

# O DIREITO À TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR POR MOTIVO DE SAÚDE

Tiago Pimenta Fernandes<sup>1</sup>

---

*Sumário: 1. Introdução. 2. O regime jurídico da mobilidade geográfica do trabalhador no Código do Trabalho. Breve síntese. 3. Mobilidade geográfica e a flexibilização do Direito do Trabalho. 4. Mobilidade geográfica e os direitos fundamentais do trabalhador. O direito à proteção na saúde. 5. A mobilidade geográfica como um direito do trabalhador. 6. O direito à transferência do trabalhador por motivo de saúde. 7. Referências*

## 1 INTRODUÇÃO

As alterações no mundo do trabalho são cada vez mais céleres e exigem dos empregadores uma maior agilidade e rapidez na sua capacidade de resposta. Daí que, ao longo dos últimos anos, o tema da flexibilidade das leis laborais tenha dominado muitos dos debates que ocuparam as sociedades ocidentais desenvolvidas. No entanto, a questão da flexibilidade pode facilmente entrar em conflito com a função social e a própria razão de ser da lei laboral, que se baseia na ideia do respeito pelo trabalhador e pelos direitos que lhe são constitucionalmente reconhecidos.

A ideia de que o trabalhador tem direito a uma certa estabilidade do seu local de trabalho não é nova, já que desde sempre se assumiu que toda a sua vida pessoal e familiar se organiza em função do âmbito geográfico em que desenvolve a prestação laboral. A definição de local de trabalho corresponde assim a um interesse fundamental do trabalhador<sup>2</sup>, mas que este, hoje mais do que nunca, se vê na necessidade de com-

---

<sup>1</sup> Professor Auxiliar da Universidade Portucalense, Infante D. Henrique Advogado.

<sup>2</sup> FERNANDES, A. M., *Direito do Trabalho*, 17.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2014, pp. 387-388; e MARTÍNEZ, P. R., *Direito do Trabalho*, 7.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2015, p. 749.

patibilizar com os interesses do seu empregador<sup>3</sup>. Na verdade, um pouco por todo o lado as legislações laborais têm-se revelado sensíveis à necessidade de alteração do local de trabalho, para dar expressão a exigências empresariais de adaptação a alterações de circunstâncias ou de otimização dos fatores produtivos, que reclamam a mobilidade dos trabalhadores<sup>4</sup>.

Nos tempos que hoje atravessamos, em que as dificuldades económicas ameaçam gravemente as organizações produtivas e o emprego por toda a Europa, designadamente em Portugal, as soluções jurídicas consagradas para fazer frente a este cenário assumem um protagonismo inegável, que despertou o nosso interesse para o seu estudo. Neste contexto, a mobilidade geográfica assume-se particularmente relevante, não apenas por constituir um importante instrumento de flexibilidade interna ao serviço do empregador<sup>5</sup>, permitindo o aperfeiçoamento deste no mercado de emprego<sup>6</sup>, um aumento da competitividade<sup>7</sup> e, de certa forma, a luta contra a estagnação<sup>8</sup>, mas também por representar uma alternativa relevante ao despedimento do trabalhador<sup>9</sup>.

<sup>3</sup> Sobre este ponto, *vd.* PEREIRO, J. C., Conciliación de vida privada y laboral, *TL*, n. 103, p. 45-65, 2010, La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa, *Revista de Derecho Social*, n. 31, pp. 21-40, 2005, e Medios para promover la conciliación de la vida familiar, *Anuario de la Facultad de Derecho de Ourense*, n. 1, pp. 131-148, 2004; PESET, J. M.<sup>a</sup> G. e TORRES, L. E. N., Poderes directivos empresariales y conciliación de la vida laboral y familiar: una asignatura pendiente, *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, 1.<sup>a</sup> ed., La Ley, Madrid, pp. 179-202, 2010; e RAMÍREZ, C. J., La difícil supervivencia de la conciliación entre la vida laboral y familiar en tiempos de crisis y reforma, *AS*, n. 4, pp. 1 e ss., 2013.

<sup>4</sup> Para alguma doutrina, a facultade de modificação unilateral do local de trabalho poderá enquadrar-se numa categoria jurídica recente, a que se dá o nome de *adaptação do contrato*, e que revela o conjunto de instrumentos jurídicos de que as partes se poderão servir para ajustar o conteúdo contratual a novas ponderações de interesses, ou mesmo criar um novo contrato (sobre esta figura, *vd.* BRITO, P. M., *Do local de trabalho. Tese de mestrado na área das ciências jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, FDUL, Lisboa, 1997, p. 218).

<sup>5</sup> Assim, HEREDERO, N. C., La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos y aplicativos de su regulación jurídica, *AS*, 1996-III, p. 2469.

<sup>6</sup> XAVIER, B. L., O Direito do Trabalho na crise”, *Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na crise, Poder empresarial, Greves atípicas*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, p. 119. Segundo o autor, “é natural preocupação do Estado estimular o trânsito dos trabalhadores de zonas deprimidas ou com excesso de procura de emprego para aquelas em que se encontra maior oferta”.

<sup>7</sup> XAVIER, B. L., A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho, *RDES*, p. 527, 1986.

<sup>8</sup> SILVA, M.<sup>a</sup> M. M., Mobilidade Funcional, *QL*, n. 9-10, p. 73, 1997.

<sup>9</sup> GUANTER, S. R., La flexibilidad interna en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral, *AL*, n. 17, t. 2, p. 1 e ss., 2012. Na verdade, o despedimento conver-

Tradicionalmente, a regulação da mobilidade geográfica revela uma sensibilização do sistema para os interesses do empregador, por contraponto aos do trabalhador, que se dirigem para a conservação do lugar originário de prestação do trabalho<sup>10</sup>. Aceita-se que o funcionamento normal de uma empresa nem sempre será compatível com um entendimento rígido do local de trabalho, o que tem legitimado uma certa flexibilização deste conceito e um reforço dos poderes do empregador quanto a essa matéria por parte do legislador<sup>11</sup>. Por outro lado, parece admitir-se que uma ideia de boa-fé possa impor ao trabalhador um certo nível de sacrifício quando este se depare com uma ordem de mudança do seu local de trabalho<sup>12</sup>, o que muitas vezes validará uma medida empresarial de transferência, assim se admitindo um afastamento cada vez mais progressivo do trabalhador relativamente ao centro de produção, ao ponto de hoje já haver quem questione a própria importância desta temática<sup>13</sup>. No entanto, vimos assistindo paulatinamente à emergência de verdadeiros direitos a transferir do trabalhador, que visam protegê-lo em situações delicadas nas quais possa estar em causa a salvaguarda de outros interesses dignos de relevo, nomeadamente, a sua integridade física e psíquica.

---

teu-se no tema do nosso tempo e é desde há anos a preocupação prioritária dos jus-laboralistas (MELGAR, A M., *El Libro Blanco de la Comisión Europea y la reforma laboral española*, REDT, n. 68, p. 863, 1994).

- <sup>10</sup> LÓPEZ, M. C. P. e ROSA, M. A., *Derecho del Trabajo*, 20.<sup>a</sup> ed., Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2012, p. 913; FRANCO, T. S., Movilidad geográfica, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 58, p. 100, 2005. Segundo RAMALHO, M.<sup>a</sup> R. P., a possibilidade de o empregador alterar unilateralmente o local de trabalho explica-se mais por uma ideia de tutela da situação jurídica do empregador, da sua qualidade de empresário, com necessidades de gestão, do que por um desvio ao sinalagma contratual (*Autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina Coimbra, Coimbra, 2001, p. 122).
- <sup>11</sup> Alguns autores comparam esta solução à doutrina da alteração da base negocial, consagrada no art. 437 CC, onde se lê que, “se as circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar tiverem sofrido uma alteração anormal, tem a parte lesada direito à resolução do contrato, ou à modificação dele segundo juízos de equidade, desde que a exigência das obrigações por ela assumidas afete gravemente os princípios da boa-fé e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato” (assim, XAVIER, B. L., O lugar da prestação do trabalho, *RESC*, 1970, n. 33, p. 11 e ss.).
- <sup>12</sup> GOMES, J., com a colaboração de GUEDES, A., Algumas considerações sobre a transferência do trabalhador (nomeadamente no que concerne à repartição do ónus da prova), *RDES*, n. 33, p. 107-108, 1991.
- <sup>13</sup> Neste sentido, RAY, J. E., *Le Droit du Travail à l'Épreuve du Télétravail: le Statut du Télétravailleur*, *DS*, n. 2, p. 121, 1996. No entanto, para GAURIAU, B., esta continuará a ser uma temática essencial (*Mobilité et Obligation de Résidence du Salarié*, *DS*, n. 12, p. 1016, 1996).

Na opinião de alguns autores, “o Direito do Trabalho dispõe de instrumentos jurídicos necessários para adaptar a relação laboral às diferentes circunstâncias”<sup>14</sup>. Ainda assim, coloca-se muitas vezes a questão de saber se o ordenamento jurídico contempla ou não medidas laborais suficientes para as empresas em crise, por um lado, e para a realidade da vida do próprio trabalhador, por outro. Antes de tudo, “importa compreender as regras dos instrumentos que já existem, para compreender a sua potencialidade”<sup>15</sup>. É precisamente esta a missão a que nos propomos, voltando a nossa atenção para o estudo do mecanismo da mobilidade geográfica, tal como se encontra consagrado no direito português, uma análise que incidirá particularmente na eventual possibilidade de o trabalhador vir a ser transferido por motivos relacionados com a sua saúde.

## **2 O REGIME JURÍDICO DA MOBILIDADE GEOGRÁFICA DO TRABALHADOR NO CÓDIGO DO TRABALHO. BREVE SÍNTESE**

Desde a sua criação e até à sua versão mais atual, o Código do Trabalho português foi apenas alvo de uma grande revisão, que se traduziu na aprovação do Código do Trabalho de 2009, pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Neste diploma, que no essencial manteve o anterior regime, a matéria da mobilidade geográfica aparece hoje regulada no art. 194, que corresponde, com algumas alterações de redação, ao disposto nos arts. 315 e 316 do Código de 2003, uma nova arrumação (num só artigo) que veio criar alguns problemas interpretativos, nomeadamente, tendo em conta que o regime jurídico dos vários tipos de modificações do local de trabalho (definitiva e temporária, por um lado, e individual e coletiva, por outro) não é o mesmo. Na versão mais recente do Código, o legislador veio reforçar a abertura do regime da mobilidade geográfica ao interesse do empregador, ao continuar a prever a possibilidade de estipulação de cláusulas de mobilidade geográfica entre as partes, bem como confirmar a inadmissibilidade da imposição da transferência individual quando dela possa esperar-se “prejuízo sério” para o trabalhador. Decorre também do atual artigo 194.4 CT que “o empregador deve custear as

<sup>14</sup> LEITE, J., Competitividade das empresas e flexibilização do Direito do Trabalho, *RDES*, p. 287, julho/setembro 1987.

<sup>15</sup> MAZZUCCONI, C. S. M., El cambio de residencia en la movilidad geográfica, *AS*, n. 17, p. 110, janeiro de 2010.

despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento”, uma alteração de redação do preceito da LCT (em que se aludia a “despesas diretamente impostas pela transferência”, como vimos) da qual se depreende que o legislador pretendeu efetivamente restringir as despesas a suportar pelo empregador ao acréscimo do preço dos transportes ou às maiores despesas derivadas da utilização de viatura própria. A maior inovação do CT de 2009, no entanto, consiste na atribuição ao trabalhador vítima de violência doméstica do direito à transferência do seu local de trabalho (art. 195 CT), regime esse que consagrou, pela primeira vez entre nós, um verdadeiro direito a transferir a favor do trabalhador, o que se revela particularmente importante atendendo ao âmbito do presente estudo.

### 3 MOBILIDADE GEOGRÁFICA E A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Entendida como um “processo de modificações jurídicas que visa à diminuição dos constrangimentos impostos à atividade económica, derivados das regras jurídico-laborais, imperativas e universais, que asseguram uma proteção rígida dos trabalhadores”<sup>16</sup>, a flexibilidade prende-se, essencialmente, com o conjunto de mecanismos e instrumentos de que a empresa dispõe para enfrentar variações qualitativas e quantitativas da procura, reduzindo o efeito destas sobre a sua estrutura de custos. Do ponto de vista do Direito do Trabalho, ela gira em torno do maior ou menor grau de rigidez da regulação laboral, “entrecruzando-se assim a dinâmica do mercado com as regras jurídicas que a condicionam”<sup>17</sup>.

A flexibilidade reclama das organizações empresariais uma capacidade de gestão da sua mão de obra, com a finalidade de fazer frente a condições mutáveis do mercado, integrando um conjunto muito variado de medidas que vão desde o ajuste do volume de emprego até à organização funcional da empresa, passando pela remuneração, a organização do tempo de trabalho ou mesmo a mobilidade dos trabalhadores. Por conse-

<sup>16</sup> Seguimos aqui a noção avançada por PINTO, M. (L'assouplissement du temps de travail, *Revue Internationale Droit Comparé*, n. 1, p. 171 e ss., 1990).

<sup>17</sup> FERRER, M. R. B., La flexibilidad de la fuerza del trabajo y el Derecho español del Trabajo, *La flexibilidad laboral en España* (coord. J. Rivero Lamas), Editora Universidade de Zaragoza, Instituto de Relaciones Laborales, Zaragoza, p. 168, 1993.

guinte, a flexibilidade “não se limita às facilidades de que os empregadores dispõem para contratar nem, sobretudo, e como simplifica o Livro Verde, para despedir”<sup>18</sup>.

A necessidade de melhorar a produtividade e a competitividade, a globalização dos mercados e o conseqüente crescimento das empresas no território nacional e internacional exigem, cada vez mais, flexibilidade aos trabalhadores, em nome dos interesses económicos e estratégicos das empresas, suas empregadoras. Como é sabido, a relação laboral caracteriza-se por uma relação de poder-sujeição, pelo que “a liberdade de uma das partes é suscetível de ser feita perigar pelo maior poder económico e social da outra”<sup>19</sup>. Daí que tradicionalmente o Direito do Trabalho se tenha preocupado em assegurar uma função garantística, em proteger a parte mais fraca: o trabalhador. No entanto, como veremos, o atual Código do Trabalho português foi elaborado sob o lema da flexibilização, o que em certa medida prejudicou a mencionada função protetora do trabalhador.

A recente tendência de promoção da flexibilidade interna da empresa verificou-se também no ordenamento português, com a versão originária do Código de 2003 e posteriores alterações ao diploma, introduzidas pela Lei nº 7/2009, de 12 fevereiro, a conduzirem à criação de um Direito do Trabalho preocupado sobretudo em assegurar a funcionalidade da gestão e a solidez das empresas, garantindo a flexibilização e a diminuição dos custos do trabalho. Sedimentou-se, assim, a ideia de que, para tornar possível a manutenção da empresa, o empregador vê-se por vezes na necessidade de introduzir modificações na prestação laboral e de impor ao trabalhador obrigações que excedem o puro objeto contratual, designadamente a alteração do local onde este vinha desenvolvendo a sua prestação laboral.

A mobilidade geográfica, entendida tradicionalmente como aquela que é imposta unilateralmente pelo empregador por causas relacionadas com a própria empresa, pressupõe naturalmente um conflito de interesses entre este e o trabalhador. De um lado, este pretende estruturar e reivindicar um direito à inamovibilidade. De outro, parecem atendíveis os desejos empresariais de adaptar a prestação laboral às necessidades que ocorram no decurso da relação laboral, designadamente através de uma maior maleabilidade da mão de obra. Em todo o caso, esta tendência

---

<sup>18</sup> DAL-RÉ, F. V., El debate europeo sobre la ‘modernización del Derecho del Trabajo’ y las relaciones laborales triangulares, *RL*, n. 3, p. 4, 2009.

<sup>19</sup> ABRANTES, J. J., *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, p. 192, 2004.

flexibilizadora há-de ser encarada com cautela, não devendo ser absolutizada. Com efeito, não se ignora que o processo de flexibilização de Direito do Trabalho pode dar origem a uma certa desregulamentação, conducente à eliminação de algumas normas laborais protetivas, com a entrega das respetivas matérias à esfera da autonomia privada, pelo que caberá ao legislador o traçar da fronteira da legalidade de atuação das partes.

#### **4 MOBILIDADE GEOGRÁFICA E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR. O DIREITO À PROTEÇÃO NA SAÚDE**

“O trabalhador não é uma máquina que se possa transportar de um lugar para o outro, como pareça melhor, mas alguém que volta, tal como as plantas, às suas raízes”, tal como foi já salientado pela jurisprudência espanhola<sup>20</sup>. No entanto, a subordinação jurídica, enquanto elemento essencial indiscutível do contrato de trabalho<sup>21</sup>, implica uma certa compressão da sua liberdade pessoal<sup>22</sup>, o que tem reclamado a intervenção dos direitos fundamentais que lhe são constitucionalmente atribuídos<sup>23</sup>. Como é sabido, a legislação do trabalho “acaba por seguir uma direção oposta à que resultaria das exigências dos preceitos constitucionais”, que apontam para uma limitação dos poderes do empregador quando em confronto com valores e princípios tidos como superiores, acabando por proceder a um “aumento generalizado dos poderes do empregador e à correlativa acentuação da dependência jurídica do trabalhador”<sup>24</sup>.

<sup>20</sup> STSJ Andaluzia (Málaga) de 3 de abril de 1995 (AS 1477).

<sup>21</sup> Sobre a subordinação jurídica enquanto elemento essencial do contrato de trabalho, *vd.*, por todos, GOMES, J., *Direito do Trabalho – relações individuais de trabalho*, v. I, Coimbra Editora, Coimbra, p. 101 e ss., 2007, e RAMALHO, M.<sup>a</sup> R. P., *Tratado de Direito do Trabalho, parte II – situações laborais individuais*, 5.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2014, p. 32 e ss.

<sup>22</sup> ABRANTES, J. J., *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*, II *Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, p. 106, 2002.

<sup>23</sup> Sobre a evolução que a relação entre o contrato de trabalho e os direitos fundamentais foi sofrendo ao longo dos tempos, no ordenamento jurídico português, *vd.* ABRANTES, J. J., *op. ult. cit.*, p. 107 e ss.

<sup>24</sup> ABRANTES, J. J., *Cláusulas de mobilidade geográfica do trabalhador. Algumas questões*, *Direito do trabalho + crise = Crise do direito do trabalho?*, Actas do Congresso de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, p. 31, 2011.

O poder diretivo do empregador traduz uma faceta da liberdade da empresa e, como tal, cabe-lhe assegurar a respetiva gestão, a todos os níveis, inclusive a de recursos humanos, permitindo-lhe atingir uma certa rentabilidade económica<sup>25</sup>. Compete a este último determinar, dirigir e orientar a atividade do trabalhador, seu subordinado, que trabalha sob as suas ordens, direção e fiscalização. A liberdade da empresa, base dos poderes patronais, recebe consagração constitucional em vários ordenamentos jurídicos, nomeadamente o português e espanhol (arts. 61 CRP e 38 CE, respetivamente). Daí que se entenda que “o exercício pelo trabalhador dos seus direitos fundamentais não pode afetar a finalidade da empresa, nem gerar a inexecução do contrato”<sup>26</sup>. No seguimento deste raciocínio, “deve procurar-se a concordância prática dos interesses envolvidos através do princípio da proporcionalidade, na sua dimensão de necessidade, adequação e proibição do excesso”<sup>27</sup>.

Contudo, da materialidade exposta não deve olvidar-se que o poder de direção atribuído ao empregador não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o trabalhador enquanto cidadão, nomeadamente os decorrentes de uma ideia de dignidade da pessoa humana no trabalho<sup>28</sup>, direito enformador da constituição laboral que lhe confere uma proteção transversal contra todo e qualquer comportamento que se revele ofensivo do seu núcleo garantístico<sup>29</sup>. Com efeito, a tutela da personalidade do trabalhador enquanto limite intrínseco ao exercício

<sup>25</sup> Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de julho de 2008 (proc. nº 0812216).

<sup>26</sup> Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2 de fevereiro de 2009 (proc. nº 0843819).

<sup>27</sup> *Vd.* ABRANTES, J. J., Estudos sobre o Código do Trabalho, cit., pp. 159 e ss.

<sup>28</sup> Conforme sublinhou o Tribunal Constitucional Espanhol, no Acórdão 53/85 de 11 de abril de 1985, a dignidade da pessoa humana encontra-se intimamente relacionada com os direitos relativos à integridade física e moral, ao livre desenvolvimento da pessoa, à honra, à intimidade (PACHECO, M. G. R., *O Assédio moral no trabalho – o elo mais fraco*, Almedina, Coimbra, p. 33, 2007). No mesmo sentido, CARVALHO, M., A ilicitude do despedimento e a reintegração do trabalhador, *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, p. 193, 2007, e Assédio moral/mobbing. Breves considerações, *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Coimbra Editora, Coimbra, p. 261-286, 2006; SEQUEIRA, A. M., Do assédio no local de trabalho, Um caso de *flirt* legislativo, Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno, *QL*, n. 28, p. 241-258, 2006; e MARTÍNEZ, P. R., *op. cit.*, p. 633-635.

<sup>29</sup> Sobre a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador no âmbito do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, *vd.* PEREIRO, J. C., La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Revista de Derecho Social*, n. 69, p. 79-102, 2015.

dos poderes organizacionais do empregador vem ganhando cada vez mais terreno no plano juslaboral<sup>30</sup>, o que acaba por assumir importantes reflexos em sede de modificação do local de trabalho daquele.

Em regra, os direitos fundamentais são encarados como sendo plenamente eficazes no âmbito do contrato de trabalho<sup>31</sup>, “só assim não acontecendo quando a essa eficácia se oponham interesses legítimos do empregador”<sup>32</sup>. No sistema português, relevamos nesta sede o art. 18.3 CRP, nos termos do qual apenas serão admissíveis as limitações dos direitos fundamentais que não afetem a extensão e o alcance do conteúdo essencial desses direitos e que, para além disso, se revelem justificadas por critérios de necessidade e de proporcionalidade<sup>33</sup>. Ainda assim, e na esteira de alguns autores, na hora de determinar qual destes polos de tensão saiu privilegiado, “teríamos de concluir que o legislador constituinte deu prevalência aos mecanismos de contrapoder na empresa”, por contraponto ao respeito pela dignidade de direitos fundamentais do cidadão-trabalhador<sup>34</sup>. Conforme já referido, ambas as leis constitucionais consagram um direito à iniciativa económica privada, optando por um modelo de economia de mercado assente na liberdade de empresa e na defesa da produtividade<sup>35</sup>, o que naturalmente tem repercussões em sede da necessidade de mobilização dos trabalhadores<sup>36</sup>. Na verdade, tratando-se o

<sup>30</sup> PARRA, M. L., *Los limites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, Barcelona, p. 108 e ss., 1999.

<sup>31</sup> CATOIRA, A. A., El concepto jurisdiccional de límite de los derechos fundamentales, *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña*, n. 2, p. 14, 1998.

<sup>32</sup> ABRANTES, J. J., elabora uma importante ressalva para as chamadas *empresas de tendência*, em relação às quais considera que, “em virtude do seu peculiar caráter, alguns direitos fundamentais devem ser limitados ou mesmo excluídos”. O autor relembra uma célebre decisão proferida por um tribunal alemão, que se pronunciou pela licitude de um despedimento, por parte de um Hospital de que era proprietária a Igreja Católica, de um trabalhador que, após se ter divorciado, voltara a casar civilmente, decisão essa fortemente criticado pela doutrina alemã (*Contrato de trabalho e direitos fundamentais*, cit., p. 111-112).

<sup>33</sup> ABRANTES, J. J., *op. ult. cit.*, p. 114. Ao invés do texto constitucional luso, a Constituição espanhola não se refere expressamente à possibilidade de limitação dos direitos fundamentais por si consagrados, muito embora a doutrina reconheça hoje essa possibilidade (*vd.*, por todos, CATOIRA, A. A., El concepto jurisdiccional de límite de los derechos fundamentales, cit., p. 17 e ss.).

<sup>34</sup> ABREU, J. M. C., Poder empresarial: fundamento, conteúdo, limites, *Temas de Direito do Trabalho, Direito do trabalho na crise, Poder Empresarial, Greves Atípicas*, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de direito do trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, p. 77, 1990.

<sup>35</sup> LÓPEZ, M. C. P. e ROSA, M. A., *op. cit.*, p. 914.

<sup>36</sup> PÁEZ, F. A., *Curso de Derecho del Trabajo I, La relación de trabajo*, Tecnos, Madrid, p. 573, 2011; BAPTISTA, A. M., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 38; e OLI-

contrato de trabalho de um contrato de trato sucessivo, parece existir motivo suficiente para que o empregador, com a finalidade de se adaptar às exigências técnicas e organizativas da empresa, e ao abrigo da mencionada liberdade da empresa, disponha de poderes excepcionais que lhe permitam alterar de forma unilateral e substancial alguns aspetos do objeto da prestação, designadamente as condições de trabalho convencionadas entre as partes<sup>37</sup>.

Dáí que em Portugal se entenda que o legislador optou por um Código de Trabalho estruturado a favor do empregador<sup>38</sup>. Exemplo disso é o facto de a mobilidade geográfica poder ser alargada por contrato individual (art. 194.2 CT), o que vem valorizar o papel do contrato como fator de promoção da mobilidade do trabalhador, uma aposta clara na autonomia e na liberdade contratual que, poderá dizer-se, parece contrariar a própria função social do Direito do Trabalho<sup>39</sup>. Trata-se, no entanto, de um regime suscetível de entrar em colisão com o exercício de certos direitos fundamentais por parte do trabalhador, nomeadamente o direito a uma vida extraprofissional ou a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar<sup>40</sup>.

O poder empresarial vê-se, assim, limitado pela atribuição de direitos fundamentais ao trabalhador, bem como por princípios como o da boa-fé ou do abuso de direito. Nesta sede, salientamos o direito à saúde, constitucionalmente consagrado (art. 64º CRP), que integra os direitos e deveres económicos, sociais e culturais, nos termos do qual “todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e a promover”, uma norma que, quanto a nós, poderá revelar-se útil nas possíveis situações, a que adiante nos referiremos, em que o trabalhador deseje ser transferido para outro local de trabalho quando tal pretensão vise assegurar um melhor acesso a condições de saúde de que necessite. Do mesmo modo, em causa também poderá estar um direito à integridade pessoal (moral e física) do trabalhador (art. 25.1 CRP), o que será particularmente relevante

---

VARES, R. S., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, CES, Madrid, p. 15 e ss., 2000.

<sup>37</sup> MARTÍN, M.<sup>a</sup> S. H., Manifestaciones del poder de dirección en materia de movilidad geográfica. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de Abril de 2006, *Tribuna Social*, n. 206, p. 63, 2008; e MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup>, La nueva movilidad geográfica, *Actualidad Laboral*, n. 24, p. 412, 1995.

<sup>38</sup> ABRANTES, J. J., A mobilidade dos trabalhadores e o Código do Trabalho, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n. 68, Coimbra Editora, Coimbra, p. 45, 2004.

<sup>39</sup> *Idem*, p. 45.

<sup>40</sup> *Idem*, p. 50.

tendo em conta que se trata de um direito que integra os direitos liberdades e garantias previstos no Título II do texto constitucional e, goza, por isso de aplicabilidade direta, vinculando as entidades públicas e privadas (leia-se, os empregadores), nos termos do art. 18.1 CRP.

## 5 A MOBILIDADE GEOGRÁFICA COMO UM DIREITO DO TRABALHADOR

Conforme acima se introduziu, a mobilidade geográfica não depende necessariamente de uma medida de carácter forçoso por parte do empregador. Na verdade, nada obsta a que seja o próprio trabalhador a solicitar a sua própria transferência ao empregador, caso em que tal mobilidade não ficará sujeita aos condicionalismos substantivos e processuais previstos na lei. No entanto, essa possibilidade levanta a delicada questão de saber como distinguir entre mobilidade geográfica forçada e voluntária, já que, não obstante esta pareça exigir apenas um pedido por escrito nesse sentido, poderá ser difícil descortinar as possibilidades de abuso empresarial que se traduzem numa pressão direta ou indireta sobre o trabalhador para que este solicite uma transferência que, no fim de contas, não corresponde à sua vontade. Com efeito, não será difícil equacionar situações em que, perante uma possível supressão do seu local de trabalho inicial, ou de uma iminente transferência forçada, este acabe por se sentir forçado a ser ele a solicitar a sua transferência, com todas as desvantagens daí decorrentes, pelo que caberá estar atento à verdadeira vontade que estará por detrás da declaração por si emitida.

Recentemente, introduziram-se alterações no ordenamento jurídico-laboral português, consagradoras de um verdadeiro direito à mobilidade ao trabalhador que se encontre em determinadas situações. Concretamente, o nosso legislador tem procurado assegurar que o Direito do Trabalho se demonstre capaz de oferecer respostas adequadas a casos em que, por motivos de índole pessoal, a transferência do trabalhador se revele como um mal necessário ou como um “remédio”<sup>41</sup>, na perspetiva deste. Não se trata, como veremos, de um direito absoluto ou imediato, não se aceitando que o trabalhador possa proceder unilateralmente à modificação do seu local de trabalho, mas fica dependente da verificação de

---

<sup>41</sup> Aludindo ao conceito de transferência como um remédio nestes casos, OLIVEIRA, A. S., Mobilidade de trabalhadores intraempresas e interempresas, *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n. 24, p. 77, 2014.

uma série de condicionantes e, pode dizer-se, de uma certa disponibilidade do empregador para que a transferência possa realizar-se, uma solução que se justifica por motivos empresariais.

Concretamente, procurou-se dotar o ordenamento jurídico-laboral luso de armas que lhe permitissem jogar um papel relevante na luta contra a violência doméstica, atribuindo-se desde 2009 um verdadeiro direito à transferência às vítimas desse tipo de violência, uma realidade que ainda marca os dias de hoje. Através da consagração deste direito, revela-se uma clara intenção de afastar a vítima do seu agressor, ao mesmo tempo que se visa garantir a independência económica e social daquele, sem as quais a sua situação dificilmente será ultrapassada. Lamenta-se que o legislador português não tenha ainda ido tão longe como o espanhol, ao ponto de consagrar também um direito similar por motivos de reagrupamento familiar, uma solução que desde já se aplaude, pelo seu enorme contributo no que respeita à esfera pessoal do trabalhador. O direito do consorte, também ele expressamente previsto no sistema espanhol, reflete a preocupação do legislador espanhol para com os casais de trabalhadores que, trabalhando para o mesmo empregador, a dada altura se vejam confrontados com a necessidade de um deles ter de ser transferido para outras instalações pertencentes à mesma empresa, com as nefastas consequências que daí poderão advir. O mesmo se diga quanto a trabalhadores que, por motivo de saúde (seu ou de familiar próximo), ou ainda por se tratar de vítimas de terrorismo (caso certamente raro em Portugal), gozam já de um regime relativamente protetor no país vizinho ao nível da flexibilização do seu local de trabalho, solução por ora sem paralelo no sistema português.

## **6 O DIREITO À TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR POR MOTIVO DE SAÚDE**

Conforme já assinalámos, um aspeto da vida do trabalhador que, quanto a nós, reclamaria uma melhor ponderação por parte do legislador (ou, quanto muito, da negociação coletiva) em matéria de mobilidade geográfica passa pela proteção da saúde deste, que por vezes poderá ser posta em causa pelo posicionamento do seu *locus executionis*. Na verdade, compreende-se que, por vezes, a particular condição de saúde (física ou psíquica) do trabalhador, por um lado, e as específicas características do posto por si ocupado, por outro, possam ser atributivas de um

direito a exigir a modificação do seu local de trabalho, dado o interesse superior em causa.

Esta segunda faceta deste direito encontra já algumas manifestações no ordenamento jurídico luso. Tanto o art. 281.2 CT como o art. 15 da Lei 102/2009, de 10 de setembro, de Segurança e Saúde no Trabalho, consagram o dever de o empregador proteger os trabalhadores especialmente sensíveis a determinados riscos laborais, o que poderá naturalmente ter repercussões ao nível da determinação geográfica do seu *locus executionis*. Por outro lado, prevê-se ainda obrigação de o empregador adotar as medidas necessárias quando a atividade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, apresente um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho que possam ameaçar a sua segurança e saúde, com as inerentes repercussões sobre a gravidez ou amamentação, nomeadamente a de “atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional” [art. 62.3.b) CT], o que, também aqui, poderá implicar uma certa mobilidade geográfica da trabalhadora. A mesma preocupação faz-se sentir ainda em matéria de trabalho noturno, consagrando-se no art. 225.5 CT que, “sempre que possível, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho noturno a afetação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar”<sup>42</sup>, e quanto ao trabalhador menor, a quem deverá ser vedada a prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, se revelem prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral do mesmo (art. 72.2 CT).

A título de exemplo, no sistema espanhol, o art. 1 RD 1451/1983, de 11 de maio, *por el que se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos*, prevê que, em caso de incapacidade superveniente por doença ou acidente do trabalhador, uma modificação das funções para outras que se adaptem à sua nova capacidade residual e que, por seu turno, poderão implicar uma mudança de centro de trabalho, ou mesmo de residência. De modo semelhante, o art. 25 LPRL, consagra o dever de o empregador se revelar atento a trabalhadores especialmente sensíveis a determinados riscos laborais, ao passo que os arts. 26.2 e 3 LPRL obrigam à alteração de funções da trabalhadora grávida ou lactante, quando as condições do seu posto de trabalho possam influir negativamente na sua saúde ou na do feto, o que poderá também implicar uma alteração do seu centro de trabalho ou da sua residência. Do mesmo modo, o art. 27.1 do mesmo diploma prevê

---

<sup>42</sup> No entanto, note-se que a expressão “sempre que possível” parece deixar uma perigosa margem de manobra ao empregador.

que o empregador deva proceder a uma avaliação dos postos de trabalho que serão ocupados por trabalhador menor, no sentido de evitar a exposição deste a qualquer atividade suscetível de representar um risco específico para a sua pessoa. Destaque ainda para o art. 36.4 ET, que consagra o direito do trabalhador noturno, diagnosticado de problemas de saúde causados pelo desempenho do seu trabalho no referido horário, a ser alocado a um posto de trabalho diurno na empresa, para o qual seja profissionalmente apto, mesmo que se trate de posto que não pertença ao mesmo grupo profissional.

No primeiro dos planos assinalados, o legislador do país vizinho parece ter ido ainda mais longe, reconhecendo ao trabalhador incapacitado, quando este demonstre a necessidade de se submeter a tratamento ou reabilitação física ou psicológica, o direito preferente a ocupar outro posto de trabalho de que o empregador disponha, pertencente ao mesmo grupo profissional, e que se situe numa outra localidade, na qual esse tratamento se revele mais acessível (art. 40.3, parágrafo terceiro, ET).

Trata-se de um direito que goza de um alcance similar ao que é reconhecido no sistema espanhol às vítimas de violência de género e terrorismo, obrigando o empregador a informar trabalhador acerca das vagas existentes à data do pedido, bem como das que possam vir a existir no futuro. Também aqui a modificação do local de trabalho terá uma duração inicial de seis meses, dentro dos quais a entidade patronal fica obrigada a reservar o posto de trabalho inicial anteriormente ocupado pelo trabalhador. Findo esse período, este poderá optar entre o regresso ao posto inicial ou permanecer no novo local, caso em que a dita obrigação de reserva cessará. Ainda assim, este regime parece apresentar algumas deficiências no seu desenho legal, ao não concretizar o modo como o sujeito tutelado deverá comprovar essa necessidade de ser transferido, e sem precisar se, ao aludir a uma “localidade em que tal tratamento seja mais acessível”, essa conveniência se refere apenas a um impedimento físico ou também pessoal daquele<sup>43</sup>. Acresce que o *Estatuto* não esclarece em que deve consistir o tratamento, físico ou psicológico, relacionado com a incapacidade, ou seja, por que entidade deverá ser prescrito, ou se o regime apenas se reputará aplicável caso o tratamento vise à “reabilitação” do trabalhador no sentido em que lhe permita recuperar as funções por si exercidas na empresa, ou se aquele termo deverá ser entendido em sentido amplo. Daí que, para alguns, tais imprecisões acabam por converter esta solução numa mera declaração de intenções por parte do legisla-

<sup>43</sup> ORTEGA, J. M. M., Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales tras la reforma de 2012: ¿Una malentendida flexiseguridad?, *TL*, n. 119, p. 62-63, 2013.

dor, ou mesmo em “mera cosmética laboral”, pelo que será importante assegurar que esta normativa se revele exequível e efetivamente reguladora da realidade que visa tutelar<sup>44</sup>.

No quadro legal português, não se avançou ainda para a consagração, no plano legal, de um direito semelhante a este último, muito embora alguns instrumentos de regulamentação coletiva já se sirvam da situação médica deste (ou de familiares seus) como técnicas auxiliares na identificação do conceito de prejuízo sério, como vimos, ou prevejam mesmo verdadeiras situações de verdadeira mobilidade do trabalhador por motivo de saúde deste. Neste último caso, salientamos, pelo seu caráter verdadeiramente inovador, o disposto no art. 12 do CCT entre a APS (Associação Portuguesa de Seguradores) e o STAS (Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outros)<sup>45</sup>, nos termos do qual um trabalhador pode solicitar a transferência para outro serviço, por motivo atendível de saúde, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista. Prevê-se ainda que, em caso de desacordo entre este e o empregador quanto à existência de “motivo atendível” para esse efeito, qualquer umas das partes possa recorrer a uma junta médica, composta por três médicos, um indicado por cada um deles, e um terceiro eleito por comum acordo ou, em caso de inexistência do mesmo, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde. A transferência do trabalhador nestes casos fica sujeita ao parecer favorável da referida junta, bem como à existência de um posto de trabalho na empresa que seja compatível com as suas funções. Trata-se, quanto a nós, de um modelo de regime que poderia inspirar o legislador português a avançar para a consagração de um verdadeiro direito à mobilidade geográfica para estes casos, ao abrigo de um princípio de igualdade de oportunidades e de não discriminação em função da incapacidade, permitindo que estes trabalhadores superem as suas limitações funcionais e proporcionando-lhes uma importante e desejável integração laboral e social.

## 7 REFERÊNCIAS

ABRANTES, J. J., A mobilidade dos trabalhadores e o Código do Trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra, n. 68, p. 41-51, 2004.

<sup>44</sup> *Idem*.

<sup>45</sup> BTE n° 2, de 15 de janeiro de 2012.

- Cláusulas de mobilidade geográfica do trabalhador, Algumas questões, *Direito do trabalho + crise = Crise do direito do trabalho?*, Actas do Congresso de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 29-36, 2011.
- Contrato de trabalho e direitos fundamentais. *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, p. 103-114, 2002.
- *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004.
- ABREU, J. M. C., Poder empresarial: fundamento, conteúdo, limites, *Temas de Direito do Trabalho, Direito do trabalho na crise, Poder Empresarial, Greves Atípicas, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de direito do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, p. 75-95, 1990.
- BAPTISTA, A. M., *A mobilidade geográfica dos trabalhadores*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Privadas, Universidade Lusíada Portuguesa, Lisboa, 1997.
- BRITO, P. M., *Do local de trabalho. Tese de mestrado na área das ciências jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, FDUL, Lisboa, 1997.
- CARVALHO, M., “Assédio moral/mobbing. Breves considerações”, *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Coimbra Editora, Coimbra, p. 261-286, 2006.
- A ilicitude do despedimento e a reintegração do trabalhador, *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, p. 193-210, 2007.
- CATOIRA, A. A., El concepto jurisdiccional de límite de los derechos fundamentales. *Anuario da Faculdade de Dereito da Universidade da Coruña*, n. 2, p. 13-31, 1998.
- CORREA, J. M. M., La nueva movilidad geográfica, *Actualidad Laboral*, n. 24, p. 411-424, 1995.
- DAL-RÉ, F. V., El debate europeo sobre la ‘modernización del Derecho del Trabajo’ y las relaciones laborales triangulares, *Relaciones Laborales*, n. 3, p. 39-50, 2009.
- FERNANDES, A. M., *Direito do Trabalho*, 17.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2014.
- FERRER, M. R. B., La flexibilidad de la fuerza del trabajo y el Derecho español del Trabajo, *La flexibilidad laboral en España* (coord. J. Rivero Lamas), Editora Universidade de Zaragoza, Instituto de Relaciones Laborales, Zaragoza, 1993.
- FRANCO, T. S., Movilidad geográfica, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 58, 99-112, 2005.
- GAURIAU, B., Mobilité et Obligation de Résidence du salarié, *Droit Social*, n. 12, p. 1016-1021, 1996.
- GOMES, J., *Direito do Trabalho – relações individuais de trabalho*, v. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- GOMES, J. e GUEDES, A., Algumas considerações sobre a transferência do trabalhador (nomeadamente no que concerne à repartição do ónus da prova), *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 33, p. 77-127, 1991.
- GUANTER, S. R., “La flexibilidad interna en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral”, *Actualidad Laboral*, n. 17, t. 2, p. 3-21, 2012.
- HEREDERO, N. C., La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos y aplicativos de su regulación jurídica, *Aranzadi Social*, n. 3, p. 2467-2488, 1996.
- LEITE, J., Competitividade das empresas e flexibilização do Direito do Trabalho, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, p. 287-301, Julho/Setembro 1987.
- LÓPEZ, M. C. P. e ROSA, M. A., *Derecho del Trabajo*, 20.<sup>a</sup> ed., Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2012.
- MARTÍN, M. S. H., Manifestaciones del poder de dirección en materia de movilidad geográfica. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de Abril de 2006, *Tribuna Social*, n. 206, p. 59-67, 2008.

- MARTÍNEZ, P. R., *Direito do Trabalho*, 6.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2013.
- MAZZUCCONI, C. S. M., El cambio de residencia en la movilidad geográfica, *Aranzadi Social*, n. 17, p. 109-119, Janeiro 2010.
- MELGAR, A. M., El Libro Blanco de la Comisión Europea y la reforma laboral española, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 68, p. 863-872, 1994.
- OLIVARES, R. S., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, CES, Madrid, 2000.
- OLIVEIRA, A. S., Mobilidade de trabalhadores intraempresas e interempresas, *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n. 24, p. 71-98, 2014.
- ORTEGA, J. M. M., Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales tras la reforma de 2012: ¿Una malentendida flexiseguridad?, *Temas Laborales*, n. 119, p. 55-90 2013.
- PACHECO, M. G. R., *O Assédio moral no trabalho – o elo mais fraco*, Almedina, Coimbra, 2007.
- PÁEZ, F. A., *Curso de Derecho del Trabajo I, La relación de trabajo*, Tecnos, Madrid, 2011.
- PARRA, M. L., *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, Barcelona, 1999.
- PEREIRO, J. C., Conciliación de vida privada y laboral, *Temas Laborales*, n. 103, 45-65, 2010.
- La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa, *Revista de Derecho Social*, n. 31, 21-40, 2005.
  - La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Revista de Derecho Social*, n. 69, p. 79-102, 2015.
  - Medios para promover la conciliación de la vida familiar, *Anuario de la Facultad de Derecho de Ourense*, nº 1, p. 131-148, 2004.
- PESET, J. M. G. e TORRES, L. E. N., Poderes directivos empresariales y conciliación de la vida laboral y familiar: una asignatura pendiente, *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, 1.<sup>a</sup> ed., La Ley, Madrid, p. 179-201, 2010.
- PINTO, M., L'assouplissement du temps de travail, *Revue Internationale de Droit Comparé*, p. 167-183, 1990.
- RAMALHO, M. R. P., *Autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina Coimbra, Coimbra, 2001.
- *Treatado de Direito do Trabalho, parte II – situações laborais individuais*, 5.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2014.
- RAMÍREZ, C. J., La difícil supervivencia de la conciliación entre la vida laboral y familiar en tiempos de crisis y reforma, *Aranzadi Social*, n. 4, p. 93-125, 2003.
- RAY, J.-E., Le Droit du Travail á l'épreuve du télétravail: le statut du télétravailleur, *Droit Social*, n. 2, p. 121-127, 1996.
- SEQUEIRA, A. M., Do assédio no local de trabalho, Um caso de flirt legislativo, Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno, *Questões Laborais*, n. 28, p. 241-258, 2006.
- SILVA, M. M. M., Mobilidade Funcional, *Questões Laborais*, n. 9-10, p. 25-47, 1997.
- XAVIER, B. L., O direito do trabalho na crise, *Temas de Direito do Trabalho, Direito do trabalho na crise, Poder empresarial, Greves atípicas*, Coimbra Editora, Coimbra, p. 115-130, 1990.
- A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 520-545, 1986.
  - O lugar da prestação do trabalho, *Revista de Estudos Sociais e Corporativos*, n. 33, p. 35-68, 1970.

