



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

**Mestrado Direito das Empresas**

**Mobilidade Geográfica – Breves Considerações**

**David Martins Cardoso**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Direito das Empresas

Orientador(a):

Licenciada, Dr.<sup>a</sup> Paula Martins, Prof<sup>a</sup> Auxiliar Convidada,

ISCTE/IUL

Setembro 2013

## **Resumo**

Através da presente dissertação, pretendemos efetuar breves considerações relativamente à temática da mobilidade do trabalhador subordinado no Direito do Trabalho em Portugal. A relação laboral é no presente, devido à atual crise instalada, deveras importante, no sentido de ser uma relação em que ambas as partes procuram uma autêntica estabilidade, de modo a, como fim último dessa relação conjugada, sejam atingidos os objetivos empresariais por parte da empresa e, conseqüentemente, que o trabalhador saia satisfeito económica e socialmente dessa reunião. Ao longo das últimas décadas a relação laboral tem vindo a tornar-se cada vez mais complexa, pelo que a sua análise tem elevada utilidade prática para a sociedade em geral.

Iremos analisar e criticar o regime atual da mobilidade geográfica do trabalhador subordinado, em especial, os conceitos de local de trabalho e “prejuízo sério”, para além de uma breve exposição histórica. Não poderemos deixar de mencionar o direito coletivo nesta análise, bem como, também não poderemos deixar de abordar a co-relação entre o regime atual e a crise económica.

A fim de uma clara e simples informação, suscetível de ser interpretada pelo homem comum, pretendemos contribuir para o aflorar de um direito moderno, um direito que se preocupe com todos os intervenientes, através de uma liberdade autónoma das normas, um direito que não tome parte, aquele que se espera ser um verdadeiro Justo Juiz.

Palavras-Chave: Local de Trabalho, Mobilidade Geográfica, Prejuízo Sério, Transferência do Trabalhador, Flexibilização Laboral

This dissertation is intended to briefly elaborate on the subject of subordinate worker mobility under Labour Law in Portugal. Currently, and especially due to the present crisis, the labour relation is undeniably important, given that both parties seek a certain stability in order to achieve the ultimate goal of the company and the satisfaction of the employee. During the last decades, the labour relation has become more and more complex, which is the reason why its study has a high practical value for society.

We will analyse and criticise the current framework of geographic mobility of the subordinate worker, especially the concepts of workplace and “serious inconvenience”, in addition to a brief historical exposition. We also cannot oblivate mentions to collective agreements as well as the co-relation between the current framework and the economic crisis.

We intend to contribute, with a clear and straightforward message, able to be understood by the common man, to the dawn of a modern law, which is balanced to all parties and impartial through autonomous rules.

Keywords: local of work, geographic mobility, serious prejudice, worker transfer, labour flexibility

## **Dedicatória**

*Dedico este trabalho aos meus pais, que sempre foram o meu grande apoio, os meus heróis, que me deram mais do que aquilo que alguma vez eu conseguirei verbalizar, àqueles amigos pelos dias vividos e por aqueles que estão para vir, e por fim, aos meus avós e família, a raiz da força e conhecimento na sua verdadeira essência.*

## **Agradecimentos**

Agradeço à Senhora Professora Doutora Paula Martins, que me deu a probidade de me anuir a sua orientação. Pela sua disponibilidade, dedicação e sobretudo pela motivação impar que transpareceu, sem a qual não seria de todo possível a realização deste trabalho, o meu sentido agradecimento.

Um especial agradecimento à Dra. Maria Carolina Cavalheiro, pelos seus conselhos, compreensão, comentários e críticas que ao longo da realização deste trabalho me foram sustentando.

Ao Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa e à Faculdade de Direito de Lisboa que, pelos seus serviços, me prestaram um grande apoio na investigação levada a cabo.

Não posso deixar de focar aqui o conjunto de amigos que durante a vida académica foram um dos suportes do sucesso por mim alcançado, em especial a equipa de futebol de onze da Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, aqueles que sempre me apoiaram e compreenderam, aos aliados Sampedrenses, sempre presentes e, aos demais colegas da Faculdade de Direito de Lisboa pela sua amizade e arrimo demonstrado ao longo da jornada académica.

## **Abreviaturas**

Ac. – acórdão

Art. – artigo

Cc – Código Civil

Cfr. – confrontar

Cp – Código Penal

Cpc – Código de Processo Civil

Cpt – Código de Processo do Trabalho

Crp – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CT 2003 – Código de Trabalho 2003

DI – decreto-lei

Ed. – edição

Ex. – exemplo

Lat – Lei dos Acidentes de Trabalho

Pdt – prontuário do direito do trabalho

Roa – revista da ordem dos advogados

T. – Tomo

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

Stj – Supremo Tribunal de Justiça

Vol. - Volume

## Índice

<b>Resumo</b> .....	<b>1</b>
<b>Dedicatória</b> .....	<b>3</b>
<b>Agradecimentos</b> .....	<b>4</b>
<b>Abreviaturas</b> .....	<b>5</b>
<b>Índice</b> .....	<b>6</b>
<b>Introdução</b> .....	<b>8</b>
<b>Capítulo I</b> .....	<b>10</b>
1. Enquadramento Histórico .....	10
<b>Capítulo II: Regime Atual</b> .....	<b>17</b>
1. Local de Trabalho .....	17
1.1 Relevância.....	17
1.2 Amplitude .....	22
<b>Capítulo III: A Mobilidade Geográfica</b> .....	<b>26</b>
1. Transferência Coletiva.....	28
2. Transferência Individual.....	30
3. Despesas do Trabalhador.....	41
3.1 Transferência Definitiva .....	41
3.2 Transferência Temporária.....	43
4. Cláusula de Mobilidade Geográfica .....	46
<b>Capítulo IV: Contratação Coletiva</b> .....	<b>48</b>

<b>Capítulo V: Reflexão: Código do Trabalho <i>versus</i> “Crise”</b> .....	<b>53</b>
1. Flexibilização das Leis Laborais .....	53
2. Autonomia Privada como Meio.....	57
3. Em especial na Mobilidade Geográfica - Prevenção .....	58
<b>4. Conclusão</b> .....	<b>61</b>
<b>5. Bibliografia</b> .....	<b>64</b>

## **Introdução**

A presente dissertação, tem em vista a contribuição para o estudo do conceito de local de trabalho, na medida em que esse seja, e tenha sido ao longo dos tempos, tratado pela legislação e doutrina Juslaboral Portuguesa, procurando relacioná-lo com o regime de transferência geográfica (individual e definitivamente considerada) dos trabalhadores subordinados.

Nesse sentido, considera-se proveitoso iniciar a presente dissertação com um enquadramento histórico. Com efeito, especialmente num momento em que se assiste a revisões sucessivas e substanciais no panorama Juslaboral Português, julgamos interessante recordar a evolução legislativa que este regime sofreu ao longo das décadas, desde o estado novo até aos nossos dias

Posteriormente, procurar-se-á indicar de forma crítica, apoiados na jurisprudência e doutrina dominantes, o sistema atualmente vigente no nosso ordenamento jurídico-laboral. Nomeadamente, procuraremos delimitar o conceito de local de trabalho, aferindo da sua relevância no âmbito do contrato individual de trabalho, da sua concretização e variável amplitude.

Procuraremos depois, co-relacionar o conceito de local de trabalho com o da mobilidade geográfica, consubstanciada no acordo das partes, na mudança (total ou parcial) do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou na transferência individual definitiva.

Focaremos com maior detalhe este último instituto, conquanto tem sido o foco de maior conflitualidade e discussão doutrinal – a transferência do trabalhador no que concerne ao requisito do “prejuízo sério”, bem como às variáveis presentes e expressas no art.194º do CT.

Por último, destacar-se-á o tratamento que a regulamentação coletiva, nas suas diferentes manifestações, tem dado a esta matéria, sublinhando essencialmente os exemplos que, pela sua especificidade funcional, comportam diferentes conceitos de local de trabalho e da respetiva modificação por parte da entidade empregadora e /ou na sequência de solicitação do trabalhador.

## Enquadramento Histórico

Procurando circunscrever esta sucinta análise legislativa aos diplomas cuja elaboração tivesse por vista a regulação das situações de trabalho subordinado individualmente consideradas<sup>1</sup>, pensamos ser seguro afirmar que a primeira aproximação concreta à temática *sub judice* teve lugar com a entrada em vigor da *Lei 1952, de 10 de Março de 1937*.

Porém, podemos afirmar que o Código Civil de 1867 foi o primeiro a abordar esta temática legislativa. O Professor António Monteiro Fernandes através da sua “*proto-história*” coloca-nos a questão de saber em que termos foi feita esta aproximação, evidenciando os tipos predominantes da época em concreto.

“ (...) *O contrato de serviço salariado – definido no art. 1391.º como o que presta qualquer individuo a outro, dia por dia, ou hora por hora, mediante certa retribuição, relativamente a cada dia ou a cada hora, que se chama salário (...) vale a pena examinar só preceitos consagrados pelo código a este contrato, para reconhecer não só a ainda escassa atenção que, como titulo negocial, ele merecia, mas sobretudo a simetria ou paridade formal que se procurava imprimir aos estatutos do assalariado e da «pessoa servida» (...) refletia não só a atitude de não-intervenção no condicionamento das relações de trabalho, própria do legislador liberal, mas também a importância ainda relativamente escassa que a indústria manufatureira tinha em Portugal, em 1867 (...)*”<sup>2</sup>

Relativamente à modalidade de serviço doméstico:

“ (...) *nos termos do art. 1370.º ele era definido como o que é prestado temporariamente a qualquer individuo por outro, que com ele convivia, mediante retribuição (...) era uma disciplina algo pormenorizada para uma modalidade de relação de trabalho*

---

<sup>1</sup> O Direito do Trabalho tem por objeto, somente e apenas, o trabalho subordinado, conforme retracts o art.º 11º do Código do Trabalho, “*uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*”. Decorre daí comumente que o trabalhador seja integrado na estrutura empresarial do seu empregador, o que permite a este um maior controle sobre aquele, sendo o trabalhador assim subordinado juridicamente.

<sup>2</sup> António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 15ª edição, Almedina 2010, pág. 32 e ss`

*cuja importância não se restringia ao domínio da organização familiar, pois se projetava igualmente no campo da atividade agrícola (...)*”<sup>3</sup>

Por último o Código Civil de 1867 refletia um terceiro contrato, o de aprendizagem:

*“ (...) só impropriamente se poderá incluir no mesmo campo, pois o código definia-o fundamentalmente a partir da obrigação de ensino – a troca da prestação de trabalho a cargo do aprendiz – como resulta do seu art. 1424.º (...) servia (e serve ainda) em muitos casos como meio de acesso (disfarçado) ao trabalho de menores, em condições mais favoráveis do que as que regem relações de trabalho subordinado (...)*”<sup>4</sup>

A regulação do trabalho subordinado individualmente considerado no Código Civil de 1867 resume-se aos três tipos de contratos *supra* mencionados, pois na época em concreto, ir para além do descrito, seria rogar em demasia, visto que até então nunca tal abordagem tinha sido consumada.

Importa no entanto abordar, no que à mobilidade geográfica diz respeito, e nesse sentido a Lei de 1952 de 1937 foi um precedente histórico para a regulação do contrato individual de trabalho. O art. 20º da lei 1952 de 1937 circunscrevia-se apenas àquilo que atualmente se considera a mudança - total ou parcial – do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço:

*“ (...) art. 20.º a transferência da exploração ou o trespasse do estabelecimento não importam a rescisão ou denúncia dos contratos dos empregados ou assalariados em efetivo serviço, desde que não sejam avisados de despedimento nos prazos estabelecidos nas alíneas a), b) e c) do artigo 10.º (...) ”.*

Poderemos extrair imediatamente desta norma uma ideia oposta ao costume atual do Código de Trabalho, isto é, uma ilustrativa defesa da parte mais fraca, a do trabalhador. A *ratio* do art. 20º da Lei 1952 de 1937 não seria certamente a proteção dos interesses dos trabalhadores, aliás, em caso de transferência da exploração, se a entidade empregadora não denunciasse livremente a relação laboral, sobejaria ao trabalhador desenvolver a sua atividade

---

<sup>3</sup> António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 15ª edição, Almedina 2010, pág. 32 e ss`

<sup>4</sup> António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 15ª edição, Almedina 2010, pág. 32 e ss`

no novo local de trabalho, ou obviamente, denunciar o contrato, sem qualquer direito a indenização por tal denúncia.<sup>5</sup>

Este regime vigorou até 1966, pois nesta data a temática em questão veio a conhecer uma nova abordagem, em especial com a entrada em vigor do Decreto-Lei 47 032, de 27 de Maio de 1966, diploma que teve uma vigência experimental e que veio a ser substituído pelo Decreto-Lei 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (denominada “Lei do Contrato de Trabalho”, a tão conhecida “LCT”).

A vigência experimental do Decreto-Lei 47 032, de 27 de Maio de 1966 deveu-se essencialmente ao facto de grande parte dos seus artigos terem sido reproduzidos na legislação que lhe seguiu, a LCT.

Nesse, o regime da mudança de local de trabalho como hoje o entendemos, surge, pela primeira vez, regulado num texto legal, no art. 24º da LCT:

“(…) Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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 109º e 110º, 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 diretamente impostas pela transferência. (...)”.*

Veio desta forma a LCT prever e distinguir dois desvios ao princípio geral da inamovibilidade do local de trabalho, isto perante uma necessidade urgente de resposta natural às necessidades que surgiram, essencialmente, devido à ascensão de um mercado de trabalho emergente global.

---

<sup>5</sup> O art. 10º da lei 1952 de 1937 estabelecia um regime de total liberdade na denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, e isto independentemente de haver ou não justa causa, mediante aviso prévio - “declaração inequívoca”.

Atento ao primeiro desvio do princípio da inamovibilidade do local de trabalho, a mudança total ou parcial do estabelecimento, ainda numa fase embrionária e pouco flexível, impedia por si só que tal mudança fosse impedida pelos trabalhadores, mesmo que por eles fosse invocado prejuízo sério. Tal despautério devia-se à invocação por parte do empregador da sua liberdade de iniciativa económica, podendo este através desta causa exercer a sua atividade onde mais lhe aprofundava, sem que os trabalhadores, mesmo invocando, prejuízo sério, pudessem impedir que a mesma se concluísse.<sup>6</sup>

Por outro lado, o segundo desvio ao princípio da inamovibilidade do local de trabalho veio estabelecer uma inovação, a intitulada transferência individual, “ (...) ou seja, das situações em que a mudança de local de trabalho envolve também modificação do enquadramento orgânico (mudança de posto de trabalho) do trabalhador. A organização permanece instalada no mesmo local, o trabalhador é que é transferido para outro (...) ”.<sup>7</sup>

Porém, apesar dos desvios supra mencionados o regime do art. 24º LCT “era explicitamente afirmada a prevalência do interesse do trabalhador na estabilidade geográfica da prestação sobre as conveniências empresariais que apontam para a mobilidade do pessoal (...) o empregador não podia, em princípio, operar a transferência, princípio oposto, note-se, ao que já vigorava nos casos de mudança do estabelecimento (...)” o trabalhador só podia “ impor a transferência mediante certa condição”. Nesse sentido o regime do art. 24.º da LCT e por sequência o regime da mobilidade geográfica “mostrava-se em linha com o princípio da inamovibilidade (...) exprimia-se como uma exceção à proibição geral.”<sup>8</sup>

Este regime vigorou sem grandes sobressaltos até à entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto, posteriormente revisto, com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009.

---

<sup>6</sup> Cfr. “ (...) tais mudanças de localização da empresa não poderiam ser impedidas pelos trabalhadores, mesmo no caso de estes invocarem prejuízo sério, permitindo-se que a empresa transfira as suas instalações sem acordo dos trabalhadores, pois está em causa a liberdade de iniciativa económica do empregador, no que respeita ao local onde decide exercer a sua atividade (...) ” – PEDRO ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, 1.ª edição, Almedina 2002, pág.482.

<sup>7</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 15.ª edição, Almedina 2010, pág. 450.

<sup>8</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 15.ª edição, Almedina 2010, pág. 450 e 451.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto veio, pela primeira vez, consagrar a definição do local de trabalho, entendido como o lugar no qual, “em princípio”, o trabalhador está adstrito a executar a sua prestação.<sup>9</sup>

“ (...) Noção local de trabalho

*1 - O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do disposto nos artigos 315.º a 317.º*

*2 - O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções*

*Ou indispensáveis à sua formação profissional (...) ”<sup>10</sup>*

Por outro lado, relativamente à mobilidade geográfica dos trabalhadores, o Código procedeu a algumas alterações face à letra da LCT, através do seu artigo 315º, que se transcreve, para maior facilidade de análise:

“ (...) *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 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.*

---

<sup>9</sup> Cfr. Atual artigo 193º do Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

<sup>10</sup> Cfr. Artigo 154º do Código do Trabalho, Lei 99/2003, de 27 de Agosto.

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 (...)*  
“.

Deparamo-nos através da enunciação utilizada pelo CT 2003 de uma maior relevância para a sensibilidade e abertura dos interesses dos empregadores. O princípio enunciado no art. 24º da LCT era o de que o empregador, em princípio, não podia operar a transferência, enquanto que o princípio enunciado no art. 315º nº 1 do CT 2003 é inverso, isto é, a entidade empregadora pode, em princípio, transferir o trabalhador, embora este direito não deixe de ser um direito limitado, porquanto tem necessariamente que haver um interesse maior da empresa, bem como que essa transferência não implique um prejuízo sério para o trabalhador, nos termos do art. 315º nº 1 do CT 2003.

Por outro lado, para além de uma revisão sistemática e de sintaxe, este preceito veio introduzir o conceito de “interesse legítimo” da entidade empregadora, pois através de um interesse minimamente imperial e necessário, ou seja, um interesse que seja “exigível”, a empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho. Contudo este interesse legítimo é limitado, pois este não pode implicar um prejuízo sério para o trabalhador. No caso da transferência ser o resultado da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço, o empregador tem a faculdade de transferir o trabalhador para outro local, podendo neste caso o trabalhador resolver o contrato se se verificar um prejuízo sério para o mesmo, tendo direito a indemnização por tal resolução.

Atualmente, o regime da prestação do trabalho vem consagrado nos artigos 193º e seguintes do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A definição do local de trabalho nos termos do art. 193º do CT corresponde ao art. 154º do CT 2003, não possuindo a LCT disposição correspondente, pois “*tradicionalmente, a questão do lugar da prestação do trabalhador era abordada na perspectiva dos poderes do empregador e não no plano da definição do local de trabalho por vontade das partes*”.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> CÓDIGO DO TRABALHO ANOTADO, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Gray, Luís Gonçalves da Silva, 8.ª edição, Almedina 2009, pág. 489.

Relativamente à mobilidade geográfica em si, o art. 194º do CT revela uma inovação, pois com algumas alterações de redação, corresponde aos artigos 315º e 316º do CT 2003 fundidos num só articulado, que contempla a transferência definitiva e temporária do trabalhador. Porém, “ (...) *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. O artigo regula assim as seguintes situações:*

“ (...) a) *Transferência individual definitiva do trabalhador;*

b) *Transferência individual temporária do trabalhador;*

c) *Transferência definitiva do trabalhador em resultado da transferência de estabelecimento;*

d) *Transferência definitiva do trabalhador em resultado da “extinção” do estabelecimento;*

e) *Transferência temporária do trabalhador em resultado da transferência temporária do estabelecimento; (...)*”.<sup>12</sup>

É com base neste regime, que não sofreu qualquer alteração desde a sua entrada em vigor e que se encontra atualmente vigente, que procederemos a uma análise mais restrita, tendo em atenção a doutrina e jurisprudência produzidas.

---

<sup>12</sup>CÓDIGO DO TRABALHO ANOTADO, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Gray, Luís Gonçalves da Silva, 8.ª edição, Almedina 2009, pág. 493

## Capítulo II - Regime Atual

### 1. Local de trabalho

#### 1.1 Relevância

O legislador em 2009 entendeu incluir na letra da lei, designadamente no art. 193º do CT o conceito de local de trabalho.

Deste modo diz o artigo *supra* referenciado o seguinte:

*“ (...) 1 – O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.*

*2 – O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional. (...) ”*

Ao contrário de outros negócios jurídicos, nos quais o local de cumprimento de obrigações das partes não reveste um carácter decisivo, no âmbito de uma relação laboral a definição do local de trabalho assume a maior importância, seja para o trabalhador ou para a entidade empregadora. Desta feita, designar o local de trabalho constitui, indubitavelmente, um elemento essencial do contrato de trabalho, de carácter delimitativo.

Isto é, *“o local de trabalho desempenha uma função delimitadora relativamente à subordinação jurídica (...) ”* desde logo porque *“ (...) um dos aspetos da conformação da prestação de trabalho (a cargo do empregador) respeita à sua localização, ou seja, à definição do lugar preciso em que deve ser executado. Mas esta determinação é já condicionada pelo conteúdo do acordo das partes no tocante ao local de trabalho ”*.<sup>13</sup>

A determinação condicionada mencionada no precedente parágrafo concretiza-se através dos efeitos do contrato de trabalho e nas posições contratuais de ambas as partes, pois a materialização efetiva do local de trabalho gere-se através da autonomia privada resultante

---

<sup>13</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 15.<sup>a</sup> edição, Almedina 2010, pág. 444.

do acordo alcançado, “ (...) *muito embora tal acordo se obtenha em regra por adesão, eventualmente tácita, do trabalhador*”.<sup>14</sup>

O conceito e determinação de local de trabalho acarreta profundas dificuldades concretizadoras, visto que no momento da sua materialização podemos circunscrever-nos em larga comensuração, pois derivando sempre do tipo de atividade da empresa ou do tipo de prestação a que respeita, a concretização pode levar-nos um pequeno edifício, a uma cidade, região, país ou mesmo um continente.

Nesse sentido, porque as necessidades do quotidiano assim o exigem, e porque advém das necessidades básicas do comércio, há que compor um conceito lato que se consubstancie num nível minimamente exigível de determinação. Implicitamente é o que acontece quando as partes selam um acordo.

Assim, podemos definir o local de trabalho, em traços gerais, como “*o centro estável de atividade de certo trabalhador e a sua determinação obedece essencialmente ao intuito de se dimensionarem no espaço as obrigações e o direitos e garantias que a lei lhe reconhece*”<sup>15</sup>.

O lugar físico de cumprimento da prestação do trabalhador, habitualmente, coincide com as instalações da empresa/estabelecimento do empregador, embora esta regra admita desvios.

Esses desvios, que geralmente se prendem com o tipo de atividades cuja natureza não se compadece com a fixação de um local de trabalho único ou outras que envolvem alterações periódicas por força da própria atividade, têm conduzido a doutrina e a jurisprudência a aperfeiçoar a definição do conceito, de modo a fazê-lo coincidir não, com o espaço físico das instalações da entidade empregadora, mas com a ideia determinável de centro estável/predominante da execução do contrato de trabalho.

Contudo, não obstante exceções pontuais, em conformidade o tipo de atividade, o trabalhador subordinado leva a cabo a prestação de trabalho nas instalações do seu empregador. Neste contexto, assinala-se a solução constante no artigo 8.1 do Estatuto dos Trabalhadores em Espanha (pela negativa) – “*estatuto de los trabajadores*”. Este projeto

---

<sup>14</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15.<sup>a</sup> edição, Almedina 2010, pág. 443.

<sup>15</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15.<sup>a</sup> edição, Almedina 2010, pág. 444 e 445.

espelhava de forma clara o recurso à presunção de existência de contrato de trabalho, e em especial da subordinação jurídica, “ (...) *podia presumir estar-se perante um contrato de trabalho, sem que alguém exercesse a sua atividade em instalações de uma empresa ou organização de outra pessoa (...)*”;

Neste seguimento, dispõe o art. 12º do nosso CT a presunção do contrato de trabalho, o qual permite que se verifiquem alguns indícios contratuais, sendo a mera presença do trabalhador nas instalações do empregador um dos mais seguros indícios da subordinação jurídica, entendendo-se esta juntamente com outros indícios, causa suficiente para uma relação jurídica, que é o contrato de trabalho.<sup>16</sup>

No seguimento, importa referirmo-nos à importância “transversal” da definição de local de trabalho:

1. Ao nível da retribuição (que ali deverá ser paga ao trabalhador) – art. 277.º n.º 1 do CT – embora na prática a difusão crescente do pagamento da retribuição por via de transferência bancária retire alguma da importância a este argumento;
2. Ao nível do dever de assiduidade – que reporta a presença do trabalhador no local de trabalho acordado entre as partes – artigo 128º, n.º 1, al. b) do CT;
3. Ao nível da regulamentação coletiva – o local de trabalho constitui em grande parte das relações laborais um elemento determinante para a fixação do âmbito de incidência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho – a título de exemplo, o CCTV das empresas do distrito de Lisboa que exerçam a atividade comercial, publicado no boletim de trabalho e emprego n.º 39, de 22/10/2008.

A fixação do local de trabalho em determinada relação laboral individualizada resulta, usualmente, no acordo entre as partes. Nestes casos, de fixação por acordo, é relevante, pela sua frequência, referir os chamados “*contratos de adesão*”, nos quais o trabalhador, como parte mais fraca que é no negócio, se limita a assinar um documento no qual não tomou parte

---

<sup>16</sup> Nesse sentido, MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais Individuais*, 1.ª edição, Almedina 2006, pág. 406.

na respectiva negociação. Adiante-se desde já, que o acordo entre as partes, na celebração do contrato de trabalho, pode ser expresso ou tácito – tal como defende o Professor Júlio Vieira Gomes, “ (...) mediante a utilização dos chamados mecanismos gerais para a interpretação do acordo, nomeadamente tendo em consideração o comportamento complexo das partes após a conclusão das partes e na sua execução (...) ”.<sup>17</sup>

Nesse sentido, aponta desde logo a própria formulação do n.º 1 do art. 193º do CT.

No entanto, pode colocar-se a situação do local de trabalho não ter sido definido pelas partes e, nesse caso, não ser possível determinar o parâmetro geográfico da prestação de trabalho, conforme já referido anteriormente – “o conceito e determinação de local de trabalho acarreta profundas dificuldades concretizadoras”.

De acordo com grande parte da doutrina, perante a indeterminação da coordenada espacial da prestação laboral, competirá à entidade empregadora fazê-lo de forma unilateral, através do respectivo poder de direção consagrado no art. 97º do CT.

Assinale-se, no que concerne a esta temática, as opiniões da Professora M<sup>a</sup> do Rosário Palma Ramalho e do Professor Romano Martinez, em quem ambos defendem a aplicação do regime do art. 400º do CC, isto é, o poder que a entidade patronal detém para definir de forma unilateral, o local de trabalho encontra-se limitado pelos ditames da boa-fé, podendo ser objeto de controlo jurisdicional nos casos em que a determinação não seja equitativa e justa ou não seja feita tempestivamente. Nesse sentido, entendem que se deve considerar que as partes deferiram ao empregador o poder de determinar o local de trabalho por aplicação do disposto no art. 400º do CC.

Porém, em sentido oposto, apresenta-se o Professor Júlio Gomes que, a este respeito, defende que o poder de direção das empresas serve apenas para concretizar o conteúdo de um contrato de trabalho, e não para definir aspetos essenciais deste. Desta feita, “ (...) o poder de direção é uma faculdade que emerge do contrato e que se exerce “dentro dos limites decorrentes do contrato”, não servindo para estabelecer esses limites (...) ”,<sup>18</sup> entendendo deste modo o poder de direção em sentido restrito. Se se concluir que as partes não acordaram a fixação do local de trabalho, e dada a essencialidade desta definição, esse contrato será

---

<sup>17</sup> JÚLIO VIEIRA GOMES, Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora 2007, pág. 637 e ss`.

<sup>18</sup> JÚLIO VIEIRA GOMES, Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora 2007, pág. 638 e ss`.

inválido. Esta posição tem, como princípio, o facto do local de trabalho ser, em regra, um elemento essencial do contrato, tal como a prestação de uma atividade, a retribuição e a subordinação jurídica, o que salvo melhor opinião se pode revelar uma contradição.

Ora, que o poder de direção é uma faculdade que emerge do contrato e que se exerce decorrente dos seus limites, não servindo para estabelecer os mesmos, parece-nos de todo uma afirmação da qual partilhamos, porém, no caso das partes não acordarem entre elas o local da prestação de trabalho e resultar desse facto a invalidade do contrato celebrado, não nos parece que se coadune com o sentido restrito decorrente do poder de direção.

Desde já, porque perfilhamos que o local de trabalho é um elemento essencial do contrato, e nesse sentido se um elemento essencial do contrato não está definido, há que o definir, pois até ao momento da sua definição, a vontade das partes é a celebração de um contrato de trabalho, e não, simplesmente torna-lo inválido. Essa definição deverá ser restrita e efetuada com um dever especial de cuidado, sendo que para tal na opinião de grande parte da doutrina se recorre à boa-fé conforme *supra* mencionado.

Contudo, e no que concerne ao recurso à boa-fé nada temos a opor, porém não concordamos com o seu uso excessivo, pois o mesmo, comumente é usado em “último recurso”. Salvo melhor opinião, o facto de as partes terem demonstrado vontade - autonomia privada - na celebração de um contrato seria bastante para o disposto no art. 97.º do CT e através do poder de direção, o empregador ter legitimidade para definir o local de trabalho.

Não há como escapar ao desequilíbrio existente entre as partes, o empregador geralmente mais forte, e o trabalhar usualmente a parte mais fraca. Repare-se que se a parte mais fraca, o trabalhador, faculta à parte mais forte, o empregador, o poder de definir o local de trabalho, porquê considerar o contrato inválido? Certamente que o trabalhador não o quererá inválido por essa razão, porquanto não fará sentido considerar-se o contrato inválido.

Outras razões existirão para o trabalhador querer a invalidade do contrato, mas certamente que a definição do local de trabalho que o próprio, por sua livre e espontânea vontade quis que a entidade empregadora define-se, não o será uma delas. Tal deverá ficar salvaguardado através dos deveres de informação<sup>19</sup> que ambas as partes estão adstritas aquando da elaboração do contrato de trabalho, pois desse modo, tendo as partes na sua disposição todos os elementos informativos, encontram-se numa posição de acordo tácito das

---

<sup>19</sup> Cfr. Art. 106º do CT

cláusulas que compõem o contrato de trabalho concertado, impedindo que um contrato de trabalho em que ambas as partes quiseram, e querem fixar, se torne inválido por indefinição do local trabalho consentido por ambos – consideramos assim que não se deve ir tao longo, ao ponto de se considerar o contrato de trabalho inválido.

## 1.2 Amplitude

Em conformidade com o exposto no precedente ponto, relativamente ao momento da celebração do contrato de trabalho, as partes detêm a possibilidade de definir o mesmo com maior ou menor amplitude, isto é, no momento temporal anterior a uma eventual mobilidade geográfica encetada pela entidade empregadora já as partes tem a incumbência de determinar dentro dos limites da boa-fé e de determinado grau de amplitude, o local de trabalho.

Na realidade, em plano prático, fácil é, vislumbrar determinadas funções em que a definição do local de trabalho exige uma maior amplitude na sua conceção. Imagine-se a título de exemplo os motoristas e os comerciais vendedores, que, pela natureza da sua função, não só podem, como devem exigir uma fixação mais ampla do seu local de trabalho (por exemplo, área metropolitana de lisboa ou porto).<sup>20</sup>

Parece-nos porém, que esta ampla determinação deve enquadrar-se num interesse legítimo da entidade empregadora, que seja inerente à atividade da empresa, ou que excepcionalmente, devido a um interesse maior, sempre dentro dos trâmites da boa-fé, seja exigível, sob pena do local de trabalho ser considerado indeterminável para o trabalhador.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Cfr. Art. 193º do CT – “*O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.*”

<sup>21</sup> A aplicação prática nestes casos específicos, que como veremos adiante são significativos, irão ser alvo de análise aquando da abordagem da contratação coletiva, aí será analisada esta problemática tendo em conta a regulamentação da contratação coletiva.

No entanto a título de exemplo: imagine-se uma empresa cujo objeto social seja a compra e venda de materiais de construção, que por sua vez se compromete perante os seus clientes, após a compra dos bens, de os fazer chegar ao local definido no ato da compra. Ora, sendo a sede da empresa em Braga e o destino da mercadoria Lisboa, o motorista encarregue do transporte não deve colocar qualquer objeção na deslocação inerente à sua função, desde que, seja exigível e, esteja não só dentro dos trâmites da boa-fé, mas também que este transporte seja efetuado dentro do seu horário de trabalho (cfr.art. 212º do CT – “*Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável*”). Nesse sentido, se o trabalhador, dentro do horário que lhe é aplicado efetuar o transporte *supra* referido, nada obsta à amplitude que o seu local de trabalho sofreu com esta deslocação.

Contudo, achamos que se pode ir para além destes limites, desde que, em consonância com o art. 226º, 231º do CT – trabalho suplementar; condições do trabalho suplementar; limites de duração do trabalho suplementar; descanso compensatório do trabalho suplementar; regimes especiais de trabalho suplementar e registo do trabalho suplementar.

Note-se, que a definição que as partes dão ao conceito de local de trabalho na sua extensão não se pode confundir com a faculdade que as mesmas têm em ampliarem ou restringirem os mecanismos constantes no art. 194º nº 1 alínea b) do CT, em que o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, quando haja motivo de interesse maior para a empresa e essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador. Assim, a transferência individual estabelecida no Código do Trabalho não se confunde com a extensão *supra* mencionada, isto apesar dos seus efeitos serem deveras análogos.

Ora, nestes casos, o local de trabalho está expressamente concretizado em determinado local físico, contudo, nada obsta que através da derrogação dos respetivos preceitos legais o trabalhador aceite de livre e espontânea vontade a sua transferência para diverso local de trabalho.

Relativamente a este aspeto, somos de opinião favorável à conceção apresentada pelo Professor Romano Martinez<sup>22</sup> - isto é, as modificações operadas perante o regime do Código do Trabalho devem ser imperativamente abonadas num parâmetro de boa-fé, sendo que nesse sentido sobrevalorizará o princípio da liberdade contratual das partes. Nestes casos, (em acordo) não deve haver entraves à validade dos alargamentos operados unilateralmente.

Perante esta possibilidade, a doutrina e, em especial, na óptica do Professor Júlio Gomes, há que fazer depender a validade e licitude das cláusulas individuais de mobilidade ao encadeamento concreto de cada caso, fazendo com que se dependa do contexto em que possa estar inserido.

Assim, de acordo com o Professor Júlio Gomes, apenas estamos perante uma cláusula válida e lícita se:

1. A respetiva cláusula resultar de um interesse legítimo do empregador;
2. Se estiver em causa um trabalhador cuja infungibilidade das funções o justifique do ponto de vista empresarial;
3. Não for abusiva, na sequência de contrato de adesão ou resultado de usura.

Repare-se que estes limites não vão além da ideia que até aqui expusemos.

---

<sup>22</sup> Cfr. ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, Almedina, 2002, pág. 475

De igual modo, no contexto anteriormente referido concentra-se o sumário do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10/03/2008 - tendo como relatora a Desembargadora Fernanda Soares, no qual aprecia a validade de uma determinada cláusula de um contrato de trabalho, designadamente, de um trabalhador ao serviço de uma empresa de eletrodomésticos:

*“ (...) I - nos termos do art.. 315º, n.º 1 do CT ( atualmente art.. 194º do CT, 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. O n.º 3(atualmente n.º 2) do mesmo preceito permite que “por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números*

*Anteriores”.*

*II - tendo em conta o referido preceito legal, é nula, nos termos dos artigos 280º, I e 400º do Cód. Civil, a cláusula ínsita num contrato de trabalho, segundo a qual o trabalhador “aceita que possa ser deslocado, dentro do território do continente, para qualquer dos estabelecimentos da entidade patronal”, pois é de conteúdo indeterminado e possibilitaria uma mobilidade sem limites, conducente ao tratamento do trabalhador como uma “mercadoria” (...)”<sup>23</sup>*

Ora, o Professor António Monteiro Fernandes, em comentário ao art. 194º do CT refere que:

*“O prejuízo sério a que a lei se refere é, como evidenciou Bernardo Xavier, uma consequência hipotética ou virtual da transferência; quando, no art. 315º/1 do CT, se emprega a expressão “não implicar prejuízo sério para o trabalhador”, está-se a significar que a transferência não deve ser de molde a, face às circunstâncias concretas, provocar tal prejuízo. Trata-se de um juízo antecipado de probabilidade ou de adequação causal, que, no entanto, implica a consideração de elementos de factos atuais – 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” (...) “por outro lado, é necessário que o prejuízo expectável seja sério, assuma um peso significativo em face do*

---

<sup>23</sup> Salvo melhor opinião e com o devido respeito a Sra. Dra. Juiz Fernanda Soares não abrange os casos em que o local de trabalho é desde logo amplo, como por exemplo todo o território continental.

*interesse do trabalhador, e não se possa conduzir à pequena dimensão de um incómodo ou de um transtorno suportáveis.*<sup>24</sup>

Poderemos assim afirmar que as asserções, tanto do Professor Júlio Gomes como da decisão da Sra. Dra. Juiz Desembargadora Fernanda Soares, salvo melhor opinião e com o devido respeito, ambas se demonstram demasiado ambíguas. Isto é, as partes através da autonomia privada podem e devem dentro dos próprios limites, no âmbito da própria autonomia, e não dentro de outros limites, fazer prevalecer a sua vontade, tendo como segurança que nenhum terceiro, ou mesmo a lei, possa dar como inválido um ato que os próprios querem concretizar.

Imaginando que um determinado trabalhador (Professor de profissão) estabelece no seu contrato que pode lecionar tanto na cidade do Porto como na cidade de Lisboa ou Faro, qual a razão de ser ou, que legitimidade há, mesmo considerando que existe um conteúdo determinado em considerar esta cláusula nula, quando expressamente o trabalhador aceita as condições que lhe são propostas. Na nossa mera opinião, uma cláusula deste género não pode ser considerada nula nos termos do art. 280º nº 1 e 400º do CC, devendo prevalecer a vontade do trabalhador, pois tal como o Professor António Monteiro Fernandes refere “*o prejuízo (um dos limites impostos legalmente para a transferência individual) não se possa conduzir à pequena dimensão de um incómodo ou de um transtorno suportáveis*”.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, Almedina, 13ª edição, pág. 428 e 429.

<sup>25</sup> O “prejuízo sério” irá ser analisado de forma crítica em capítulo adequado.

### Capítulo III - A Mobilidade Geográfica

Em conformidade com o *supra* exposto – com a lei vigente que se concretiza no art. 193º do CT, estabelece que o trabalhador deve, em princípio, exercer a sua atividade ou, prestar o seu serviço no local de trabalho que é definido contratualmente pelas partes.

No entanto vem o art. 129º, al. f) do CT em sentido homeótopo referir o seguinte:

“ (...) 1 - é proibido ao empregador:

(...)

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, “salvo” nos casos previstos neste código e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou quando haja acordo. (...) ”

Através da *supra* mencionada alínea, constante no art. 129º do CT, é salvaguardada - a benefício do trabalhador - a garantia de fixação do local de trabalho. Ainda que comporte exceções, como os casos previstos no art. 194º a 196º do CT, ou ainda a remota possibilidade das partes modificarem por acordo o local de trabalho, a lei, neste caso, cumpre com a concretização do princípio da inamovibilidade do local de trabalho, isto é, através da prossecução deste princípio subjacente, a determinação do local de trabalho, da execução da prestação do trabalhador faz com que surja na esfera jurídica do mesmo um direito intangível enquanto o contrato estiver em vigor.

Esta manifestação é uma das mais evidentes exteriorizações – inequívocas - do princípio *pact sunt servanda* e do princípio da *inamovibilidade*.

A violação da garantia *supra* exposta pelo empregador constitui uma contra-ordenação muito grave, tal como as restantes alíneas do art. 129.º do CT – que são compostas por diversas garantias dos trabalhadores – em concreto nos termos do seu nº 2.

Acontece, que o local de trabalho previamente e originalmente definido no contrato de trabalho pode sofrer variações durante a vigência do contrato. Este facto tem um elevado impacto jurídico, sendo a mudança - superveniente e definitiva - do local de trabalho uma faculdade excecional, que se pode conceber face ao carácter tipicamente duradouro e moldável do contrato de trabalho individual/componente organizacional deste. Como se pode

depreender das palavras do Professor Júlio Gomes “ (...) *é uma faculdade que se aceita pela vocação duradoura do contrato de trabalho e pela necessidade deste contrato se adaptar, na sua execução, a circunstâncias que se podem alterar significativamente, sendo a adaptação do contrato preferível à sua cessação (...)* ”.<sup>26</sup>

Tal mudança pode verificar-se através de um acordo entre as partes - possibilidade de acordo que é unânime entre a doutrina e jurisprudência - em que se depreende que não existem limites à autonomia privada. Realçamos, tal como temos vindo afirmar, que relativamente a esta matéria, a doutrina e jurisprudência atestam expressamente que a autonomia privada não tem limites. Apesar de não termos ido tao longe (ausência de limites), defendemos sempre que a autonomia privada deve prevalecer, pois a lei não deve ser uma imposição/barreira à livre disposição das partes, mas sim, a regulação daquilo que as partes entendem ser o seu desejo contratual, definido na sua prestação de trabalho diária que se depreende adequada à realidade prática laboral.

Acresce, que a legislação portuguesa adota, de igual modo, uma modificação unilateral definitiva, isto é, uma modificação encetada exclusivamente pela entidade empregadora relativamente à transferência do local de trabalho do trabalhador.

Com as alterações produzidas na revisão do Código de Trabalho de 2009, os artigos 315.º e 316.º do CT 2003 fundiram-se num só - o atual art. 194.º do CT - “*o que cria alguns problemas interpretativos, nomeadamente porque o regime jurídico dos vários tipos de modificações do local de trabalho não é o mesmo*”.<sup>27</sup>

Assim, o Código de Trabalho no seu art. 194º disciplina as seguintes situações:

1. Transferência definitiva do trabalhador em resultado da transferência do estabelecimento - coletiva;
2. Transferência definitiva do trabalhador em resultado da extinção do estabelecimento - coletiva;
3. Transferência temporária do trabalhador em resultado da transferência temporária do estabelecimento - coletiva.

---

<sup>26</sup> Cfr. JÚLIO GOMES, Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho, 1ª edição, Coimbra Editora 2007, pág. 637 e ss`.

<sup>27</sup> Cfr. Código do Trabalho Anotado, Almedina, 8ª edição, pág. 493.

4. Transferência individual definitiva do trabalhador;
5. Transferência individual temporária do trabalhador;

### **1. Transferência Coletiva**

Nos casos de transferência coletiva, a organização laboral da empresa sobrepõe-se ao contrato de trabalho apurado entre as partes e individualmente considerado. Sendo que, esta prerrogativa esbate-se sobre um “coletivo” de sujeitos trabalhadores da empresa, isto é, consiste na modificação do local de trabalho de todos os trabalhadores que desenvolvem a atividade num determinado estabelecimento, podendo essa mudança ser definitiva ou temporária. Nestes casos, é fundamento da transferência *factum principis*, de forma a obedecer a regras ambientais, segurança, entre outras.

Para tal decisão empresarial, a entidade empregadora terá, de forma sustentada, que justificar tal deliberação, não sendo legítimo ao intérprete - que como veremos está invertido na transferência individual - questionar a racionalidade ou justeza de tal decisão, pois a mesma é fundamentada na sua maioria por razões económicas empresariais, razões essas, que são de manifesto direito à livre iniciativa do empregador.

Tal como refere a Professora Maria Rosário Palma Ramalho “ (...) a mudança coletiva do local de trabalho é incondicionada, porque se reconduz a uma projeção de uma decisão de gestão que ultrapassa a dimensão do próprio contrato de trabalho, mas que se impõe ao acordo contratual, em nome do princípio da prevalência dos interesses de gestão (...) ”.<sup>28</sup>

Perante a situação *supra* exposta, o trabalhador nos termos do disposto no art. 194º nº 5 do CT, tem como meio de resposta à alteração do local de trabalho a resolução do contrato de trabalho, isto é, no caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se se verificar a existência de prejuízo sério, tendo direito neste caso à indemnização prevista no art. 366º do CT.

A compensação por despedimento colectivo no actual Código do Trabalho é baseada no art. 13º nº3 e 23º nº 1, ambos da LCCT, sendo que neste o valor da indemnização ou compensação tinha um valor unitário, tendo o legislador através do CT2003 alterado os

---

<sup>28</sup> Cfr. MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 1ª edição, Almedina 2006, pág. 421.

termos da sua vigência, passando ser estabelecido directamente o valor da compensação devida. Alteração, deveras relevante, é a da presunção tácita que o trabalhador está adstrito quando recebe a compensação correspondente, isto é, se o trabalhador recebeu a compensação que lhe é devida, está automaticamente a aceitar o despedimento que lhe é imputado.<sup>29</sup>

No prosseguimento das alterações do CT2003, actualmente, é possível nos termos do nº 5 do art. 366º do CT ilidir a presunção expressa no seu nº 4 “*desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida*” – somos de parecer que a devolução da compensação poderá ser efectuada no prazo de seis meses, os mesmos que o trabalhador tem nos termos do art. 388º nº 2 do CT para impugnar o despedimento colectivo, pois durante esse prazo o trabalhador pode demonstrar e efectivar a intenção de impugnar o seu despedimento, pelo que, será coerente, que disponha do mesmo prazo para ilidir a presunção de aceitação do seus despedimento. Nesse sentido a simultaneidade expressa no art. 366 nº 5 do CT deve ser alvo de revisão, pois carece de objectividade prática.

A decisão relativa à transferência de local de trabalho, nos termos do art. 196º do CT deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, com uma antecedência de 8 ou 30 dias, conforme seja temporária ou definitiva - devidamente fundamentada.

No caso de a mudança ser temporária, aplica-se o mesmo regime da transferência temporária do trabalhador, em conformidade com exposto *infra*.

Coloca-se aqui a questão sobre o motivo atendível para tal mudança, isto é, com que critérios se pode apurar uma decisão empresarial sustentada, decisão essa que determinará a alteração do estabelecimento da empresa e, conseqüente, a transferência dos trabalhadores, que veem desse modo, alterado o seu posto de trabalho habitual.

Será legítimo ao trabalhador questionar essa decisão empresarial? Salvo melhor opinião, parece-nos que não, contando nesse sentido com o apoio da lei vigente, bem como, com a básica e simultaneamente complexa justificação da prevalência dos interesses da gestão, acompanhada do direito de iniciativa económica e empresarial.

---

<sup>29</sup> Cfr. Código do Trabalho Anotado (Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva) – revisto pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 8.ª edição, Almedina, 2009, página 963

## 2. Transferência Individual

Nos termos do disposto no art. 194º n° 1 alínea b) do CT - “o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente (...) quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador (...)” – assim o Código do Trabalho torna a transferência individual do trabalhador uma decisão potestativa, condicionada por dois requisitos:

1. A exigência de um motivo de interesse da empresa;
2. A ausência de um “prejuízo sério” para o trabalhador.

No que concerne à exigência do interesse da empresa, desde já, interessa advertir que a sociedade empresarial catalisa no seu seio vários interesses, que podem tornar-se conflituosos entre si. Porém, interessa aqui averiguar qual o interesse exigido pela lei para o empregador efetivar uma transferência individual, sendo que, para tal, terá que se ter em consideração todos os interesses envolventes à atuação externa e interna da empresa, isto é, nas suas relações com os clientes, na conjuntura concorrencial das empresas envolventes na mesma área de atividade, com o poder público, seja a nível local, nacional ou mesmo comunitário, bem como, internamente, no tipo de função dos trabalhadores que previamente lhes foi atribuído, tendo sempre em atenção as cláusulas expressas no contrato individual de trabalho.

Ao compatibilizar todos estes interesses e outros não mencionados, mas subjacentes à atividade da empresa, parece-nos um enorme desafio concretizar a que “interesse exigível” se refere o disposto no art. 194º n°1 alínea a) do CT.

No seguimento do exposto nos parágrafos anteriores, temos que, a doutrina dominante tende a configurar o “interesse da empresa exigível” enquanto um item arrolado a razões técnicas, organizativas e produtivas da empresa, comportando-se deste modo como uma verdadeira ciência, devidamente comprovada.

Assim, e conforme *supra* mencionado, pode colocar-se a questão de saber se este arrolamento de razões técnicas, organizativas e produtivas da empresa tem subjacente a razão de ser de um interesse comum ao empregador e trabalhador (s), ou ao invés, uma causa de interesse próprio do empregador.

Sobre a temática, discursa o Professor Pedro Madeira Brito, em anotação ao Código de Trabalho<sup>30</sup>, contrapondo o interesse da empresa em sentido subjetivo e em sentido objetivo, sendo que, o primeiro identificar-se-ia com os interesses do empregador e o segundo com o interesse da empresa, considerada enquanto instituição portadora de interesses próprios, para os quais concorrem o empregador e o trabalhador.

Pelo que, desse modo, pode concluir-se que o interesse da empresa enquanto requisito para o exercício de um direito por parte do empregador, exclui, à partida, que as exigências do interesse da empresa correspondam apenas ao interesse subjetivo do empregador. O empregador deve atuar em conformidade com a organização na qual se insere a relação de trabalho e, por conseguinte, o interesse da empresa tem de ser entendido como uma referência

---

<sup>30</sup> “ (...) podemos falar de um interesse da empresa num sentido subjetivo, identificado com os interesses do empregador, ou num interesse objetivo. Nesta última aceção, podemos reportar-nos a um interesse da empresa considerada como instituição portadora de interesses próprios para os quais concorrem o trabalhador e o empregador.

*O interesse da empresa enquanto requisito para o exercício de um direito por parte do empregador, exclui à partida que as exigências do interesse da empresa se possam referir apenas ao interesse subjetivo do empregador. Também não é menos verdade que, tendo o direito de variar o seu fundamento real na necessidade de mobilidade no interior da empresa, devemos considerar que o exercício da transferência individual só é lícito para a tender a essa necessidade que é própria. Nem mesmo o facto de a predisposição dos meios tendentes à produção de bens ser deferida ao empregador, põe em causa tal pressuposto. Na realidade, os poderes da entidade empregadora estão limitados pelos elementos que importam ao contrato, como é o caso da organização.*

*O facto de as necessidades da empresa encontrarem expressão normativa, não permite deduzir que exista um interesse estranho ao do titular das faculdades contidas na lei, ou, se se quiser, um interesse superior para o qual concorre também o interesse do titular do poder. Não significa isto que, em determinados casos, o interesse do trabalhador não tenha relevância, mas tê-la-á por oposição ao interesse do empregador.*

*Em suma, a função de referência legal é, primeiramente, a de destacar o exercício da faculdade pelo sujeito de uma relação de trabalho subordinado, enquanto titular dessa posição jurídica, reportada a uma organização. Ficam assim afastadas todas as possibilidades de exercício deste direito de variar que procurem satisfazer interesses do empregador enquanto indivíduo. Por outro lado, a organização de que é titular projeta-se no contrato de trabalho enquanto pressuposto de facto, configurando os poderes que lhe são atribuídos. 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.*

*Deste modo o interesse da empresa deve ser entendido como uma referência às exigências da organização, ou seja, à correcta aplicação de regras técnico-organizativas, implicitamente contidas nas normas da empresa. Afasta assim a possibilidade de nos reportarmos a um interesse colectivo ou individual. Todavia, partindo do pressuposto de não ser possível a atribuição de um interesse à organização em si (não é possível um interesse sem titular singular ou colectivo), acaba por reconduzir as exigências da empresa a um critério típico de valoração do interesse próprio do sujeito que predispôs a organização para alcançar os seus fins. O critério para aferir as exigências da empresa reconduz-se às noções de experiência, de tipicidade e de normalidade. O interesse da empresa é, assim, um elemento intrínseco ao poder de variar, mas externo ao programa contratual (...)”.*

às exigências da organização, que se aferem à luz de critérios de experiência, tipicidade e normalidade.<sup>31</sup>

Esta justificação objetiva deverá constar da ordem de transferência do trabalhador, nos termos do disposto no art. 196º n.º 2 do CT, pelo que caberá à empresa alegar e provar em juízo, a legitimidade desta decisão, recaindo portanto na sua esfera jurídica o ónus de alegação e de prova, o que resulta, aliás, inequivocamente da doutrina e jurisprudência.<sup>32</sup>

Face ao *supra* exposto, e em especial, quanto à necessidade da empresa, bem como, quanto à justificação ostentada, devem ambas ser devidamente ponderadas, atendendo ao contingente que é o “prejuízo sério” que o trabalhador transferido possa ser alvo.

Para tal análise e ponderação, é necessário saber em que consiste este “prejuízo sério”, os seus critérios orientadores, ou até mesmo, materializar de forma simples, esclarecedora e objetiva o conceito em si.

Através do “*foro actualidad – actualidad jurídica Uría Menéndez 26/2010*”,<sup>33</sup> a Advogada Inês Arruda, especialista na área fiscal e laboral descreve, salvo melhor opinião, de uma forma clara e crítica, todos estes aspetos, sempre com o apoio e fundamentação na jurisprudência.

Desde logo, e tal como exposto anteriormente, o “prejuízo sério” funciona, na transferência individual “ (...) *como o limite até ao qual é permitido ao empregador derrogar o principio da inamovibilidade (...)* ” – principio geral que o Código do Trabalho consagra.

Nesse sentido, através da transferência individual a “ (...) *existência de um prejuízo sério habilita o trabalhador a optar por (i) permanecer no local de trabalho, desobedecendo a uma ordem que é ilegítima (a existência de um prejuízo sério constitui, então, um facto impeditivo do direito do empregador de alterar o local de trabalho); (ii) resolver de imediato o vínculo com direito a compensação (...)* ”.

---

<sup>31</sup> Sobre esta matéria, vide Júlio Vieira Gomes, Direito do Trabalho, Volume I, Relações Laborais Individuais de Trabalho. 1ª edição, Coimbra Editora, 2007, pág. 641.

<sup>32</sup> Cfr. Albino Mendes Baptista, “Transferência do trabalhador para outro local de trabalho, aviso prévio e esclarecimento sobre as condições de mudança”, QL, Ano IV, n.º 14, (1999), pág. 196 a 212.

<sup>33</sup> Cfr. “*Foro Actualidad – Actualidad Jurídica Uría Menéndez 26/2010*”, Inês Arruda, “Abogada del Áreal Fiscal y laboral (Lisboa), pág. 83 a 87.

No que concerne à transferência coletiva, “ (...) o único meio de oposição consentido ao trabalhador, caso se verifique um prejuízo sério, é a resolução do contrato, acompanhada da respectiva compensação (...) ” – em consonância com o exposto previamente.<sup>34</sup>

A análise do “prejuízo sério” tende a ser abstrata, contribuindo para tal, a ausência notada no Código de Trabalho de uma noção efetiva do mesmo. Assim, perante tal vácuo na lei “ (...) a construção deste conceito tem vindo a ser feita, exclusivamente, pelos tribunais em termos nem sempre uniformes, o que gera profundas – e indesejáveis – insegurança e incerteza jurídicas (...) ” – deste modo, torna-se necessário uma densificação deste conceito deveras indeterminado.

Somos da opinião, que perante tal lacuna, e em especial pela noção abstrata que o “prejuízo sério” acarreta, que se devem criar princípios e critérios orientadores que permitam aos “operários” e decisores jurídicos agir com segurança quando confrontados com uma transferência individual ou coletiva que se apoia, e comporta um eventual “prejuízo sério” do trabalhador. Isto porque “ (...) depois de percorrer mais de uma centena de acórdãos do tribunal da relação de Lisboa, Porto, Coimbra e do Supremo Tribunal de Justiça – deparámo-nos com uma panóplia de decisões contraditórias, com desvalorização ou empolamento de factos semelhantes em diferentes decisões. Apenas no STJ conseguimos descortinar alguma uniformidade de decisões e fundamentação (...) ”.

Ora, “ (...) o conceito de prejuízo sério deve implicar um dano relevante que não tenha pequena importância e deve determinar uma alteração substancial do plano de vida do trabalhador, sendo de afastar as alterações nos seus hábitos de vida que, traduzindo-se em meros incómodos ou transtornos suportáveis, não assumem gravidade relevante na estabilidade da sua vida nem determinam alteração substancial do seu plano de vida (...) ”.

Através da análise do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de janeiro de 2010 – relatora Albertina Pereira – que “ (...) em causa está a transferência coletiva de trabalho, motivada por dificuldades económicas de uma empresa (...) a trabalhadora responsável pelo escritório da empresa resolveu o respectivo contrato invocando que a mudança de local de trabalho lhe causava prejuízo sério uma vez que face à distância que teria que passar a percorrer, deixaria de recolher a sua filha de 3 anos do infantário onde se encontrava (...) em contraposição, o empregador demonstrou ter encontrado um infantário

---

<sup>34</sup> Cfr. Art. 194º nº 5 e Art. 366º, ambos do CT.

*com disponibilidade para receber a filha da trabalhadora, junto das novas instalações, e mais 2 na área junto do local de trabalho do marido da trabalhadora (...) ficou por outro lado demonstrado que (...) demoravam cerca de 35 minutos no trajeto até ao novo local de trabalho e que o tempo de deslocação em viatura própria não seria superior a 45 minutos. Finalmente, a empresa prontificou-se para ajustar com a trabalhadora o horário que melhor de adequasse às suas necessidades, designadamente no que se referia ao intervalo de almoço (...)*”.

Mesmo perante a atuação da entidade empregadora, o tribunal julgou existir “prejuízo sério” devido à proteção dos valores como a maternidade e vida familiar.

Salvo melhor opinião, perante a decisão *supra* referida, que, para além da ausência de ponderação do interesse da empresa na mudança<sup>35</sup>, matéria analisada anteriormente, da falta de enquadramento da mudança num padrão de normalidade<sup>36</sup> - entendimento no qual nos apoiamos, em que “ (...) nas três decisões analisadas o STJ concluiu pela inexistência de “prejuízo sério”, pois entende que a alteração se contém dentro da realidade em que vive a generalidade dos trabalhadores dos centros urbanos (...) ”, tal decisão, bem como, aquelas que contém um entendimento semelhante, são distorcidas da realidade, dando primazia a um interesse pessoal do trabalhador, ignorando por completo o interesse da empresa e mesmo de outros trabalhadores que, dependem da sobrevivência da mesma - que podem vir a ser afetados por decisões como esta, que se baseia no “prejuízo sério” do trabalhador – podendo advir destas decisões vários “prejuízos sérios”, não só, de um trabalhador, mas de vários trabalhadores, na sequencia de um interesse pessoal de um ou de uma minoria de trabalhadores.

Vejamos o duto Acórdão do STJ de 2/03/1994 - relator Chichorro Rodrigues - proferido durante a vigência da LCT, mas que mantém a discussão atual em análise.

No presente Acórdão, estava em causa a decisão de uma instituição bancária em transferir determinado trabalhador da agência sita na baixa da banheira - margem sul de

---

<sup>35</sup> Cfr. Ac. Do Tribunal da Relação do Porto, 17/03/2003, Relator Sousa Peixoto – “*fornecendo a entidade empregadora transporte para o novo local de trabalho, não constitui “prejuízo sério” o facto de o trabalhador gastar mais 35 minutos na deslocação para o trabalho. os meros transtornos de ordem familiar causados pela transferência não podem ser considerados relevantes quando à mudança do estabelecimento estão subjacentes razões que se prendem com a sobrevivência da empresa*”.

<sup>36</sup> Cfr. Ac. Supremo Tribunal de Justiça de 23/11/1994, Relator Chichorro Rodrigues; 24/03/1999, Relator Padrão Gonçalves; 05/07/2007, Relator Sousa Grandão

Lisboa - para a Av. 5 de Outubro, no centro da cidade de Lisboa. Ora, o trabalhador veio alegar que residia no Barreiro há cerca de 30 anos, onde centrava a sua vida familiar, o que lhe causaria um acréscimo diário de duas horas em deslocações, alegando desse modo que lhe causaria um “prejuízo sério”.

A decisão consubstanciada no presente Acórdão contempla pela improcedência do pedido de anulação da transferência do trabalhador, com as seguintes fundamentos:

1. O prejuízo sério a que se refere a lei deve ser apreciado segundo as circunstâncias concretas de cada caso, devendo assumir um peso significativo na vida do trabalhador, afetando gravemente a estabilidade de vida do trabalhador, e violando a garantia de inamovibilidade que a lei tutela.
2. Esse prejuízo não pode, porém, consistir num “mero incómodo” ou “transtorno suportável”. De acordo com o entendimento do tribunal, o acréscimo de duas horas em deslocações diárias, não pode ser considerado mais do que um incómodo sério, que não põe decisivamente em causa as condições de vida dos trabalhadores.
3. Por último, considerou que “ (...) *A modificação “total” de hábitos de vida, não significa em si e sem mais “prejuízo sério”, lesante do interesse de estabilidade do emprego (...)*”.

Este tipo de decisão, já evidenciada noutros Acórdãos, em especial nos do STJ de 2/12/2004 e de 5/07/2007, do Tribunal da Relação de Lisboa de 2/06/2005 e do Tribunal da Relação do Porto, de 24/01/2005, tem vindo a ser alvo de críticas intransigentes por parte, e em especial, dos Professores Albino Mendes Baptista e Júlio Gomes. Ambos contestam a desmesurada precisão que se coteja ao conceito de “prejuízo sério” pelo facto de esta sintaxe parecer assentar na premissa de que é o trabalhador a ter que se adaptar ao trabalho e não o trabalho ao trabalhador.

O Professor Júlio Gomes debruça-se numa defesa sublime do trabalhar, aquando da análise específica do “prejuízo sério”, isto é, “ (...) *para ponderar adequadamente o sacrifício do trabalhador impõem-se atender em concreto ao aumento das deslocações, aos meios de transporte disponíveis para o antigo e novo trajeto, ao tempo das deslocações, mas*

*também à idade do trabalhador, aos seus problemas pessoais e familiares e de saúde, à assistência que deve prestar aos filhos e familiares doentes. No essencial estes fatores devem ser ponderados até por razões de boa-fé (...) ”<sup>37</sup>.*

Dir-se-á assim, tendo em atenção a jurisprudência e a doutrina existente, que se trata de um juízo antecipado de probabilidade, para que a putativa transferência não fira de forma demasiado gravosa os interesses do trabalhador em apreço.

Esta parece-nos, salvo melhor opinião, a forma mais assertiva de definir o conceito de “prejuízo sério”, não obstante o conhecimento preliminar da natureza e extensão do dano plausível, pois que de uma forma genérica não é suscetível de uma definição concreta.

Nesse sentido, a determinação daquilo que consiste o “prejuízo sério” deve ser aferida de uma vasa ponderação de características das partes intervenientes, o que, transportando para a prática laboral, não se afigura de fácil concretização. Por exemplo, a transferência de dois trabalhadores na mesma empresa, para o mesmo local com a mesma função, em que para um, essa mudança é prejudicial e para o outro, favorável.<sup>38</sup>

Tendo em consideração a desconformidade de decisões dos Tribunais, conforme temos vindo a afirmar, seria eloquente criar critérios objetivos para apreciar os conflitos entre o empregador e trabalhador na mudança de local de trabalho. Nesse sentido, Advogada Inês

---

<sup>37</sup> Cfr. JÚLIO GOMES, Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho, 1ª edição, Coimbra Editora 2007, pág. 642 e ss`.

<sup>38</sup> O trabalhador A vive a cinco minutos do local de trabalho, tem dois filhos, é casado, tem 39 anos de idade e tem imperativamente, por virtude da sua mulher ter horários variáveis que ser o próprio diariamente apanhar os filhos.

O trabalhador B vive igualmente a cinco minutos do local de trabalho, é solteiro, vive com os pais, tem 26 anos de idade.

Ambos ocupam a mesma posição dentro da empresa, auferem o mesmo vencimento – com a mudança de local de trabalho iriam despender cerca de quarenta minutos até ao local de trabalho, para além de não poderem almoçar em casa.

O trabalhador A ficaria impedido de tempestivamente apanhar os seus filhos, bem como de almoçar em casa, o que de certo modo lhe causaria um prejuízo. Já o trabalhador B para além do transtorno de acordar mais cedo, demorar mais 35 minutos a chegar ao trabalho e passar a efetuar as suas refeições fora de casa, nada mais o afecta.

Ambas as situações deveriam ser analisadas através de uma ponderação de vários interesses. Neste caso em concreto poderíamos aferir que para o trabalhador B não há “prejuízo sério”, há sim um transtorno. Já no que concerne ao trabalhador A o transtorno roça um eventual “prejuízo sério”, isto é, em juízo tanto poderia ser considerado um “prejuízo sério” como apenas um transtorno, tendo em conta as variadas decisões.

Colocando em hipótese o trabalhador C, que ocupa a mesma posição dentro da empresa e aufero o mesmo vencimento, mas que vive a 30 minutos e irá passar a viver a 5 minutos - a mudança ser-lhe-á favorável.

Arruda, em “*foro de actualidad*” elenca três fases com critérios a apreciar objetivamente o “prejuízo sério”:

“ (...) Primeira fase: *é exigível a um qualquer trabalhador (ou seja, em termos puramente objetivos) a alteração do local de trabalho que se visa efetivar?*

*Nesta fase devem ser ponderados fatores como distancia, aumento do tempo nas deslocações, facilidade de transportes. Tratando-se de uma alteração unilateral pelo empregador do local de trabalho de Lisboa para o arquipélago dos Açores, por exemplo, parece-nos claro que existirá prejuízo sério, sem que seja necessária a ponderação adicional de quaisquer outros fatores. Situações há em que, ainda nesta fase, possa ser exigível à empresa esforços adicionais, tais como redução de horário, concessão de transporte pessoal da empresa, etc.*

*Também não devem ser descorados, nesta fase, os motivos de ordem económica, organizacional ou outras, que estão na base da transferência, bem como o cargo que o trabalhador a transferir desempenha na estrutura organizacional. Deve, finalmente, ter-se em conta o carácter temporário ou definitivo da transferência.*

Segunda fase: *a penosidade acrescida que advém da transferência corresponde a um padrão de normalidade, quando comparada com aquela que os demais trabalhadores da localidade em causa tem que suportar para trabalhar? O dano relevante que se visa evitar deve assumir, pois, uma natureza absolutamente atípica. Não se deve descurar que qualquer alteração de local de trabalho determine uma alteração à rotina do trabalhador, que poderá determinar a necessidade de fazer reajustamentos, alguns relativamente estruturais.*

Terceira fase: *algum(s) do(s) aspeto(s) individualmente alegado(s) e demonstrado(s) por determinado trabalhador para fundamentar o “prejuízo sério” assume uma gravidade ou tem consequências tais na vida dos trabalhadores que a boa-fé imponha que não lhes seja exigido, naquelas condições, a mudança do local de trabalho?*

*Nesta última fase seriam tidos em conta aspetos puramente subjetivos (como problemas de saúde, idade do trabalhador, assistência a familiares doentes ou filhos menores, entre outros). A resposta deveria, neste estágio, ser puramente intuitiva, sendo certo que a sua prévia ponderação dependerá de o trabalhador ser alegado estes factos numa fase anterior à decisão de mudança para que o empregador esteja munido de toda a informação necessária no momento de tomada de decisão (...)”.*

Poderemos, em conclusão, de forma minuciosa, referir que deverá ser suportada a exigibilidade do sacrifício para cada trabalhador, isto, tendo em conta a “seriedade” de dois fatores, o do interesse da empresa e o fator da intensidade do prejuízo para aquele.<sup>39</sup>

Face ao *supra* exposto, não poderemos desmensurar o que na verdade é a realidade atual, isto é, a tendência que os Tribunais superiores tem demonstrado – a ponderação através de uma análise *in loco* dos interesses em jogo e em cada caso concreto – orientação que é partilhada por grande parte da doutrina.

Deste modo, e não obstante as opiniões de autores como o Professor Júlio Gomes, Albino Baptista Mendes, ou mesmo os critérios *supra* apresentados pela Advogada Inês Arruda, essencial será, numa mescla de opiniões e decisões dissemelhantes, definir em concreto, de uma forma simples e objetiva o conceito de “prejuízo sério”, através de uma cuidadosa ponderação de interesses.

Assim sendo, somos de parecer, salvo melhor opinião, que o “prejuízo sério” deveria ser apreciado da seguinte forma:

1. Para além da extinção, total ou parcial do estabelecimento, se registre de modo efetivo um outro interesse da empresa.
- 1.2. Para tal, terá que ser analisada a exigibilidade desse interesse em conformidade com o *supra* exposto (*o interesse da empresa enquanto requisito para o exercício de um direito por parte do empregador, exclui à partida que as exigências do interesse da empresa correspondam apenas ao interesse subjetivo do empregador. O empregador tem é de atuar em conformidade com a organização na qual se insere a relação de trabalho e, por conseguinte, o interesse da empresa tem de ser entendido como uma referência às exigências da organização, que se aferem à luz de critérios de experiência, tipicidade e normalidade*).
2. Apenas e só quando os pontos anteriores estiverem preenchidos se pode analisar o provável “prejuízo sério” do trabalhador.
- 2.1. Análise do mesmo tendo em conta “*a realidade em que vive a generalidade dos trabalhadores dos centros urbanos*”<sup>40</sup> – logo, teria que ser uma análise onde exclui a priori o mero incomodo ou transtorno por parte do trabalhador.

---

<sup>39</sup> Cfr. António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 12ª edição, Almedina 2005, pág. 425 e ss

<sup>40</sup> Cfr. página 24

3. Ao ponderar os interesses subjacentes em cada caso concreto, afastando de imediato o mero capricho, incomodo ou, a análise dos factos e a decisão final estará certamente mais facilitada – e com certeza que a jurisprudência se aproximará da uniformização das dispares decisões até agora cumpridas.

Mas a quem cabe provar a existência desse prejuízo sério? *A posteriori* de se verificar um interesse da empresa na transferência do trabalhador.

Relativamente ao ónus de prova seguimos e partilhamos a orientação que o Código Civil nos verte, isto é, “*àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado*” – nos termos e para os efeitos do disposto no art. 342º nº1 do CC. Deste modo é ao trabalhador que cabe provar a existência de um “prejuízo sério”, pois o mesmo é afeto à sua esfera jurídica e pessoal.

No entanto, e para além desta orientação estar tipificada no Código Civil, na prática, somos da opinião que tal se justifica, mesmo inexistindo tal norma tipificada, pois desde logo aquando da contratação do trabalhador e no decorrer da sua prestação laboral há que ter em conta os direitos de personalidade que o Código de Trabalho contempla.

Em especial realçamos aqui, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 16º do CT a reserva da intimidade da vida privada:

*“1 – O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.*

*2 – O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.”<sup>41</sup>*

No entanto, em certos casos há exceções, pois pode suceder que para o bom funcionamento da empresa seja necessário a quebra da reserva da intimidade da vida privada – veja-se por exemplo os desportistas profissionais, em que esta quebra é absolutamente essencial para a sua prestação laboral.

---

<sup>41</sup> Cfr. Artigo 26º nº 1 da CRP e Artigo 80º do Código Civil

Também o art. 17º do CT – proteção de dados pessoais – nos faz opinar no sentido *supra* referido, desde o seu primeiro contacto com o empregador, ou seja, mesmo antes de firmado o contrato de trabalho:

“ (...) 1 – O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou trabalhador que preste informações relativas:

a) À sua vida privada, salvo quando sejam estritamente necessárias (...)

b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem (...)

2 – As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico (...)

3 – O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais (...) ”<sup>42</sup>

Neste caso a recolha é permitida quando se entra ou se trata de uma esfera pública, do conhecimento em geral, sendo a recolha proibida nas esferas íntima e privada, em que na esfera íntima é absolutamente proibido e na esfera privada pode ser relativa.

No entanto interessa aqui analisar o ónus da prova no que concerne ao “prejuízo sério”, o que face ao *supra* mencionado podemos concluir que respeitando os direitos de personalidade do Código do Trabalho o empregador é detentor de informações básicas do trabalhador, sendo que para uma análise efetiva do “prejuízo sério” é necessário ir para além dessa visão genérica, pois está em causa a articulação da vida profissional e pessoal do trabalhador.

Assim sendo, deve ser o trabalhador, não só e apenas porque o Código Civil aponta no mesmo sentido, mas essencialmente porque é o trabalhador que é detentor de conhecimento privilegiado no que concerne ao impacto que a sua transferência pode ter na sua vida.

Porém, e apesar de ser esta a orientação de grande parte da doutrina e jurisprudência, há autores que têm uma orientação em sentido contrário – que é ao empregador que cabe o ónus de provar o “prejuízo sério” do trabalhador – os Professores Júlio Gomes, Albino

---

<sup>42</sup> Cfr. Artigo 26º da CRP e Lei 67/98 de 26 de Outubro, retificada pela Declaração de Retificação nº 22/98, de 13 de Novembro.

Mendes Baptista e Catarina Carvalho interpretem o mesmo preceito de forma inversa – a inexistência de “prejuízo sério” é o pressuposto constitutivo do exercício do direito potestativo de transferir um trabalhador e, assim, deverá ser o empregador a suportar o ónus de alegação e de prova – “ (...) *continuamos a sustentar a posição que sempre defendemos: 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 (...)* ”.<sup>43</sup>

Discordamos desta óptica, reiterando que “*àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado*” – assim nos termos do art. 342º n.º1 do CC é ao trabalhador que cabe provar a existência de um “prejuízo sério”, pois mesmo o é afeto à sua esfera jurídica e pessoal.

### **3. Despesas do Trabalhador**

Nos termos e para os efeitos no disposto do art. 194º n.º 4 do CT:

“ (...) 4 – *O empregador deve custar as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento (...)* ”.

#### **3.1. Transferência Definitiva**

Através da análise do disposto no n.º 4 do art. 194º do CT retira-se, através da letra da lei, que o empregador “deve” acarretar com o aumento as despesas inerentes às deslocações que o trabalhador está obrigado a fazer em virtude da transferência de local de trabalho, bem como por outro lado, das despesas inerentes à mudança de residência.

Contudo, uma análise que contempla apenas e só a letra da lei não faz qualquer sentido na prática laboral, pois poderia tornar-se em grande parte das situações num “prejuízo muito sério” para o empregador em termos financeiros.

---

<sup>43</sup> Cfr. JÚLIO GOMES, Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho, 1ª edição, Coimbra Editora 2007, pág. 644.

Desde já, cremos que “das duas uma”, ou o empregador cobre o acréscimo das despesas que decorrem das deslocações que o trabalhador em virtude da mudança de local de trabalho está obrigado a fazer – neste caso o trabalhador permaneceu na sua anterior residência ou alterou a mesma em virtude de um desejo/necessidade pessoal – ou por outro lado cobre as despesas atinentes à mudança de residência que o trabalhador foi obrigado a fazer.

Daqui resulta que o empregador, independentemente das vicissitudes de cada caso concreto, apenas “deve” cobrir uma das situações previstas no art. 194º n.º 4 do CT pelos motivos *supra* expostos.

Em sentido contrário, a orientação dada pelo Professor Júlio Gomes é no sentido de ser exequível que o empregador cubra as despesas decorrentes da mudança de residência do trabalhador, bem como as despesas do acréscimo das deslocações inerentes a mudança de local de trabalho.<sup>44</sup>

Com todo o respeito e salvo melhor opinião, parece-nos uma posição deveras desajustada da realidade, pois o trabalhador que mude de residência em virtude da mudança de local de trabalho – sendo essas despesas custeadas pelo empregador – e simultaneamente que o empregador cubra as despesas de deslocação dessa nova residência para o novo local de trabalho, pois se assim fosse em qualquer situação/relação laboral o empregador teria que custear, no mínimo, as deslocações para o local de trabalho sempre que um trabalhador alterasse a sua residência, sob pena de infringir direitos constitucionais e laborais como o da igualdade, proporcionalidade ou não discriminação. Para além de que também “*não vemos qualquer fundamentação com apoio na lei para (...) que lhe sejam pagas (...)*”<sup>45</sup>.

Assim, um conflito deste género deve ser resolvido segundo os ditames da boa-fé, tendo em consideração que o empregador apenas suportará uma das situações previstas no art. 194º n.º 4 do CT.

---

<sup>44</sup> Cfr. Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Coimbra 2007, p. 646 – “ (...) *não vemos razão para que tal possa suceder: imagine-se que o trabalhador é transferido para um novo local de trabalho que fica no centro de uma grande cidade ou numa outra cidade onde, de qualquer modo, a habitação é muito dispendiosa, pelo que se vê forçado a mudar-se para os arredores dessa cidade, onde a habitação é mais cara. Apesar da sua mudança de residência, pode ter de suportar maiores despesas de deslocação do que aquelas que suportava antes e não vemos qualquer fundamentação com apoio na lei para que não lhe sejam pagas (...)*”.

<sup>45</sup> Cfr. Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Coimbra 2007, p. 646

Situações há, em que a mudança de residência quase se torna como que obrigatória, como uma transferência de um trabalhador do Porto para Lisboa, atendendo à distância patente. No entanto não há nada que obrigue o trabalhador a efetivar essa mudança de residência, trata-se de uma decisão que pertence à esfera jurídica do trabalhador – contudo essa mesma decisão não pode vincular o custeamento do empregador no que concerne às deslocações que o trabalhador teria que fazer diariamente – a boa-fé não obriga a tal, mas sim a uma ponderação de interesses, tanto do lado do empregador como do trabalhador.

Contudo, a regulamentação mais frequente é a de que a empresa custei todas as despesas decorrentes da transferência definitiva, nas quais se inclui tanto o acréscimo das deslocações inerentes e despesas decorrentes da mudança de residência.<sup>46</sup>

### 3.2 Transferência Temporária

No que concerne à transferência temporária, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 194º n.º4 do CT, o nosso entendimento é diverso daquele que foi até aqui expresso, relativamente à transferência definitiva.

Assim, salvo melhor opinião, nos casos de transferência temporária o empregador “deve” custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, como também dos custos inerentes ao seu alojamento temporário – aproximando-nos deste modo da letra da lei.

Porém, nestas situações parece-nos ter de existir uma ponderação mais intensa dos interesses de ambas as partes, em especial quanto à entrada na esfera pessoal do trabalhador e na esfera do interesse empresarial subjacente ao empregador. Isto é, interesses como a escolha do alojamento, o tipo, qualidade, local, devem atender não só à comparação com a residência permanente do trabalhador, como ao afastamento da sua rotina diária. Por seu turno, terá dentro das condicionantes mencionadas que haver certa flexibilidade do trabalhador nessas escolhas, mediante a localização do seu novo local de trabalho, fazendo assim com que também o empregador não sofra em demasia com as despesas que deve custear.

---

<sup>46</sup> Como o custo de transporte, o tempo gasto nas deslocações, a renda da casa ou as despesas decorrentes do agregado familiar.

Por se tratar de uma situação temporária, distinta e com consequências diversas da transferência definitiva, parece-nos que a ponderação de interesses está facilitada, visto que o interesse exigível que a empresa detém passa apenas por uma mudança temporária do seu efetivo, logo ponderar esse interesse com um esforço financeiro que possa satisfazer o trabalhador para que o mesmo garanta o seu interesse parece acessível adesão por parte da entidade empregadora

Analisadas que estão as hipóteses do art. 194º nº4 do CT, cabe questionar:

1. Até onde podem ir estas despesas?
2. Em que medida?
3. O que contemplam objetivamente?
4. Quais os critérios a adotar?
5. O poder de decisão encontra-se em que esfera? Na do trabalhador ou empregador?

Acontece que a resposta às questões *supra* mencionadas não se encontram tipificadas, e nem o próprio Código do Trabalho contém critérios objetivos na definição de tal problemática.

Nesse sentido, atrevemo-nos a apresentar critérios orientadores na tentativa de uma definição concreta dos custos subjacentes ao art. 194º nº 4 do CT, elencando três tipos de análise para resolução do problema:

1. Custos de deslocação: deve-se observar o quotidiano do trabalhador e os custos que ele usualmente tem que despender nas suas deslocações diárias para o local de trabalho. Há que analisar também o tipo de transporte que usa diariamente para tal deslocação (carro, autocarro, comboio, metro, mota, etc.).

Efetuada esta análise, há que vislumbrar a existência de uma solução que não acarrete um elevado incómodo ao trabalhador, sendo que ponderar os fatores *supra* descritos implica naturalmente uma abertura leviana de ambas as partes na negociação.

2. Mudança de residência: inevitavelmente deve-se observar as condições em que o trabalhador coabitava antes da transferência (tipo de habitação, local, etc.),

não podendo ou devendo nestes casos o trabalhar ver diminuídas as condições que detinha anteriormente.

Deve também nestas situações haver uma grande flexibilidade do empregador, visto que uma mudança de habitação torna-se abrupta no quotidiano e bem-estar do trabalhador.

3. Transferência temporária: em conformidade com o que temos vindo a referir, nestas situações os custos devem/são suportados de forma mais abrangente pelo empregador, pois no entender do empregador usualmente há uma maior flexibilidade.

Ora, propomos que nestas situações se analise as condições de alojamento, que não podem/devem ser inferiores à residência do trabalhador, exceto se o próprio concordar – há também nestes casos uma maior flexibilidade da parte do trabalhador, pois ele sabe de antemão que se trata de uma situação temporária.

Relativamente às deslocações, deve procurar-se a alternativa mais económica, pois tratam-se de deslocações temporárias, sendo que no caso de o trabalhador não concordar, deve ser ele a suportar o acréscimo da deslocação mais económica.

Como se pode verificar, tudo isto, não será exequível se ambas as partes não se alicerçarem na boa-fé, pois mesmo com uma orientação que tenta ser objetiva, se não houver flexibilidade de negociação de ambas as partes, dificilmente se chegará avante com satisfação para ambos.

Poderemos assim responder parcialmente, após a criação/proposta de critérios orientadores às questões *supra* mencionadas.

As despesas, devem ser alvo de ponderação por ambas as partes e, devem ir como limite até um nível de razoabilidade que permitirá tanto ao empregador como ao trabalhador não verem diminuídas as condições anteriores à efetiva transferência.

Sendo que, o poder de decisão não deve permanecer em nenhuma das partes, mas sim ser uma decisão nivelada pela ponderação de ambos os interesses, sendo que em virtude da transferência e mediante os interesses em jogo de cada caso concreto haverá sempre uma parte que detém um poder de decisão superior, raros serão os casos em que estarão iguais.

#### 4. Cláusula de Mobilidade Geográfica

Compete-nos não deixar escapular a referencia ao disposto no art. 194º n.º 2 do CT, referente à cláusula de mobilidade geográfica, que prevê a seguinte possibilidade - “ (...) *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 (...)* ” – isto é, o empregador e o trabalhador têm autonomia para no que diz respeito à mobilidade geográfica, estipular através de acordo cláusulas divergentes das expressas na lei.

A doutrina dominante afirma que esta cláusula terá imperativamente que se coadunar com o disposto no art. 280º do CC, sob pena de nulidade, pois terá sempre que ser determinável “ (...) *não parece admissível uma cláusula que permitisse ilimitadamente ao empregador colocar o trabalhador a todo o tempo em qualquer local de trabalho por ele escolhido, dado que essa cláusula seria nula por indeterminabilidade do objeto (...)* ”.<sup>47</sup>

Porém, não concordamos com o *supra* referido, salvo melhor opinião, adotamos a posição orientadora do Professor António Monteiro Fernandes, por ser a mais adequada em virtude de toda uma ideia que tentamos transmitir ao longo da presente dissertação – mais autonomia de estipulação contratual para os intervenientes – assim “ (...) *as partes podem dar-lhe a amplitude que quiserem (...)* a determinação do local de trabalho está na plena disponibilidade das partes (...) ”,<sup>48</sup> interessa assim, não deixar que a parte mais forte, o empregador, confeccione de livre e espontânea vontade a determinação do local de trabalho, pois desse modo apenas será uma parte (empregador) a determinar o mesmo, mas sim, e em conformidade com o expresso na lei “ (...) *as partes (...)* mediante acordo (...)”<sup>49</sup>

Não obstante a exposição descrita no parágrafo precedente e, em concreto no que tange ao confronto com o princípio da inamovibilidade, nos termos e do disposto no art. 129º alínea f) do CT, em conformidade com o Professor Liberal Fernandes “ (...) *a verdade é que nem a inamovibilidade nem a mobilidade poderão ser absolutas (...)* ”<sup>50</sup>, assim, cumpre determinar o sentido que a lei dá à expressão “*alargar ou restringir*”.

---

<sup>47</sup> Cfr. Luís Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, 2010, pág. 305

<sup>48</sup> Cfr. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 15ª edição, Almedina, 2010, pág. 457 e 458

<sup>49</sup> Cfr. Artigo 194.º n.º 2 do Código do Trabalho

<sup>50</sup> Cfr. *Local de Trabalho, estabilidade e mobilidade: o paradigma do trabalhador “on road”*, Temas laborais, Coimbra editora, 2005, pág. 79

“ (...) Para liberal Fernandes, a expressão *alargar ou restringir não pode significar escancarar e suprimir (...)* ” opondo-se a esta posição o Professor Pedro Madeira Brito, defendendo que “ (...) *as partes podem determinar que o empregador não tem a faculdade de alteração do local de trabalho, apenas que essa alteração se dê por acordo (...)* ” no entanto “ (...) *a possibilidade de excluir o poder de modificação unilateral não pode impedir que o empregador transfira o estabelecimento, quando entenda, conveniente em função das necessidades empresariais (...)* “. <sup>51</sup>

Por último, interessa realçar, que o poder dado pela cláusula em questão, não permite uma direta correlação com o interesse da empresa, ou seja, o empregador não pode utilizar a cláusula da mobilidade geográfica quando exista subjacente a esta um interesse pessoal. Assim, o empregador apenas pode transferir o local de trabalho do trabalhador quando o motivo seja um interesse da empresa exigível, “ (...) *restando portanto às partes estipular sobre o requisito do prejuízo sério (...)* “. <sup>52</sup> sendo que, conforme *supra* referimos somos da opinião que deve haver uma livre estipulação das partes, mesmo que isso implique algum “prejuízo sério”, o que certamente não se verificará, visto que será um acordo entre ambas as partes, pelo que pode o legislador ou o sujeito comum considerar que se trata de um “prejuízo sério” quando na verdade para a parte interveniente não o é, e desse modo tem toda a liberdade para estipular o que lhe bem aprouver, sempre em razão e com observância do princípio da boa-fé.

---

<sup>51</sup> Cfr. Código do Trabalho Anotado, 8ª edição, Almedina – anotação de Pedro Madeira de Brito, pág. 497

<sup>52</sup> Cfr. Código do Trabalho Anotado, 8ª edição, Almedina – anotação de Pedro Madeira de Brito, pág. 497

## Capítulo IV - Na Contratação Coletiva

Não obstante tudo o que foi prescrito até ao presente, nos termos a para os efeitos do disposto no art. 194º n.º 6 do CT “ (...) o disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (...) ” isto é, a partir da entrada em vigor do Código de 2009, o regime expresso no Código de Trabalho no que concerne à transferência de local de trabalho, tem um carácter supletivo face aos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

Contudo, e apesar da disposição melhor identificada no precedente parágrafo ter sido uma novidade legal, a mesma, já era aplicada antes de entrada em vigor, pois os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho erigiam já disposições dissemelhantes relativamente às regras do local de trabalho e da sua transferência – o n.º 6 do art. 194º do CT veio apenas tipificar aquilo que era praticado na realidade laboral, pois efetivamente e em termos práticos, era o que melhor se enquadrava com a realidade e necessidade dos intervenientes laborais.

Vários são os exemplos de instrumentos de regulação coletiva de trabalho que preveem, em relação aos vários sectores de atividade, a transferência do local de trabalho do trabalhador subordinado.

### No que concerne ao conceito de local de trabalho:

CCT entre a Fepces e a Groquifar, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 30, de 15/08/2008:

“ (...) Cláusula 27.ª

*1 – O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua atividade e para o qual foi contratado (...) ”* – são os casos dos trabalhadores que laboram especialmente fora do estabelecimento da empresa.

CCT entre os correios de Portugal, S.A. E o Sindetelco, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 14, de 15/04/2008:

“ (...) Cláusula 41ª

2 - O trabalhador pode ter mais do que um local de trabalho, nas seguintes situações:

A) Sempre que tal for acordado;

B) Para satisfação de necessidades de estabelecimentos que não justificam a afetação de trabalhador a tempo completo, obrigando -se a empresa ao pagamento do acréscimo de despesas de transporte entre os locais de trabalho, bem como a computar como tempo de trabalho o estritamente necessário à viagem entre os locais de trabalho (...) ” – devido as características da empresa em concreto e as demais semelhantes, adaptam-se as regras à realidade.

Acordo de empresa entre a NAV – Navegação Aérea de Portugal, E.P.E. e o Sitava, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 12, de 29/03/2005:

“ (...) Cláusula 16ª

1 – Sem prejuízo do disposto no nº2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração (...) ”

CCT entre CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal e SETAA - Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 33, de 08/09/2007:

“ (...) Cláusula 71ª

1 – O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2 – Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador (...) ”

Relativamente à transferência definitiva de local de trabalho:

Acordo de empresa entre a NAV – Navegação Aérea de Portugal, E.P.E. e o Sitava, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 12, de 29/03/2005:

“ (...) Cláusula 19ª

*1 - Os trabalhadores poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho desde que haja lugar a vagas ou venham a ser criados novos postos de trabalho e os interessados reúnam todas as condições previstas para o desempenho das funções a que se candidatem (...) ”* – um mecanismo através de critérios objetivos serve a motivação e discricionariedade do trabalhador.

CCT entre os Correios de Portugal, S.A. e o Sindetelco, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 14, de 15/04/2008:

“ (...) Cláusula 40ª

*1 - Entende-se por permuta a troca de posto de trabalho efetuada entre dois trabalhadores que desempenhem funções da mesma categoria profissional.*

*2 - A permuta é um meio excepcional de transferência, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e rege -se pelo disposto nos números seguintes. (...) ”* – um mecanismo também ele que está ao serviço do trabalhador, que se justifica em especial quando a entidade empregadora tem grande dimensão.

CCT entre CAP Confederação dos Agricultores de Portugal e SETAA Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 33, de 08/09/2007:

“ (...) Cláusula 73ª

*Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro (...) ”*

CCT entre CAP Confederação dos Agricultores de Portugal e Fesaht Sind. aa Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 33, de 08/09/2007:

“ (...) Cláusula 50ª

*O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela grande deslocação (...) ”*

Deslocações em serviço e custeamento de mudança temporária e definitiva:

CCT entre a Fepces e a Groquifar, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 30, de 15/08/2008:

“ (...) Cláusula 27.ª

2 – *Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.*

3 – *O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações*

Cláusula 28.ª

1 – *a empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das inerentes despesas (...)* ”

Acordo de empresa entre a NAV – Navegação Aérea de Portugal, E.P.E. e o Sitava, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 12, de 29/03/2005:

“ (...) Cláusula 17ª

1 – *Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.*

2 – *Quando a deslocação o exigir, a empresa assegurará aos trabalhadores deslocados em serviço alojamento em condições de comodidade e conforto, transporte para, do e no local de deslocação, taxas de portagem ou de aeroporto, passaporte, vistos e vacinas (...)* ”

Na linha do Código do Trabalho:

CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado e Fesete, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 19, de 22/05/2007:

“ (...) Cláusula 20ª

*2 – A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado (...) ”*

Com referência a motivos de interesse da empresa:

CCT entre os Correios de Portugal, S.A. e o Sindetelco, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 14, de 15/04/2008:

*“ (...) Cláusula 36ª*

*1 – Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo ou por interesse da empresa nos termos da lei e do presente AE.*

*3 – Considera-se existir interesse da empresa quando a mudança visar nomeadamente a eliminação de excedente de pessoal resultante de reorganização ou extinção de serviços, ou o aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais (...) ”*

CCT entre Aphort – Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e Fetese, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 26, de 15/07/2008:

*“ (...) Cláusula 76ª*

*1 – O empregador pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, num raio de 15 km, e desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.*

*2 – Consideram-se motivo de transferência os seguintes:*

*A) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;*

*B) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;*

*C) Aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adotados;*

*D) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este, e desde que a primeira imponham a transferência do trabalhador (...) “*

Após a análise das cláusulas supra referidas, bem como, outras semelhantes, no que concerne à definição de local de trabalho, transferência definitiva, temporária, deslocções, custeamento com a transferência/deslocação, certamente e indubitavelmente se pode chegar a uma conclusão, a de que efetivamente e em conformidade com o expresso supra o art. 194º nº 6 do CT apenas veio tipificar aquilo que na prática já era a realidade laboral. Na verdade os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vão ao cerne da questão, isto é, na grande parte das CCT ou acordos de empresa, inversamente ao que sucede no código do trabalho, estão expressos de forma clara, objetiva e com critérios reguladores os moldes em que deve ser efetuada a transferência do trabalhador, os custos que deve suportar e até mesmo uma definição mais objetiva do que é o local de trabalho.

Efetivamente, e em termos práticos, a contratação coletiva é a que melhor se coaduna com a realidade e com as necessidades dos intervenientes laborais.

Creemos que, tal como acontece na contratação coletiva, o contrato individual de trabalho deveria poder acrescentar as cláusulas que as partes entendessem serem as mais ajustadas no caso concreto, tendo como limite a salvaguarda da Lei Fundamental.

## **Capítulo V - Reflexão: Código do Trabalho versus “Crise”**

### **1. Flexibilização das Leis Laborais**

As regras do Código do Trabalho têm vindo a ser sucessivamente alteradas com o intuito de aumentar a produtividade e competitividade da economia do país. Todavia, salvo melhor opinião, tal objectivo, apenas será alcançado através de uma flexibilização das normas laborais.

Muitas vezes se têm oposto a esta flexibilização, com o argumento de que tais alterações culminam numa retração dos direitos dos trabalhadores hoje alcançados. Porém, uma análise cuidada ao Código do Trabalho evidencia, desde logo, uma realidade completamente distinta. Na verdade, podemos mesmo afirmar que o Código de Trabalho padece de um protecionismo excessivo dos trabalhadores o que, em nossa opinião, tem vindo a prejudicar as entidades empregadoras, funcionando como uma ancora que as impede de

aumentar a sua produtividade, competitividade e, conseqüentemente, travando o seu crescimento.

Fazendo uma retrospectiva sobre a história do sistema laboral Português, facilmente se compreende que este sempre foi marcado por um elevado cariz protecionista para com os trabalhadores, tida desde sempre como a parte fraca da relação laboral. Efetivamente, esta realidade fez sentido até determinada altura – diríamos até à 1ª guerra mundial- devido às atrocidades a que os trabalhadores eram sujeitos. Acontece, que desde então a consciencialização da sociedade em relação a esses problemas conheceu um aumento exponencial que culminou na adoção de políticas de proteção que hoje estão salvaguardadas até a nível internacional. Havendo mesmo garantias mínimas imperativas, às quais nenhum Estado se pode subtrair sob pena de ter de responder perante tribunais internacionais.

Outro fator, que não pode ser menosprezado, é a evolução da realidade empresarial, hoje dominada pelo fenómeno da Globalização. Com efeito, os sistemas jus-laborais tradicionais com perfis protecionista unilaterais, foram-se tornando desadequados á evolução da economia e dos modelos empresariais. Efetivamente, os pressupostos fundamentais em que assentavam os sistemas tradicionais residiam na valorização da relação de trabalho como um vínculo por tempo indeterminado, a tempo inteiro, envolvendo uma integração intensa do trabalhador na organização da empresa, em moldes rígidos quanto a determinação das funções e quanto ao nível de tutela concedido. Estes regimes mostram-se desadequados para responder ao fenómeno de internacionalização da economia e da sua informatização, bem como, ao incremento da circulação internacional dos trabalhadores.

Neste sentido, vários autores se têm pronunciado a favor da necessidade de abandonar estes modelos tradicionais, vistos hoje como grandes responsáveis da grave crise que a Europa e Portugal estão a viver

*“ (...) a feição protecionista que desde sempre caracterizou o direito do trabalho tem desde aí vindo a ser posta em causa por certas correntes de pensamento, que entendem que ela não teria hoje razão de ser e seria, não só um dos responsáveis pela crise da economia e pelo deficiente funcionamento do sistema produtivo, como inclusivamente um elemento de bloqueio à sua ultrapassagem (...) sustenta-se mesmo que tal feição protecionista, enfatizando os direitos dos trabalhadores empregados, esqueceria os desempregados e os*

*jovens à procura do primeiro emprego e que, ao pôr em risco a própria sobrevivência das empresas, nem sequer serviria, a não ser no imediato, aqueles primeiros (...)*”<sup>53</sup>

Assim sendo, podemos afirmar que o desenvolvimento das relações económicas internacionais veio a por em cheque este modelo típico, razão pela qual se têm vindo a desenvolver um pouco por todo o mundo, doutrinas que defendem estratégias de flexibilização da relação laboral de forma a conseguir adapta-la á nova realidade.

*“ (...) entende-se que a necessidade de rápidas respostas das empresas às exigências cada vez maiores do mercado e à introdução de novas tecnologias e processos de fabrico pressuporia a maior mobilidade da mão de obra e, daí, maior flexibilidade do regime jurídico do contrato de trabalho, considerado demasiado rígido e, por isso mesmo, incapaz de se adaptar àquelas exigências (...)*”<sup>54</sup>

Na esteira da Professora Palma Ramalho<sup>55</sup>, podemos identificar duas grandes áreas de flexibilização:

1. Flexibilização externa: procura abrir os sistemas jurídicos a novas modalidades de contratação laboral – as chamadas relações laborais atípicas como o trabalho intermitente, o *jobsharing* e o contrato de trabalho a termo;
2. Flexibilização interna: baseia-se na diminuição de rigidez dos regimes laborais em matérias chaves para a gestão das empresas, como o tempo e o local de trabalho, as funções do trabalhador e a cessação do contrato.

Esta evolução, permite aliviar a pressão garantística que recai sobre as entidades empregadoras ao mesmo tempo que impulsiona o aumento de emprego, ainda que incerto e a curto prazo, o que face ao contexto atual é melhor que o desemprego que afeta a ordem mundial.

---

<sup>53</sup> Cfr. Estudos sobre o Código do Trabalho, José João Abrantes, Coimbra Editora, pág. 120 – “O tema tem merecido uma justificada atenção dos juslaboralistas. V., por ex., em França, a coletânea de estudos, dirigida por Antoine Lyon-Caen e Antoine Jeammaud, *Droit du Travail, Démocratie et Crise* (1986), e, em Portugal, *Temas de Direito do Trabalho, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito d Trabalho*, bem como, mais recentemente, as intervenções que lhe foram dedicadas em vários congressos, nomeadamente no II e no III Congressos Nacionais de Direito do Trabalho e nas X *Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*”.

<sup>54</sup> Cfr. Estudos sobre o Código do Trabalho, José João Abrantes, Coimbra Editora, pág. 120

<sup>55</sup> Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Modernizar o Direito do Trabalho para o seculo WW1 - Notas breves sore o livro verde da Comissão Europeia de 22 de Novembro de 2006 e sobre os desafios da flexi segurança.*

Como já se afirmou, em resultado desta flexibilização a tutela laboral vai sendo diminuída, o que torna imperioso que se pense a questão não só sob esta perspetiva mas também sob outro ângulo que permita conter os resultados negativos daí decorrentes. Neste sentido, tem vindo a ser desenvolvida na Europa a ideia de flexi-segurança com vista a contornar os efeitos nefastos da flexibilidade, sem no entanto a por em causa.

Mais uma vez, seguimos de perto os ensinamentos da Professora Palma Ramalho, que afirma que a segurança implícita nesta nova estratégia em nada tem a ver com a tradicional ideia de segurança no emprego a que estamos habituados - ou seja, não se fundamenta na ideia do trabalhador não ser despedido sem justa causa. O que a flexi segurança procura é a segurança no desemprego, o que se pode concretizar através da implementação de medidas de aumento da formação profissional dos trabalhadores ao longo da sua vida ativa, de forma a garantir maior adaptabilidade do trabalhador em cenários de desemprego que possam implicar uma necessidade de mudança de funções. E medidas de reforço da proteção social dos trabalhadores na situação de desemprego com o intuito de proporcionar um período de reorganização da vida profissional sem o sufoco financeiro daí inerente.

Aquando da assinatura do memorando da “Troika” em 2011, foi imposto a Portugal uma flexibilização do seu regime laboral, e embora algumas alterações tenham sido feitas, estas ficaram muito aquém do desejável.

Por conseguinte, é necessário e urgente, mais e melhores alterações ao Código de Trabalho, no sentido de abandonar por completo o protecionismo, tal como afirma o Professor José João Abrantes “ (...) *o intervencionismo estadual e a autonomia coletiva limitam o bom funcionamento do aparelho produtivo, levando à retração da oferta do emprego e à falta de mobilidade da mão-de-obra, defende-se a abolição do status quo vigente em matéria de leis do trabalho – ou seja, o abandono do protecionismo e o regresso à plena autonomia da vontade – e apela-se, por conseguinte, à criação de um novo direito do trabalho, revalorizador do contrato individual, numa ótica liberal, cuja maior preocupação seria a competitividade das empresas e ao qual competiria contribuir para assegurar a funcionalidade da gestão e a solidez das empresas, garantindo a flexibilização e a diminuição dos custos de trabalho, se necessário à custa das garantias dos trabalhadores, valores agora arvorados em causas da crise ou pelo menos da impossibilidade de a superar (...)* ”.

A flexibilização assenta, essencialmente, no expresso no parágrafo precedente, pois cada vez que se reduz a flexibilidade das leis laborais, mais apertada fica a margem de manobra das empresas, o que conseqüentemente “aperta o cerco” aos trabalhadores. Deste modo, o protecionismo característico las leis laborais funcionará ao contrário da sua suposta finalidade, a proteção do trabalhador, ou seja, para que a economia cresça, para que haja um aumento de produtividade e de competitividade será necessário flexibilizar as leis laborais, pois o trabalho e a evolução até aqui registada, não é suficiente.

Será esta uma boa altura para os protecionistas flexibilizarem também a sua ideologia, marcada pela precariedade atual das relações de trabalho, pois o processo de flexibilização parece-nos o mais acertado, tendo como razão de ser a melhoria das condições empresariais e conseqüente melhoria das condições individuais dos trabalhadores, pois afinal tem como finalidade a valorização das relações humanas, a valorização da força de trabalho, da responsabilidade, do bem-estar económico e financeiro das empresas e do bem-estar dos trabalhadores.

## **2. Autonomia Privada como Meio**

A aparição do protecionismo deveu-se essencialmente ao facto da relação entre empregador e trabalhador não ser equilibrada, possibilitando abusos por parte do empregador, sendo este a parte dominante na relação. Este facto foi a origem do protecionismo que as leis laborais expressam, foi quem deu maior contributo para o que se tem assistido no Direito do Trabalho, o que se percebe, como já foi referido, até determinada época.

Porém, na atualidade, reiteramos que não vemos razão de ser dessa necessidade de proteção – esse papel está largamente difundido na Constituição da República Portuguesa – pois a base “ (...) *do conceito constitucional da relação de trabalho assenta na ideia de que o trabalhador é uma pessoa, cuja liberdade e cujos direitos não podem ser totalmente sacrificados aos interesses empresariais, havendo, antes, que encontrar soluções que garantam tanto a liberdade de empresa como aqueles direitos dos trabalhadores (...)* ”, logo se a CRP protege esses direitos, as leis laborais devem assentar numa premissa de liberdade contratual, pois nesta altura não se justifica tal protecionismo.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Cfr. página 36 e 37

Assim sendo, salvo melhor opinião, deve dar-se a liberdade necessária ao empregador e ao trabalhador para negociarem entre ambos as condições em que a relação laboral se vai fomentar, visto estarem antemão, protegidos grande parte dos direitos do trabalhador, o que equivale a dizer que a autonomia privada deve funcionar na sua plenitude nas relações laborais – aplicando-se diretamente a toda a problemática da mobilidade geográfica do trabalhador, em todas as suas modalidades de transferência.

É verdade que não se pode ignorar o trabalhador como cidadão, como uma pessoa digna, os seus direitos, mas também não se pode simplesmente ignorar que as empresas são geridas por essas pessoas – o que está em causa sob a nossa perspetiva é converter as leis laborais em leis mais flexíveis, que aparentemente o empregador se torna efetivamente a parte mais forte (sempre foi e não pode deixar de o ser sob pena de extinção das empresas como as concebemos hoje em dia) mas que em fomento disso os interesses dos trabalhadores sejam alcançados - e nada melhor que uma época de crise para fomentar essa união entre as partes, que deve ter como finalidade “remar para o mesmo lado” em alcance de objetivos comuns e consequentemente através desse objetivos das partes.

### **3. Em especial na Mobilidade Geográfica – prevenção**

Exposta a nossa posição, propomos uma abordagem diferente da questão.

Com efeito, Portugal é um país muito pouco dado à mobilidade. Somos um país que ainda vive agarrado à ideia de uma vida sedentarizada. Todavia, as vicissitudes económicas atuais, mostram-nos o quão desadequada é essa visão. A economia evoluiu para uma economia de grupos, a tradicional empresa nacional é hoje, internacional e, atua em vários países, obrigando a constantes fluxos de capitais e de recursos humanos entre polos opostos do globo. A globalização e a informatização tornaram o mundo numa aldeia global livre de fronteiras, em que as distâncias físicas são cada vez menos relevantes. Sendo caso paradigmático desta realidade a União Europeia, cujos esforços, no sentido da abolição de entraves á livre circulação de pessoas, capitais e mercadorias é emblemático.

Porém, a “mentalidade portuguesa” mantém-se em grande parte, agarrada à cómoda ideia da imobilidade, tida hoje, quase como um direito constitucional. Todavia, esta é uma questão que não pode continuar a ter o tratamento que lhe vem a ser despedido.

Não queremos com isto dizer, que se há-de desproteger totalmente o trabalhador e que este deverá viver na insegurança de ser transferido para o outro lado do mundo sem quaisquer garantias. O que pretendemos mostrar, é que Portugal é um país de dimensões relativamente pequenas, onde as distancias percorridas para ligar as diferentes cidades são consideravelmente curtas, especialmente quando comparadas com muitos outros países. Ainda assim, propagou-se a ideia de que demorar uma hora para chegar ao local de trabalho é um grande incómodo, sendo esta conceção ainda mais acentuada nas regiões menos desenvolvidas. Por consequência encontramos aglomerados muito maiores de população nas cidades capitais do que no resto do país, sendo certo, que o grau de desenvoltura de uma cidade condiciona a oferta de emprego, e que tal fator será sempre preponderante na decisão de começar uma vida.

Contudo, se a “mentalidade laboral” evoluísse no sentido de uma maior aceitação á mobilidade geográfica, talvez fosse permissível combater os resultados perversos da sobrelotação das cidades capitais. Com efeito, ao aceitar-se a ideia de que o local de trabalho não tem que ficar na mesma cidade do local onde se habita, conseguiríamos alcançar uma maior dispersão populacional que permitiria impulsionar o desenvolvimento de áreas do país hoje totalmente desertificadas.

Por tudo isto, propomos que, antes demais, se desenvolvam algumas iniciativas por parte do Estado, no sentido de promover a aceitação de distâncias aceitáveis entre local de trabalho e residência. Deste ponto de vista, o critério a considerar será o de qual o esforço de distância percorrida se pode impor a um homem médio, tendo em conta as divergências patentes na remuneração dos trabalhadores, tendo em igual consideração a realidade prática laboral que se vive nas pequenas e médias empresas.

A ponderação do fator “prejuízo sério” intervém no seu expoente máximo nos casos em que as distancias entre local de trabalho e residência são de tal ordem que já não seria razoável exigir a uma pessoa que as percorresse todos os dias sem lesar os seus direitos, máxima segurança e saúde no trabalho. Nestes casos importa considerar todas as consequências decorrentes de uma alteração do local de trabalho, não só para o trabalhador, mas também para o seu agregado familiar.

Para estas situações, apontamos como solução a previsão de expedientes que tornassem obrigatório para o empregador a necessidade deste se precaver, aquando das negociações com o candidato ao posto de trabalho, da posição por este assumida

relativamente a um hipotético cenário de transferência de local de trabalho. Desta forma, o empregador estará na posse de um dado que lhe poderá servir de vantagem face uma real situação de mobilidade, atuando de forma preventiva face a um futuro conflito.

É certo, que este dado por si só, não torna vinculativa a posição inicialmente adotada pelo trabalhador, que com o passar do tempo, e de acordo com as vicissitudes da sua vida, poderá mudar de opinião. Simplesmente, esta recolha de informação no momento da contratação permitirá não só ao empregador uma maior noção da disponibilidade dos seus trabalhadores, como fará com que estes últimos ganhem uma consciência mais real que a situação de mobilidade pode eventualmente vir a ocorrer.

Este tipo de trabalho levaria a uma diminuição de custos tanto pela parte empregadora como pelos trabalhadores, pois iria prevenir conflitos entre ambos, bem como iria criar uma certa legitimidade ao empregador para efetivamente encetar a transferência.

Deste modo, o trabalhador deve estar disponível para dar a conhecer a informação necessária, sendo que, no caso de o empregador não estar a violar os direitos de personalidade, é-lhe completamente legítimo recolher estas informações, que devem ser disponibilizadas obrigatoriamente pela contraparte.

## Conclusão

Em suma, através da presente dissertação acatamos com algumas críticas, discordâncias e conclusões. Entre muitas outras, melhor expressas e refutadas no texto precedente concluímos o seguinte:

Designar o local de trabalho constitui, indubitavelmente, um elemento essencial do contrato de trabalho, de carácter delimitativo, desse modo a materialização efetiva do local de trabalho gere-se através da autonomia privada resultante do acordo alcançado, sendo que nesse sentido, há que compor um conceito lato que se consubstancie num nível minimamente exigível de determinação.

Perfilhamos que o local de trabalho é um elemento essencial do contrato, assim, se um elemento essencial do contrato não está definido, há que o definir, pois até ao momento da sua definição, a vontade das partes é a celebração de um contrato de trabalho, e não, simplesmente torna-lo inválido. Essa definição deverá ser restrita e efetuada com um dever especial de cuidado.

O facto de as partes terem demonstrado vontade - autonomia privada - na celebração de um contrato seria bastante para através do poder de direção, o empregador ter legitimidade para definir o local de trabalho.

As partes, através da autonomia privada podem e devem dentro dos próprios limites, no âmbito da própria autonomia, e não dentro de outros limites, fazer prevalecer a sua vontade, tendo como segurança que nenhum terceiro, ou mesmo a lei, possa dar como inválido um ato que os próprios querem concretizar.

Na transferência colectiva - nº 5 do art. 366º do CT é possível ilidir a presunção expressa no seu nº 4 – nesse sentido deve a devolução da compensação ser efectuada no prazo de seis meses, os mesmos que o trabalhador tem nos termos do art. 388º nº 2 do CT para impugnar o despedimento colectivo, carecendo assim o art. 366 nº 5 do CT de uma revisão, pois carece de objectividade prática.

Na transferência individual, pode concluir-se que o interesse da empresa enquanto requisito para o exercício de um direito por parte do empregador – despedimento - exclui, à partida, que as exigências do interesse da empresa correspondam apenas ao interesse subjetivo

do mesmo. Assim, o empregador deve atuar em conformidade com a organização na qual se insere a relação de trabalho e, por conseguinte, o interesse da empresa deve ser entendido como uma referência às exigências da organização, que se aferem à luz de critérios de experiência, tipicidade e normalidade.

O “prejuízo sério” foi alvo de uma análise exaustiva, pelo que, tendo em atenção a jurisprudência e a doutrina existente, conclui-se que se trata de um juízo antecipado de probabilidade, para que a putativa transferência não fira de forma demasiado gravosa os interesses do trabalhador em apreço. Esta parece-nos a melhor e mais assertiva forma de definir o conceito de “prejuízo sério. Nesse sentido, a determinação daquilo que consiste o “prejuízo sério” deve ser aferida de uma vasa ponderação de características das partes intervenientes, o que, transportando para a prática laboral, não se afigura de fácil concretização. Tendo em consideração a desconformidade de decisões dos Tribunais, seria eloquente criar critérios objetivos para apreciar os conflitos entre o empregador e trabalhador na mudança de local de trabalho. Quanto ao que diz respeito do ónus da prova, deve ao trabalhador caber a prova da existência de um “prejuízo sério”, pois o mesmo é afeto à sua esfera jurídica e pessoal.

Importa, após a análise do sistema, e em especial, dos critérios subjacentes à mudança do trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente, o requisito do “prejuízo sério”, aferir que as leis laborais são escassas nessa matéria, pecando pela carência de requisitos objetivos que possam dissipar as dúvidas que as partes tenham, bem como, e essencial, dissipar as dúvidas da jurisprudência, terminado de vez com as decisões dissemelhantes em casos semelhantes.

Quando a transferência se concretiza - definitiva – o trabalhador que mude de residência em virtude da mudança de local de trabalho, vê as suas despesas duplamente custeadas pelo empregador. Nesta ótica, o problema deve ser resolvido segundo os ditames da boa-fé, tendo em consideração que o empregador apenas deverá suportar uma das situações previstas no art. 194º n.º 4 do CT.

Porém, nos casos de transferência temporária o empregador “deve” custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, como também dos custos inerentes ao seu alojamento temporário – aproximando-nos deste modo da letra da lei.

Numa visão alargada deste ramo do Direito, marcada pela precariedade das relações de trabalho, o processo de flexibilização parece-nos ser o caminho mais ajustado, tendo como razão de ser a melhoria das condições empresariais e conseqüente melhoria das condições individuais dos trabalhadores, pois afinal tem como finalidade a valorização das relações humanas, a valorização da força de trabalho, da responsabilidade, do bem-estar económico e financeiro das empresas e do bem-estar dos trabalhadores.

Com a atual crise que insiste em penetrar no nosso Portugal, é deveras importante, abordar objetivos em larga medida, efetuando reformas ponderadas, incisivas, que consigam ir ao fundo dos problemas da realidade laboral, deixando de tomar parte, dando maior liberdade aos contraentes. Para tal, é necessário flexibilizar as leis laborais em geral, por forma a acrescentar valor às empresas e conseqüentemente, aos trabalhadores que as compõem, com leis que promovam a competitividade, desenvolvimento e crescimento da atividade comercial, pois desse modo teremos a curto/medio prazo uma forte mão-de-obra, satisfeita, motivada e socialmente saciada com a conjuntura que outorga e adquire

## **Bibliografia**

### **A - Monografias e Manuais**

- Albino Mendes Batista, *Prontuário de Direito de Trabalho – Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica*, N° 73, 2006
- Albino Mendes Batista, *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho: memórias/coordenação António Moreira*, Coimbra, Almedina, 2007
- António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 15.ª edição, Almedina, 2010
- José Andrade Mesquita, *Direito do Trabalho*, 2ª Edição, AAFDL, 2004
- José João Abrantes, *Estudos sobre o Código do Trabalho – o Código do Trabalho e a Constituição, o Novo Código do Trabalho e os Direitos de Personalidade, a Mobilidade dos Trabalhadores no Código do Trabalho, a Greve no Código do Trabalho – Coimbra Editora*, 2004
- José João Abrantes, *Estudos em homenagem ao professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida – Liberdade Contratual e Lei: o caso das cláusulas de mobilidade geográfica dos trabalhadores*, 3º Volume
- Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007
- Liberal Fernandes, *Local de Trabalho, Estabilidade e Mobilidade: o paradigma do trabalhador “on road”*, temas laborais, Coimbra editora, 2005
- Luís Manuel Teles de Menezes leitão, *Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, 2010
- Maria Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho, parte II – Situações Laborais Individuais*, 1.ª edição, Almedina 2006
- Maria Rosário Palma Ramalho, *Modernizar o Direito do Trabalho para o seculo WW1 - Notas breves sore o livro verde da Comissão Europeia de 22 de Novembro de 2006*

- Paulo Sousa Pinheiro, *Prontuário de Direito do Trabalho, Apreciação crítica à revisão do Código do Trabalho: aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – N.º 70, 2009*

- Pedro Madeira de Brito, *Estudos do Instituto de Direito de Trabalho, Volume I – 1.º Curso de Pós-Graduação organizado pelo Instituto de Direito do Trabalho, coordenação de Pedro Romano Martinez*

- Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho, 1.ª edição, Almedina, 2002*

### **B – Artigos e Legislação**

- Bernardo da Gama Lobo Xavier, *o lugar da prestação de trabalho, estudos sociais e corporativos, Lisboa, II série, n.º 33, 1973*

- *Código do Trabalho Anotado* (Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva) – revisto pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 8.ª edição, Almedina, 2009

- Hélder Quintas, *Prontuário de Direito de Trabalho - A concretização do princípio da boa-fé enquanto limite normativo das cláusulas de mobilidade geográfica, N.º 74-75, 2006*

- Inês arruda, *“foro de actualidad, actualidad jurídica Uría Menéndez 26/2010”* – o conceito de “prejuízo sério” na transferência de local de trabalho – critérios orientadores

- José João Abrantes, *Prontuário de Direito do Trabalho - Algumas notas sobre mobilidade geográfica do trabalhador, N.º 87, 2010*

- *Questões Laborais, João Leal Amado – Modificação substancial das condições de trabalho: o caso da mobilidade geográfica, A. 15 – N.º 32, 2008*

- *Questões Laborais N.º 32, Dir. Liberal Fernandes, Jorge Leite, Júlio Gomes – Associação de Estudos Laborais, Coimbra Editora, 2008*

### **C - Jurisprudência**

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02/03/1994 – Relator Chichorro Rodrigues
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02/12/2004
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 05/07/2007
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10/03/2008 – Relator Fernanda Soares
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18/01/2010 – Relator Albertina Pereira
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 24/01/2005
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 02/06/2005
  
- Todos os Acórdãos no sítio: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

