

Coordenação
Nuno Cerejeira Namora e Nuno Barroso

NEGOCIAÇÃO COLETIVA ESTADO E DESAFIOS EM PORTUGAL E NO BRASIL

Prefácio de José Silva Peneda

Contributos Célio Neto
Dalmo Rufino de Santana
Duarte Abrunhosa e Sousa
Elísio Estanque
Fabiano Zavanella
Marcus Abraham
Maria João Machado
Milena Rouxinol
Nuno Barroso
Nuno Cerejeira Namora
Pedro Mota Soares
Ricardo Nascimento
Sónia de Carvalho
Tiago Pimenta Fernandes

LAW/ACADEMY

VidaEconómica

FICHA TÉCNICA

Título

Negociação Coletiva: estado e desafios em Portugal e no Brasil

Coordenadores

Nuno Cerejeira Namora e Nuno Barroso

Editor

Vida Económica - Editorial, SA
R. Gonçalo Cristóvão, 14 - 2º • 4000-263 Porto
www.vidaeconomica.pt • <http://livraria.vidaeconomica.pt>

Composição e montagem

Vida Económica

Impressão e acabamento

Ulzama Digital S.L • 31620 Huarte

Depósito Legal

457279/19

ISBN

978-989-768-586-6

Executado em junho de 2019



A cópia ilegal viola os direitos dos autores.

© Todos os direitos reservados para Vida Económica, Editorial, SA

Nenhuma parte deste livro pode ser utilizada ou reproduzida, no todo ou em parte, por qualquer processo mecânico, fotográfico, electrónico ou de gravação, ou qualquer outra forma copiada, para uso público ou privado (além do uso legal como breve citação em artigos e críticas) sem autorização prévia por escrito da Vida Económica – Editorial, S.A.

Veja no final deste livro como se registar na n/ editora e receber informação sobre lançamentos, iniciativas e promoções da Vida Económica – Editorial SA

| | |
|---|-----|
| Algumas questões pontuais em torno da relação entre fontes de regulação em Direito do Trabalho | 125 |
| Milena da Silva Rouxinol | |
| Contratação Coletiva: de Roma à globalização..... | 143 |
| Nuno Cerejeira Namora e Nuno Barroso | |
| Caducidade: «Matar» para renascer | 167 |
| Nuno Cerejeira Namora | |
| Instrumentos de regulação coletiva de trabalho não negociais – as portarias de extensão | |
| <i>[A propósito da Resolução do Conselho de Ministros nº 43/2014, de 27 de Julho].....</i> | 187 |
| Pedro Mota Soares | |
| A liberdade de contratação coletiva e a inconstitucionalidade da extinção da comissão arbitral paritária constituída no contrato coletivo de trabalho celebrado entre a liga portuguesa de futebol profissional (LPFP) e o sindicato dos jogadores profissionais de futebol (SJPF) | 211 |
| Ricardo Nascimento | |
| A difícil conciliação do princípio da livre prestação de serviços com o reforço da contratação coletiva na revisão da Diretiva 96/71/CE, relativa ao destacamento de trabalhadores | 229 |
| Sónia De Carvalho | |
| A mobilidade geográfica na contratação coletiva: o conceito de prejuízo sério..... | 253 |
| Tiago Pimenta Fernandes | |
| Notas biográficas..... | 271 |

**A MOBILIDADE GEOGRÁFICA NA CONTRATAÇÃO
COLETIVA: O CONCEITO DE PREJUÍZO SÉRIO**

TIAGO PIMENTA FERNANDES

I. INTRODUÇÃO

É tradicionalmente aceite que o instituto da mobilidade geográfica revela uma sensibilização do sistema para os interesses do empregador, na medida em que prossegue uma ideia de flexibilização do local de trabalho, por contraponto aos interesses do trabalhador, que se dirigem para a conservação do lugar originário de prestação do trabalho. Reconhece-se, deste modo, que o normal funcionamento de uma empresa nem sempre será compatível com um entendimento rígido do local de trabalho, o que tem legitimado uma certa maleabilidade deste conceito e um reforço dos poderes do empregador quanto a essa matéria por parte do legislador¹. Por outro lado, admite-se que uma ideia de boa-fé contratual exigirá do trabalhador um certo nível de sacrifício quando este se depare com uma ordem de alteração do seu local de trabalho², o que muitas vezes validará uma medida empresarial de transferência deste último. A medida desse sacrifício – e, nesse sentido, da licitude da própria ordem de mobilidade – dependerá muitas vezes da dimensão do dano que a mesma origine na esfera do trabalhador, o que nem sempre será fácil de avaliar. Ora, foi precisamente esta a realidade que o legislador pretendeu regular através do conceito de «prejuízo sério», o qual se revela absolutamente decisivo na hora de aferir da (des)necessidade de o trabalhador acatar a ordem de transferência que lhe venha a ser dada.

1. 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, Bernardo Lobo Xavier, «O lugar da prestação do trabalho», *Revista de Estudos e de Ciências Sociais*, nº 33, 1970, pp. 11 e ss.).

2. Júlio Gomes, com a colaboração de Agostinho Guedes, «Algumas considerações sobre a transferência do trabalhador (nomeadamente no que concerne à repartição do ónus da prova)», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, nº 33, 1991, pp. 107-108.

No direito português, a matéria da transferência do local de trabalho assume caráter convénio-dispositivo, uma vez que o disposto no respetivo regime legal «pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho» (art. 194.6 CT). Dada a redação do preceito, o legislador abriu inquestionavelmente a porta da regulação deste mecanismo à negociação coletiva, atribuindo-lhe amplos poderes nesta matéria, os quais poderão ser explorados no sentido de interpretar alguns aspetos do instituto que careçam de algum preenchimento, como é o caso do mencionado conceito de prejuízo sério.

II. O DIFÍCIL PREENCHIMENTO DO CONCEITO DE PREJUÍZO SÉRIO

Para além da necessidade de assentar num interesse empresarial do empregador, a validade da ordem de transferência encontra-se dependente da inexistência de prejuízo sério para o trabalhador afetado pela medida³, uma condicionante que apenas é imposta para a transferência individual (temporária ou definitiva) e não em caso de mobilidade coletiva⁴.

Conforme já foi assinalado na doutrina italiana, «é difícil considerar como correto o comportamento de um empregador que [ao decidir] não tenha também em conta o custo concretamente suportado pelo seu trabalhador, em consequência da mudança de local de trabalho»⁵. Por outro prisma, o dever de boa-fé e de colaboração daquele na execução do contrato parece deparar-se aqui com um limite,

3. Seguimos aqui a fação da doutrina nacional portuguesa para a qual a inexistência de prejuízo sério, a par do interesse da empresa, constituem verdadeiros pressupostos do exercício do direito de proceder à alteração unilateral do local de trabalho por parte do empregador, por contraposição aos que entendem a verificação desse prejuízo sério como um limite exterior ao poder de direção do empregador, na vertente de alteração unilateral desse local. Sobre ambas estas visões do problema, António Pinto Monteiro e Júlio Gomes, «A *hardship clause* e o problema da alteração das circunstâncias. Breve apontamento», *Separata de Jures et de Jure*, nos 20 anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Porto 1998, p. 18.

4. Com efeito, a validade da decisão de transferência coletiva depende apenas da verificação de uma extinção ou mudança, total ou parcial, do estabelecimento, nos termos do art. 194.1.a) CT. No entanto, nem por isso este conceito deixa de assumir relevância em sede deste tipo de transferência, já que na transferência coletiva a verificação de prejuízo sério, apesar de não obstar à alteração do local de trabalho, conferirá ao trabalhador o direito de resolver o seu contrato de trabalho, com direito a compensação (art. 194.5 CT).

5. Pietro Ichino, *Il contratto di Lavoro*, vol. II (Milão: Giuffrè, 2003), p. 333, apud Júlio Gomes, *Direito do Trabalho – Relações individuais de trabalho* (Coimbra: Coimbra Editora), p. 665.

decorrente da possível intensificação do esforço que lhe é exigível no cumprimento desse mesmo contrato⁶.

O prejuízo sério surge consagrado no Código do Trabalho como um conceito indeterminado⁷ ou cláusula geral⁸, que carece de concretização. O legislador optou por uma técnica legislativa desenhada para servir situações que exigem alguma flexibilidade, permitindo uma maior adaptação do sistema a uma realidade que se crê complexa e dinâmica. Sucede, porém, que o regime não fornece ao intérprete quaisquer critérios para a fixação deste conceito, por entender que só perante o caso concreto será possível proceder à sua averiguação e, nessa medida, decidir de forma justa. Defende-se que só assim se «confere a maleabilidade necessária para que se possa adaptar às circunstâncias mais variadas da realidade, em constante mutação»⁹, o que, apesar da insegurança que pode suscitar no intérprete, parece representar a solução legislativa mais razoável¹⁰. A missão do julgador passará, pois, pela delimitação deste conceito, de contornos bastante imprecisos, sendo de salientar o papel determinante que a jurisprudência¹¹ e a própria negociação coletiva desempenharão nesta sede. A este respeito, o Supremo Tribunal de Justiça, no Acórdão de 12 de novembro de 2009¹², já esclareceu que a determinação do «prejuízo sério» terá de ser efetuada pelo confronto entre as características da

6. Maria Cândida Antunes de Oliveira, *Local de trabalho e mobilidade geográfica, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas*, Faculdade de Direito da Universidade Católica, Porto, 2007, p. 98; Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, cit., p. 643; Albino Mendes Baptista, *A mobilidade geográfica dos trabalhadores, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Privadas*, Universidade Lusíada Portuguesa, Lisboa, 1997, p. 85; e Mário Pinto, Pedro Furtado Martins e António Nunes de Carvalho, *Comentários às leis do trabalho*, I, Editora Lex, Lisboa, 1994, p. 120.

7. Pedro Madeira de Brito, *Do local de trabalho. Tese de mestrado na área das ciências jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, FDUL, Lisboa, 1997, p. 228; e Albino Mendes Baptista, «O conceito de prejuízo sério e a transferência do local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas», in *Prontuário de Legislação do Trabalho*, nº 54, 1999, p. 28, e *Jurisprudência do Trabalho Anotada, relação individual de trabalho*, Quid Juris, Lisboa, 2000, p. 164.

8. Bernardo Lobo Xavier, *op. cit.*, p. 46.

9. Diogo Vaz Marecos, *Código do Trabalho anotado*, 3.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2017, p. 547.

10. Albino Mendes Baptista, *Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores*, Almedina, Coimbra, 2004, p. 27.

11. A lei portuguesa, como aliás a solução espanhola, não previu expressamente neste domínio (ao contrário, p. ex., da lei italiana) situações em que o trabalhador tenha o direito a recusar a transferência por razões familiares, cabendo à jurisprudência (ou, porventura, à negociação coletiva) fazê-lo (vd. Júlio Gomes, *op. cit.*, p. 642).

12. Processo nº 1906/05.6TTLSB.S1, texto acessível em www.dgsi.pt.

trabalho assume
tivo regime legal
de trabalho» (art.
stionavelmente a
uindo-lhe amplos
do de interpretar
o, como é o caso

PREJUÍZO SÉRIO

rial do empregado
e da inexistência
ndicionante que
definitiva) e não

derar como cor-
rha também em
n consequência
oa-fé e de cola-
com um limite,

stência de prejuízo
exercício do direito
por contraposição
o poder de direção
estas visões do pro-
a da alteração das
s da Faculdade de

s da verificação de
o art. 194.1.a) CT.
deste tipo de trans-
ar de não obstar à
o seu contrato de

apud Júlio Gomes,
ra), p. 665.

alteração do local de trabalho (distância, condições concretas do novo local) e as condições de vida do trabalhador, devendo o mesmo ser entendido como «todo o dano que produza uma alteração substancial do plano de vida daquele e que não seja exigível ao mesmo ter de suportar».

Através da consagração deste requisito legal, o legislador português não se mostrou indiferente ao facto de cada vez mais se encarar o trabalhador como um cidadão. O próprio Código, desde a sua primeira versão, tem atribuído significativa relevância aos direitos de personalidade do trabalhador¹³, ao mesmo tempo que veio determinar expressamente que as condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar deste, assim se abrindo portas à proteção do trabalhador enquanto pessoa, que necessita de tempo para si, para a sua família e amigos e para o seu tempo livre¹⁴.

Parece haver consenso na doutrina portuguesa relativamente ao facto de que não estão aqui em causa apenas prejuízos patrimoniais (aumento do custo de vida, nomeadamente em transportes e alimentação, do tempo gasto em transportes, conduzindo a uma redução da autodisponibilidade, diminuição das possibilidades de progressão na carreira ou mesmo diminuição de retribuição, quando esta assume um carácter variável¹⁵) mas também outros fatores que se relacionam com a perturbação da sua vida familiar ou social, tais como a existência de filhos menores, de um cônjuge com emprego na mesma área, a distância entre o local de trabalho e as zonas onde o trabalhador se dedica aos seus *hobbies*, a inadaptação ao novo ambiente de trabalho, a quebra das relações de companheirismo ou de amizade, a proximidade da morada de família quanto a familiares doentes ou idosos a cargo do trabalhador, ou outras situações de difícil compatibilização com a alteração do local de trabalho¹⁶.

13. Albino Mendes Baptista, «A mobilidade geográfica dos trabalhadores – Alguns pontos críticos», in AAVV, *IX e X Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, p. 145. Segundo o autor, as transferências que afetem o tempo de autodisponibilidade do trabalhador devem ser olhadas com novos olhos, e o tempo despendido nas deslocações deverá ser computado como tempo de trabalho.

14. Graça Sofia Almeida, *Mobilidade geográfica do trabalhador: transferência individual e definitiva do trabalhador*, (Porto: Universidade Católica, 2009), p. 24.

15. Os exemplos são avançados por M.^a Cândida Antunes de Oliveira, *op. cit.*, 97. O prejuízo será ainda de carácter patrimonial quando se pretenda transferir um trabalhador que recebe comissões em função do produto das suas vendas para uma outra zona onde previsivelmente esse montante significativamente menor (Júlio Gomes, *op. ult. cit.*, 643).

16. Cfr. Júlio Gomes e Agostinho Guedes, *op. cit.*, 89 e 120; Jorge Leite e Jorge Coutinho de Almeida, *Coletânea das leis do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1985, p. 73; Bernardo Lobo Xavier,

Exige-se que o prejuízo seja «sério», ou seja, que se traduza em «perturbações intensas de interesses do trabalhador especialmente tutelados pelo ordenamento jurídico»¹⁷. A letra da lei é clara no sentido de que não é suficiente um qualquer prejuízo. Este tem de ser relevante do ponto de vista daquele interesse que o legislador procura proteger com a garantia da inamovibilidade¹⁸, o trabalhador, o que poderá relevar na escolha do sujeito afetado pela medida. Havendo vários trabalhadores que o empregador possa transferir e que se revelem aptos a preencher o posto de trabalho do local de destino, parece que a escolha não poderá ser discricionária ou arbitrária, mas é de algum modo vinculada, devendo em princípio optar-se por aquele para quem a transferência representa um menor sacrifício¹⁹, muito embora a lei não defina qual o critério de eleição dos trabalhadores que deverão ser abrangidos pela mobilidade, quer se trate de uma transferência individual ou coletiva²⁰. Em todo o caso, tem-se entendido que o preenchimento deste conceito não se verifica apenas numa situação extrema de impossibilidade de subsistência da relação laboral²¹. A averiguação da existência de prejuízo sério resulta ainda da ponderação entre o interesse do empregador e a medida do sacrifício exigível ao trabalhador, uma vez que ambos estes valores se relacionam²². Como ensina alguma doutrina, a amplitude deste conceito tem que ver com a determinação daquilo que é exigível ao trabalhador suportar em face dos interesses em conflito, ou seja, importará apurar se os interesses empresariais em causa suplantarão os

op. cit., 49; Albino Mendes Baptista, *Jurisprudência do trabalho anotada*, cit., p. 164, e O conceito de prejuízo sério e a transferência do local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas», cit., p. 28; António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 18.ª ed., Almedina, Coimbra, 2018, p. 511; e Catarina de Oliveira Carvalho, «A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código do Trabalho», in AAVV, *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. A. Moreira), Almedina, Coimbra, 2004, p. 57.

17. José Andrade Mesquita, *Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 2004, p. 581.

18. Bernardo Lobo Xavier, *op. cit.*, pp. 48-49.

19. Cfr. Júlio Gomes, *op. cit.*, pp. 643-644. Segundo o autor, caso não seja esse o escolhido, não parece excessivo impor à entidade patronal um ónus de justificação suplementar, «até porque uma transferência (...) pode representar uma modalidade de *mobbing*» (p. 644).

20. Já no regime de despedimento por extinção do posto de trabalho, a lei estipula atualmente critérios de preferência que deverão ser seguidos pelo empregador, sob pena de o despedimento se considerar ilícito (art. 368.2 CT).

21. António Mendes Baptista (1997), p. 98.

22. Mário Pinto, Pedro Furtado Martins e António Nunes Carvalho, *op. cit.*, p. 120.

inconvenientes para a estabilidade da sua vida, conservando sempre no horizonte o princípio da boa-fé²³. A conjugação de ambos estes dois pressupostos (interesse empresarial e inexistência de prejuízo sério) deverá ser interpretada em termos de «sistema móvel», tendo em conta que «uma especial intensidade do interesse do empregador pode tornar menos relevantes os transtornos causados ao trabalhador, ao passo que um interesse empresarial menor pode levar à inexigibilidade dos sacrifícios que lhe são pedidos»²⁴. Ao nível probatório, refira-se que a prova do prejuízo sério só pode ter por objeto circunstâncias atuais da vida do afetado, as quais, quando confrontadas com o cenário de transferência, sofrerão um impacto negativo ou terão que ser penosamente alteradas²⁵.

III. O CONCEITO DE PREJUÍZO SÉRIO NO DIREITO COLETIVO

Já assinalámos a importância da negociação coletiva na concretização deste conceito indefinido, pelo que convirá agora analisar de que modo é que esta tem prosseguido essa sua atribuição. Apesar de se tratar de um conceito cujo preenchimento requer uma análise individualizada de cada situação, alguns (não muitos) instrumentos de regulamentação coletiva têm-se atrevido a estabelecer critérios orientadores da atividade do intérprete quanto a esta matéria.

a) A definição de «prejuízo sério»

São poucos os IRCT que avançam com a sua própria noção de prejuízo sério, não necessariamente coincidente com a do texto legal, revelando por vezes uma redação que parece não abranger todo este prejuízo na sua globalidade, na medida em que, ao concretizarem certos aspetos em que o materializam, acabam por omitir outras situações igualmente merecedoras de tutela. A título de exemplo, já se definiu «prejuízo sério» no direito coletivo como «todo o prejuízo grave que afete o trabalhador ao nível, nomeadamente, de perdas ou desvantagens graves

23. M.^a Cândida Antunes de Oliveira, *op. cit.*, p. 97.

24. Luís Manuel Teles Menezes Leitão, *Direito do trabalho*, 5.^a ed., Almedina, Coimbra, 2016, p. 278. Com este entendimento, Mário Pinto, Pedro Furtado Martins e António Nunes Carvalho, *op. cit.*, p. 120.

25. António Monteiro Fernandes, *op. cit.*, p. 395.

no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição»²⁶.

Noutros casos, a negociação coletiva acaba por recorrer a conceitos vagos e de difícil concretização, que pouco (ou nada) ajudam, como é o caso da cl. 46.^a, n.º 2, do Contrato Coletivo de Trabalho outorgado entre a AIBA (Associação dos Industriais de Bolachas e Afins) e a FESAHT²⁷, que define prejuízo sério como «aquele que é suscetível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não».

Outras ainda, sem aludirem expressamente a um «prejuízo sério», preveem que o empregador só poderá transferir o trabalhador se a transferência não lhe causar danos morais ou materiais²⁸.

b) O aumento da distância percorrida pelo trabalhador

Mais comum será o caso em que da negociação coletiva constem limites à distância que o novo local de trabalho não pode obrigar o trabalhador a percorrer, quando comparado o trajeto por si normalmente percorrido da sua residência permanente até ao seu local de trabalho primitivo. Por vezes, esses limites são definidos em quilómetros, como é o caso do Contrato Coletivo de Trabalho outorgado entre a APS²⁹ e o STAS³⁰, que consagra um limite de cinquenta quilómetros³¹ do CCT entre

26. É o caso da cl. 55.^a, n.º 5, do CCT entre a AIPAN (Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte) e a FEPCES (Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros) (BTE, n.º 19, de 22 de maio de 2010). Com a mesma redação, cl. 16.^a, n.º 5, do CCT entre AICC (Associação Industrial e Comercial do Café) e a FESAHT (Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal), (BTE n.º 13, de 8 de abril de 2011).

27. BTE n.º 24, de 29 de junho de 2012.

28. Cl. 19.^a, n.º 1, do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM (Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro), (BTE n.º 41, de 8 de novembro de 2008).

29. Associação Portuguesa de Seguradores.

30. Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora.

31. Cl. 9.^a, n.º 2. Com a mesma redação, *vd.* a cl. 45.^a, n.º 4, do CCT entre a ARESP (Associação da restauração e similares de Portugal) e a FETESE (BTE n.º 21, de 8 de junho de 2008).

sempre no horizonte
supostos (interesse
pretada em termos
sidade do interesse
causados ao traba-
rar à inexigibilidade
a-se que a prova do
vida do afetado, as
oferirão um impacto

REITO COLETIVO

concretização deste
modo é que esta tem
conceito cujo preen-
alguns (não muitos)
estabelecer critérios
a.

le «prejuízo sério»

ção de prejuízo sério,
quando por vezes uma
probabilidade, na medi-
faziam, acabam por
tulo de exemplo,
prejuízo grave que
vantagens graves

a APHORT³² e a FETESE³³, que estipula que o empregador possa transferir livremente o trabalhador desde que num raio de quinze quilómetros³⁴, ao passo que o CCT entre a AIPAN e a FEPACES consagra uma distância de vinte quilómetros³⁵.

Noutros IRCT, presume-se a inexistência de prejuízo sério se a transferência não for superior a trinta quilómetros³⁶.

Um critério que por vezes também é utilizado no direito coletivo legitima a transferência do trabalhador desde que esta opere dentro do mesmo município, do mesmo concelho ou concelho limítrofe, ou dentro da mesma área metropolitana onde o local de trabalho inicial se situa³⁷. Por vezes ainda, exige-se que a mobilidade não exorbite a mesma localidade ou que tenha como destino a própria localidade de residência do trabalhador³⁸.

c) O acréscimo de tempo despendido pelo trabalhador

Em alguns casos, atende-se não apenas ao aumento da distância geográfica que o trabalhador terá de percorrer tendo em conta o seu novo posto de trabalho, mas também ao acréscimo de tempo de que o mesmo necessitará para o efeito, como é o caso do ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outros³⁹, onde se prevê a possibilidade de transferência do trabalhador dentro do mesmo município, ou para outro município, desde que o novo local de trabalho se situe, num raio de 30 km, ou cuja deslocação não obrigue a mais de quarenta e cinco minutos em transporte

32. Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

33. Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

34. Cl. 80.^a.

35. Cl. 55.^a, nº 1. Consagrando um limite irrisório de dois quilómetros, cl. 19.^a, nº 3, do CCT, entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM, cit.

36. Cl. 16.^a, nº 2, do CCT entre APAVT (Associação Portuguesa das Agências de Viagens e de Turismo) e o SIMAMEVIP (Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e pesca) (BTE nº 3, de 22 de janeiro de 2007).

37. CCT entre a APS e o STAS, cit., cl. 9.^a, nº 2.

38. Cl. 17.^a, nº 1, do CCT entre a ANACS (Associação Nacional de Gerentes e Corretores de Seguros) e o STAS (BTE nº 26, de 15 de julho de 2007).

39. BTE nº 21, de 8 de junho de 2006.

públicos, considerados desde o seu anterior local de trabalho⁴⁰. Em sentido similar, o CCT entre a APHP⁴¹ e a FETESE prevê que inexistente prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou quando entre ambos não seja ultrapassada a distância de quarenta quilómetros ou ainda quando o tempo da deslocação for inferior a uma hora⁴².

Referindo-se a este critério de um modo mais vago, alguns IRCT fazem coincidir o conceito de prejuízo sério com uma variação sensível, ou de qualquer modo mais prejudicial, do tempo de trajeto para o novo local, sem, no entanto, avançarem qualquer critério objetivo para essa delimitação⁴³.

Note-se, no entanto, que os nossos tribunais já defenderam que não constitui prejuízo sério o facto de, com a mudança do local de trabalho, o trabalhador passar a despendar diariamente em deslocações entre uma hora a uma hora e quinze minutos e de perder uma situação de vantagem que resultava da relação de proximidade do anterior local de trabalho com a residência (almoçar em casa, dispor de mais tempo para a lide da mesma, descanso e acompanhamento familiar)⁴⁴, o que por si só é revelador de que em causa não estará todo e qualquer dano tido como tal pelo sujeito afetado pela medida.

d) As implicações na vida quotidiana do trabalhador e do seu agregado familiar

Em linha com a jurisprudência nacional que se tem debruçado sobre este conceito⁴⁵, um aspeto que tem vindo a ser salientado pela negociação coletiva prende-se com o impacto que a medida de mobilidade produz no dia-a-dia do trabalhador, bem

40. Cl. 30.^a, nº 1, a) e b).

41. Associação Portuguesa de Hospitalização Privada.

42. Cl. 29.^a, nº 3 (BTE nº 15, de 22 de abril de 2010)

43. Cl. 40.^a, nº 2, do CCT entre ACAP (Associação Automóvel de Portugal) e o SINDEL (Sindicato Nacional da Indústria e Energia e outros) (BTE nº 37, de 8 de outubro de 2010).

44. Acórdão do STJ de 5 de julho de 2007, acessível em www.dgsi.pt.

45. *Vd.*, a título de exemplo, o Acórdão do STJ de 7 de novembro de 2011 e o Acórdão da Relação de Lisboa de 10 de outubro de 2013, ambos acessíveis em www.dgsi.pt.

sa transferir livre-
s³⁴, ao passo que
ite quilómetros³⁵.
se a transferência

coletivo legitima a
mesmo município,
rea metropolitana
e que a mobilidade
própria localidade

elo trabalhador

stância geográfica
posto de trabalho,
tará para o efeito,
tútu e o Sindicato
e prevê a possibili-
ípio, ou para outro
raio de 30 km, ou
utos em transporte

19.^a, nº 3, do CCT,
FEVICOM, cit.
de Viagens e de
das de Viagens,

res de Se-

como do seu agregado familiar, tendo em conta, p. ex., a sua situação de saúde do trabalhador ou a de membros da sua família, a necessidade de acompanhamento de filhos menores ou de outros familiares que consigo vivam ou que dependam da assistência do trabalhador, ou ainda a existência de estabelecimentos de ensino no local de destino onde o trabalhador possa prosseguir os seus estudos.

A título de exemplo, no ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sindicato dos Jornalistas, considera-se existir prejuízo sério sempre que, associada à transferência do local de trabalho, se verifique necessariamente a alteração da residência do agregado familiar do trabalhador ou se constate a existência de: a) trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho igual ou superior a 60 por 100; b) incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência; e c) situações de frequência com aproveitamento em estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efetuar a transferência⁴⁶. Por seu turno, no Acordo de Empresas entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Financeira (SINTAF), o prejuízo sério é identificado com as seguintes situações: a) trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade parcial para o trabalho; b) ascendentes que coabitem ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência; e c) frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência⁴⁷.

e) O caráter (temporário ou definitivo) da transferência

De acordo com o art. 194.3 CT, a transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa (art. 194.3 CT), pelo que as que ultrapassem o referido limite temporal revestirão caráter definitivo. A definitividade da medida resulta, assim, do facto de a mesma se prolongar durante um certo lapso de tempo, certo ou

46. Cl. 30.^a, n.º 3 (BTE n.º 19, de 22 de maio de 2005).

47. Cl. 28.^a, n.º 4 (BTE n.º 47 de 22 de dezembro de 2009).

ituação de saúde do
e acompanhamento
u que dependam da
mentos de ensino no
estudos.

ortugal, SGPS, S. A.,
prejuízo sério sempre
se necessariamente
or ou se constate a
médico crónico ou
al ou superior a 60
do trabalhador e a
aproveitamento em
e pretende efetuar a
o Banco de Portugal
SINTAF), o prejuízo
adores dependentes
l para o trabalho; b)
ocal da residência do
com aproveitamento
ra onde se pretende

incerto, desde que superior ao dito período de seis meses, e não se observe a parte final do preceito.

Conforme tem sido afirmado pela nossa doutrina, o prejuízo sério deverá ser entendido de modo diferente em ambos os casos, já que na transferência temporária a alteração do local de trabalho é meramente transitória, pelo que causará um impacto menor na vida do trabalhador⁴⁸. Em linha com esse entendimento, prevê-se por vezes no direito coletivo que a avaliação do prejuízo sério deverá ter em conta se a mesma reveste de natureza definitiva ou se se trata de uma mobilidade meramente temporária⁴⁹.

f) O papel das estruturas representativas do trabalhador

Em alguns casos ainda, o instrumento de regulamentação coletiva aplicável opta por entregar o poder de apreciação da existência de prejuízo sério à comissão sindical, ao delegado sindical ou, na falta destes, ao sindicato competente, que se pronunciarão através de parecer⁵⁰. Noutros casos, ainda, prevê-se a intervenção (e uma deliberação) da comissão paritária para esse efeito⁵¹.

48. Assim, Pedro Romano Martinez, Guilherme Machado Dray, Luís Gonçalves da Silva, Joana Vasconcelos, Luís Miguel Monteiro; e Pedro Madeira de Brito, in *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 11.ª edição, Coimbra, 2017, p. 468, e António Sarmento de Oliveira, «Mobilidade de trabalhadores intraempresas e interempresas», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, nº 24, p. 75.

49. Nos termos do art. 194.3 CT, a transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas da empresa.

50. Assim, cl. 46.ª, nº 4, do CCT entre a AIBA e a FESAHT, cit.; a cl. 46.ª, nº 3, do CCT entre a AIBA e a FETICEQ (Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química), (BTE nº 32, de 29 de agosto de 2009); a cl. 15.ª, nº 3, do CCT entre a ANCIPA (Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares) e o SETAA (Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas), (BTE nº 19, de 22 de maio de 2009); a cl. 15.ª, nº 3, do CCT entre ANIA (Associação Nacional dos Industriais de Arroz) e outros e a FETESE (BTE nº 36, de 29 de setembro de 2004); a cl. 26.ª, nº 3 do CCT entre a APIM (Associação Portuguesa de Indústria de Moagem e Massas e outras) e a FETICEQ, (BTE nº 25, de 28 de julho de 2005), e a cl. 30.ª, nº 4, do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do concelho de Lisboa e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores de Indústria e Comércio de Carnes do Sul (BTE nº 18, de 15 de maio de 2011).

51. Cl. 30.ª, nº 9, do ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE (BTE nº 45, de 8 de dezembro de 2006).

o) da transferência
não pode exceder
o funcionamento
referido limite
resulta, assim,
tempo, certo ou

IV. BALANÇO

Não obstante o papel significativo que é entregue pelo legislador luso à negociação coletiva em matéria de mobilidade geográfica do trabalhador, foi-nos possível concluir que a oportunidade oferecida pelo legislador português para a regulação destes regimes tem sido pouco aproveitada pelos negociadores. Com efeito, muitos dos instrumentos de regulamentação coletiva analisados apresentam uma técnica jurídica algo duvidosa, revelando alguma imprecisão nos conceitos por si utilizados ou no regime jurídico que lhes atribuem, o que reclama a intervenção de uma interpretação precisa e coerente e com o conteúdo das suas cláusulas. Por outro lado, vários aspetos que, em nossa opinião, se afiguram relevantes num cenário de transferência do local de trabalho continuam sem regulação específica, algo que a atividade interpretativa tem procurado colmatar, mas que em parte se deve à absoluta cristalização que desde há anos se faz sentir na negociação coletiva.

Em geral, assiste-se a uma regulação algo pobre do instituto, sem se explorar a margem de liberdade que foi concedida pelo legislador, reconhecendo genericamente a faculdade do empregador de proceder à modificação do local de trabalho, tratando de forma singular o conceito de prejuízo sério ou reproduzindo, total ou parcialmente, o conteúdo das normas decisivas nesta matéria, quando não se remete expressamente para o próprio preceito. Noutros casos, designadamente quanto aos efeitos económicos da transferência aceite pelo trabalhador, a matéria da mobilidade geográfica já surge regulada com mais intensidade.

Um dos aspetos que o nosso direito coletivo poderia prever passaria pela possibilidade de o empregador, concomitantemente à aplicação da medida de transferência, fornecer transporte e combustível ao trabalhador, ou de lhe assegurar transporte para o novo local de trabalho, ou mesmo de considerar como tempo de trabalho o que venha a ser despendido nas deslocações, no sentido de atenuar ou mesmo de eliminar a verificação de um prejuízo para este efeito⁵². Recentemente, sublinhou-se

52. A este respeito, o Tribunal da Relação de Évora, em Acórdão de 5 de janeiro de 1993 (CJ, 1993, I, 287), considerou que não constituía prejuízo sério a simples mudança do local de trabalho se a entidade patronal disponibiliza transporte rodoviário ao trabalhador, considerando como tempo de trabalho o despendido nas deslocações. No mesmo sentido, vd. o Acórdão do mesmo tribunal de 22 de junho de 1993 (CJ, 1993, III, 308), que decidiu que não constitui prejuízo sério a mudança para outro local a cinquenta quilómetros de distância, sendo o transporte fornecido pela entidade empregadora e o tempo de trabalho despendido nas deslocações de ida e volta computado como tempo de trabalho. Com igual entendimento na doutrina, Mendes BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores à luz do novo Código do Trabalho», cit., p. 84.

IV. BALANÇO

or luso à negocia-
r, foi-nos possível
para a regulação
om efeito, muitos
ntam uma técnica
os por si utilizados
ervenção de uma
iusulas. Por outro
ntes num cenário
o específica, algo
em parte se deve
ciação coletiva.

o, sem se explorar
ecendo genericamente
o local de trabalho,
oduzindo, total ou
a, quando não se
, designadamente
alhadador, a matéria
ide.

ssaria pela possibili-
da de transferência,
segurar transporte
empo de trabalho o
enuar ou mesmo de
mente, sublinhou-se

na jurisprudência nacional a relevância nesta sede de se demonstrar que, após a transferência, o trabalhador não terá problemas com os transportes, por manter a disponibilidade da viatura da sua empregadora, caso esta suporte todos os gastos com a mesma⁵³. Por outro lado, já se salientou entre nós que, muito embora o empregador acabe por assegurar ao trabalhador o pagamento de um acréscimo remuneratório, a transferência poderá, ainda assim, causar-lhe prejuízo relevante e sério se, para além das alterações do seu quotidiano, decorrentes do excessivo tempo em deslocações, este passar a ter um novo encargo mensal para fazer face às despesas, com a sua viatura, em deslocações para o local de trabalho, e se se vir forçado a adquirir um novo veículo automóvel em virtude de o seu já não lhe permitir um número tão assíduo de deslocações (p. ex., por se tratar de uma viatura antiga)⁵⁴, o que poderia inspirar a nossa negociação coletiva a ponderar também estes aspetos na apreciação do conceito.

Outro aspeto a que o nosso direito coletivo poderia dar relevância passaria por avaliar o tempo de duração do contrato à data da ordem de transferência. Destacamos nesta sede o Acórdão da Relação do Porto de 26 de março de 2012⁵⁵, no qual esta instância defendeu que, verificada a transferência do trabalhador da Trofa para Alenquer, quando este desempenhava o seu trabalho naquele local há 15 anos, perto de casa própria, onde residia com a mulher, face à distância entre as duas localidades, e acarretando-lhe tal transferência um acréscimo de custos, ocorre prejuízo sério. Nestes casos, sustenta-se que o trabalhador adquire uma legítima expectativa a não ser transferido, perante o facto de o seu local de trabalho se ter mantido inalterado durante um período tido como razoável, pelo que a atitude do empregador poderá configurar abuso de direito (art. 334º CC)⁵⁶. Seria, por isso,

53. Cfr. Acórdão do STJ de 13 de abril de 2011 (texto acessível em www.dgsi.pt). Vd. o Acórdão da mesma instância de 25 de novembro de 2010, onde se decidiu que inexistia prejuízo sério quando apenas se demonstrou que a grande alteração na vida da trabalhadora, decorrente da transferência, se reconduziu à hora de saída diária de casa e à penosidade das viagens, a qual saíria atenuada pela utilização de um único meio de transporte disponibilizado pelo empregador (texto acessível em www.dgsi.pt).

54. Neste sentido, *vd.* Acórdão da Relação de Lisboa de 11 de setembro de 2013.

55. Texto acessível em www.dgsi.pt.

56. No mesmo sentido, *cfr.* o Acórdão do STJ de 12 de julho de 2009 (texto acessível em www.dgsi.pt), segundo o qual a transferência de uma trabalhadora do Porto para a Covilhã implica prejuízo sério para esta, considerando que esta tinha a sua vida familiar centrada na cidade do Porto (sendo casada, o seu marido trabalhava no Porto, e tinha dois filhos a estudar na mesma

curioso ver se a nossa negociação coletiva fixaria limites temporais à duração do contrato para a efetivação de uma medida de transferência.

Por fim, a crescente preocupação do legislador hodierno com as questões da parentalidade seria, quanto a nós, suficiente para encorajar a negociação coletiva a referir-se especificamente aos casos em que a medida incida sobre trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou mesmo em que a mesma dificulte o exercício da função parental pelo trabalhador mobilizado, tendo em mente a consideração de que os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (arts. 68.1 CRP e 33.2 CT), e que «a maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes» (arts. 68.2 CRP e 33.1 CT).

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, G. S. (2009). *Mobilidade geográfica do trabalhador: transferência individual e definitiva do trabalhador*. Universidade Católica: Porto.

ANDRADE MESQUITA, J. (2004). *Direito do Trabalho*. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa.

ANTUNES DE OLIVEIRA, M.^a C. (2007). *Local de trabalho e mobilidade geográfica, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas*. Porto: Faculdade de Direito da Universidade Católica.

GOMES, J. (2007). *Direito do Trabalho – relações individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

cidade) e que entre esta e a cidade de Covilhã medeiam cerca de 200 km, o que à partida exclui a possibilidade de deslocação diária da residência para o novo local de trabalho, «constituindo um dano de dimensão adequada a produzir alteração substancial do programa de vida pessoal e familiar, sedimentado no desenvolvimento da relação laboral durante 16 anos».

GOMES, J., e Guedes, A. (1991). «Algumas considerações sobre a transferência do trabalhador (nomeadamente no que concerne à repartição do ónus da prova)». *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 33, 107-108.

LEITE, J. e Coutinho de Almeida, J. (1985). *Coletânea das leis do trabalho*. Coimbra Editora: Coimbra.

LOBO XAVIER, B. (1970). "O lugar da prestação do trabalho". *Revista de Estudos e Ciências Sociais*, 33: 105-134.

MADEIRA DE BRITO, P. (1997). *Do local de trabalho. Tese de mestrado na área das ciências jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*. Lisboa: FDUL.

MENDES BAPTISTA, A. (1997). *A mobilidade geográfica dos trabalhadores*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Privadas. Lisboa: Universidade Lusitana Portuguesa.

MENDES BAPTISTA, A. (2004). «A mobilidade geográfica dos trabalhadores – Alguns pontos críticos». In *IX e X Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (coord. António Moreira). Coimbra: Almedina.

MENDES BAPTISTA, A. (2000). *Jurisprudência do Trabalho Anotada, relação individual de trabalho*, Lisboa: Quid Juris.

MENDES BAPTISTA, A. (2004). *Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores*. Coimbra: Almedina.

MENDES BAPTISTA, A. (1998). "O fundamento do *ius variandi* geográfico". *Revista de Ciência e Cultura*, 1: 157-170.

MENDES BAPTISTA, A. (1999). "O conceito de prejuízo sério e a transferência do local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas". *Prontuário de Legislação do Trabalho*, 54: 27-32.

MENEZES LEITÃO, L. M. T. (2016), *Direito do trabalho* (5.^a ed.). Coimbra: Almedina.

MONTEIRO FERNANDES, A. (2018). *Direito do Trabalho* (18.^a ed.). Coimbra: Almedina.

OLIVEIRA CARVALHO, C. (2004). "A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código do Trabalho". In *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, coord. A. Moreira. Coimbra: Almedina.

BIBLIOGRAFIA

ador: transferência
orto.

ia: Associação Aca-

mobilidade geográ-
aculdade de Direito

s de trabalho. Coim-

n, o que à partida exclui
trabalho, «constituindo
grama de vida pessoal e
anos».

PALMA RAMALHO, M. R. (2001). *Autonomia dogmática do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

PINTO, M., Martins, P. F., e Carvalho, A. N. (1994). *Comentários às leis do trabalho*, I. Lisboa: Editora Lex.

PINTO MONTEIRO, A. e Gomes, J. (1998). «A *hardship clause* e o problema da alteração das circunstâncias. Breve apontamento». Separata de *Jures et de Jure*, nos 20 anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa. Porto: Universidade Católica Portuguesa.

ROMANO MARTÍNEZ, P., MACHADO DRAY, G., GONÇALVES DA SILVA, L., VASCONCELOS, J., MONTEIRO, L. M.; MADEIRA DE BRITO, P. (2017). *Código do Trabalho Anotado* (11.ª ed.). Coimbra: Almedina.

SARMENTO DE OLIVEIRA, A. (2014). «Mobilidade de trabalhadores intraempresas e interempresas». *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 24: 63-100.

VAZ MARECOS, D. (2017). *Código do Trabalho anotado*, 3.ª ed. Coimbra: Coimbra.