CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: Junho

CIRCULAR N.º 61/2016

ASSUNTO: Transferência do local de trabalho.
Despesas (acréscimo) com a transferência.

Como o Empregador **não pode ignorar**, o contrato de trabalho "...não depende de forma especial (obrigação de escrito),

" (...) salvo quando a lei determina o contrário".

como diz o n.º 1, art.º 110, Código Trabalho (CT), – o que será o caso dos contratos a termo (n.º 1, art.º 141); contrato a tempo parcial (n.º 1, art.º 153); contrato em comissão de serviço (n.º 3, art.º 162), etc.. **Mas**, como o Empregador **não pode ignorar**,

Não existindo contrato de trabalho, escrito, tem obrigatoriamente de existir "INFORMAÇÃO", escrita, – n.º 1 e n.º 3, art.º 106, CT. Ora,

Um dos elementos que, obrigatoriamente, deve constar de "INFORMAÇÃO" é

" b) – **O local de trabalho** ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações".

tal como consta da al. b), n.º 3, art.º 106, CT. Que o "local de trabalho" é um dos elementos essenciais, principais, do contrato de trabalho, comprova-se:

A - Como sendo uma das "Garantias" do trabalhador; que o empregador está "proibido" de violar; e, consta da al. f), n.º 1, art.º 129, CT:

" f) – Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento regulamentação colectiva de trabalho".

B - O que é reiterado no n.º 1, art.º 193, Código Trabalho:

" 1 – O trabalhador deve, em principio, exercer a actividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte".

Ora, antes de nos debruçar sobre este artigo seguinte, – art.º 194, portanto –, lembramos que a definição de "Local de Trabalho" consta da al. a), n.º 2, art.º 8, da Lei n.º 98/2009, 4 Set.:

" a) – "**Local de Trabalho**" (é) todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador".

e, depois, nesta tão importante LEI, – a actual LAT, "Lei do acidente de trabalho" – a referência ao local de trabalho é das mais importantes, por ex., considera-se que é acidente de trabalho "...o ocorrido",

" a) – No trajecto de ida para o **local de trabalho** ou de regresso deste nos termos referidos no número seguinte". – al. a), n.º 1, art.º 9.

não esquecendo que a definição de "acidente de trabalho" integra o conceito:

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

" 1 – É acidente de trabalho aquele que se verifica **no local** e no tempo de trabalho (...)". – n.º 1, art.º 8, da Lei n.º 98/2009.

Portanto, não haja dúvidas: o "local de trabalho", do trabalhador, é um dos elementos principais do contrato de trabalho. Cuja atribuição deve, --- veja a al. c), n.º 1, art.º 141, CT, que obriga nos contratos a termo a fixar o: "c) Local (...) normal de trabalho" ---, constar do contrato de trabalho escrito; ou, na sua falta, da obrigatória "INFORMAÇÃO".

Vamos ver, agora, o tal "artigo seguinte", o **art.º 194**, Código Trabalho. Vimos que é o n.º 1, art.º 193, que remete para aqui, depois de dizer que o trabalhador deve, em princípio, "...exercer a actividade **no local contratualmente definido**". Ora,

Este art.º 194, cujo título é:

TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

diz no n.º 1:

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

Repare: pode transferir mas tem de cumprir as condições, e só essas é que relevam, que vão apresentadas logo a seguir, ou seja:

" a) – Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento"; ou,

b) – Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador". Mas,

Não só, pois este artigo tem mais 6 números a regular ao pormenor a "transferência". Ora, é favor ter em atenção:

1.º - desde logo, o conceito de "**prejuízo sério**" para o trabalhador. Como se compreende é algo de abstracto. Os Tribunais já se pronunciaram sobre este problema, invocando-se como exemplo o Acordão S.T.J., de 12 Fev. 2009. Depois,

2.º - o n.º 4, art.º 194, CT, tem outra exigência, de novo a roçar o indefinido:

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

Acontece que, esta ligação, em princípio, do trabalhador ao local de trabalho; e, as dificuldades e custos da sua transferência é apontado como a razão de, na Europa, – logo, em Portugal – existir tanto desempregado, – segundo a estatística, 13 milhões –, enquanto na América, o número de desempregados anda pelos 5 ou 6%. Que os americanos não apresentam resistência a mudar de emprego; ou, a ser transferidos para outra localidade, noutro estado. Já os Europeus continuam a querer "casar" com a Empresa; e, ao casar com uma senhora primeira coisa que fazem, ou das primeiras, é **"casarem"** também com um Banco, às vezes com promessa

de jura de 40 ou mais anos!... Como se compreende, e é conveniente tomar em consideração, isto coarcta a "mobilidade" do trabalhador europeu/português: aparece casado com a empresa; com o local de trabalho; com uma senhora (que, por seu lado, também tem um emprego..., logo, problemas a dobrar); com um Banco e com uma...casa! – Daí,

Caindo um trabalhador no desemprego, tem tantas "âncoras" a prendê-lo aquele local, que não consegue fugir à sina do "local". A "**procura activa**" de emprego, – art.º 12, do Decreto-Lei n.º 220/2006, 3 Novembro, redacção actualizada (Dec.-Lei n.º 64/2012, 15 Março) –, necessariamente não contempla uma oferta de emprego, noutra localidade. Só se o trabalhador/desempregado, alinhar na proposta!

É certo que, há mais de uma dúzia de anos, um sociólogo, Richard Sennett, já denunciou a vida insegura e sem vínculo a uma comunidade de um americano, em que não cria laços com os vizinhos, com os colegas; a mulher sofre do mesmo mal; os filhos não criam amigos, na vizinhança ou na escola. Chamou-lhe "Corrosão do Carácter", esta situação criada pela prestação do trabalho, no novo sistema de capitalismo. Ora, isso não se coaduna com a mentalidade europeia/portuguesa: uma vida insegura, desligada da comunidade. Daí,

O **preço a pagar**, repartido, será para um europeu/português, o seguinte:

— as empresas só com muito custo conseguem atingir qualquer grau de mobilidade do se "quadro de Pessoal";
— os trabalhador ficam amarrados à localidade, só com dificuldade conseguem ultrapassar uma crise no emprego: o desemprego.

Como se compreende, poderíamos continuar a discorrer sobre este problema: desde logo, o que é isso de "prejuízo sério" para o trabalhador, na sua transferência, e em que circunstância o pode invocar. Claro, desde logo, é problema **a apreciar caso a caso**. Não há duas situações iguais. Mas,

Neste momento, o que interessa é dar conhecimento de um douto Acordão do Tribunal Relação do Porto, 7 Abril 2016 (recente) – texto completo na Revista "Trabalho e Seg. Social", de Maio, Fh. 18 e seguintes. Diz o Acordão, no sumário:

> " I – No caso de transferência do local de trabalho, o empregador é obrigado a compensar **o acréscimo de despesas de transportes** que o trabalhador passou a suportar por causa daquela transferência, devendo para o efeito considerar-se, **apenas**, aquelas que um bom pai de família razoavelmente faria nas circunstâncias; e, existindo várias alternativas, todas elas compatíveis com a inexistência de prejuízo sério, **a mais económica** de entre elas, incluindo a proporcionada pelos transportes públicos".

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

e, o douto Acordão não fica por aqui. Houve por bem, e correctamente na n/ opinião, acrescentar:

" II – O que releva para efeitos da quantificação da compensação a suportar pelo empregador que muda unilateralmente o local de trabalho do trabalhador, **não é** à distância percorrida entre a residência do trabalhador e o seu novo posto de trabalho e o custo a suportar por essa deslocação,

mas sim a diferença entre aquela distância (e respectivo custo de deslocação) e a outra que o trabalhador já percorria para o seu originário posto de trabalho (e correspondente custo)."

Neste Acordão tenta-se fornecer elementos seguros para que, a transferência do trabalhador – quantas vezes ditada pelas incertezas do negócio; e, a tentativa do empregador em não criar um novo desempregado –, é mal compreendida pelo trabalhador que tenta obter vantagens com as situações, vantagens indevidas. Como se compreende,

Tudo está dependente da **boa fé,** – quer do empregador, quer do trabalhador –, e grande dose de compreensão. Nesta nova sociedade, tudo é móvel, em movimento; o mundo alargou-se até aos confins; os meios de transporte proliferam e são de todo o tipo. Contudo,

Só o trabalhador, e o seu "local de trabalho" é que se teima em manter "imóvel". Naturalmente, isto não pode resultar.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt