica", pp. 239-265, in *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano X - II da 4.ª Série - n.º 3, 2020

REBELO, Glória, *Entre o Direito do Trabalho e a Gestão de Recursos Humanos - Estudos Laborais*, NovaCausa, 2020

REBELO, Glória, *O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais*, 2.ª Edição, Almedina, 2022

REDINHA, Maria Regina, "A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro", pp. 21-30, in *Revista Questões Laborais*, n.º 60, Almedina, 2022

ROMANO, Pedro Martinez, *Direito do Trabalho*, 9.ª Edição, Almedina, 2019

ROMANO, Pedro Martinez, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme Machado, SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição, Almedina, 2020

ROXO, Manuel M., *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho – Da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho*, Almedina, 2011

SILVA, Cláudia, “O prejuízo sério do trabalhador na alteração do local de trabalho pelo empregador” pp. 1-25, *in* Revista Julgar Online, 2016

SILVA, Luís Gonçalves da, “A Relevância do Local de Trabalho na Aplicação da Convenção Colectiva”, pp. 161-184, *in* Estudos de Direito do Trabalho II (Código do Trabalho) – Volume II, Almedina, 2019

VICENTE, Joana Nunes, “Cláusulas de definição do local de trabalho”, pp. 217-239, *in* Vinte Anos de Questões Laborais, Coimbra Editora, 2013

VICENTE, Joana Nunes, “Local de Trabalho”, pp. 537-572, *in* *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Almedina, 2019

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, com a colaboração de **CARVALHO, António Nunes de**, **VASCONCELOS, Joana** e **ALMEIDA, Tatiana Guerra de**, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, 2020

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “O lugar da prestação de trabalho”, *Revista Estudos Sociais e Corporativos*, n.º 33, 1970

Jurisprudência

Tribunal de Justiça da União Europeia

- TJUE 15.12.1995 – P. C-415/93 - eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0415
- TJUE 27.03.1990 – P. C-113/89 - [resource.html \(europa.eu\)](http://resource.html (europa.eu))
- TJUE 21.12.2023 – P. C-680/21 - Processo C-680/21

Supremo Tribunal de Justiça

- STJ 14.05.2014 – P. 990/10.5TTMTS.P1.S1 (MELO LIMA) - [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(dgsi.pt\)](http://Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (dgsi.pt))
- STJ 10.12.2009 – P. 84/07.0TTVIS.C1.S1 (BRAVO SERRA) - [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(dgsi.pt\)](http://Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (dgsi.pt))
- STJ 07.05.2008 – P. 07S447 (SOUSA GRANDÃO) - [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(dgsi.pt\)](http://Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (dgsi.pt))
- STJ 12.11.2009 – P. 1906/05.6TTLSB.S1 (BRAVO SERRA) - [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(mj.pt\)](http://Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (mj.pt))
- 25.11.2010 – P. 411/07.0TTSNT.L1.S1 (SOUSA GRANDÃO) - [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(dgsi.pt\)](http://Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (dgsi.pt))
- STJ 05.07.2008 – P. 07S4478 (SOUSA GRANDÃO) - [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(dgsi.pt\)](http://Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (dgsi.pt))
- STJ 02.12.2009 – P. 08S2573 (VASQUES DINIS) - [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(dgsi.pt\)](http://Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (dgsi.pt))
- STJ 12.11.2009 – P. 1906/05.6TTLSB.S1 (BRAVO SERRA) - [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(mj.pt\)](http://Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (mj.pt))
- STJ 02.04.2008 – P. 07S4650 (BRAVO SERRA) - [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(dgsi.pt\)](http://Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (dgsi.pt))
- STJ 19.11.2015 – P. 217/08.0TTTSC.L1.S1 (PINTO HESPANHOL) - [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(mj.pt\)](http://Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (mj.pt))
- STJ 23.10.2013 – P. 1596/12.0TTLSB.L1-4 (JERÓNIMO FREITAS) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(mj.pt\)](http://Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (mj.pt))

Tribunal da Relação de Coimbra

- TRC 27.11.2020 – P. 4087/19.4T8CBR.C1 (JORGE MANUEL LOUREIRO) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra \(dgsi.pt\)](http://Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra (dgsi.pt))

- TRC 30.04.2019 – P. 1326/18.2T8CTB.C1 (RAMALHO PINTO) – [Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra \(dgsi.pt\)](#)

Tribunal da Relação de Évora

- TRE 14.09.2023 – P. 743/23.0T8TMR.E1 (MÁRIO BRANCO COELHO) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Évora \(dgsi.pt\)](#)
- TRE 12.10.2023 – P. 108/23.4T8PTM.E1 (MÁRIO BRANCO COELHO) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Évora \(dgsi.pt\)](#)
- TRE 11.04.2019 – P. 839/17.8T8PTM.E1 (EMÍLIA RAMOS COSTA) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Évora \(mj.pt\)](#)

Tribunal da Relação de Lisboa

- TRL 12.06.2019 – P. 7/18.1T8CSC.L1-4 (MANUELA FIALHO) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)
- TRL 30.01.2019 – P. 2576/18.7T8LSB.L1-4 (MANUELA FIALHO) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)
- TRL 27.05.1992 – P. 0076584 (DINIZ ROLDÃO) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)
- TRL 20.04.2016 – P. 107/13.4TTBRR.L1-4 (FILOMENA MANSO) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)
- TRL 25.03.2009 – P. 1168/07.0TTLSB-4 (MARIA JOÃO ROMBA) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)
- TRL 02.09.2000 – P.0075464 (FERREIRA MARQUES) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)
- TRL 24.06.2009 – P. 203/08.0TTVFX.L1-4 (ISABEL TAPADINHAS) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(mj.pt\)](#)
- TRL 15.12.2022 – P. 14572/22.5T8LSB.L1-4 (MARIA JOSÉ COSTA PINTO) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)
- TRL 09.06.1999 – P. 0049574 (SARMENTO BOTELHO) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)
- TRL 08.12.2012 – P. 138/11.9TTBRR.L1-4 (JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)
- TRL 07.03.2012 – P. 4397/07.3TTLSB.L1-4 (JOSÉ FETEIRA) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)

- TRL 25.03.2009 – P. 1168/07.0TTLSB-4 (MARIA JOÃO ROMBA) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)

Tribunal da Relação de Guimarães

- TRG 19.05.2016 – P. 443/14.2TTVCT.G1 (ALDA MARTINS) - [Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães \(dgsi.pt\)](#)

Tribunal da Relação do Porto

- TRP 17.02.2020 – P. 2600/19.6T8OAZ.P1 (RITA ROMEIRA) - [Acórdão do Tribunal da Relação do Porto \(dgsi.pt\)](#)
- TRP 31.03.2020 – P. 19035/17.8T8PRT.P1 (JERÓNIMO FREITAS) - [Acórdão do Tribunal da Relação do Porto \(dgsi.pt\)](#)
- TRP 18.09.2023 – P. 398/18.4T8VNG.P1 (JERÓNIMO FREITAS) - [Acórdão do Tribunal da Relação do Porto \(dgsi.pt\)](#)
- TRP 07.04.2016 – P. 2750/14.5T8MAI.P1 (JORGE LOUREIRO) - [Acórdão do Tribunal da Relação do Porto \(dgsi.pt\)](#)
- TRP 01.02.2016 - P. 1861/14.1T8MTS.P1 (EDUARDO PETERSEN SILVA) - [Acórdão do Tribunal da Relação do Porto \(dgsi.pt\)](#)
- TRP 11.04.2019 – P. 5280/17.0T8MAI.P1 (JERÓNIMO FREITAS) - [Acórdão do Tribunal da Relação do Porto \(dgsi.pt\)](#)