

3.4- O local de trabalho

Espaço físico de cumprimento da prestação laboral. A lei não o estabelece, no entanto tem que ser definido.

1. FIXAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

A estipulação do local pode ser:

- **Expressa:** fixada no contrato
- **Tácita:** ressalva das circunstâncias que rodeiam a celebração do contrato
- **Por acordo das partes:** Artigo 154º
- **Unilateralmente pelo empregador**

* Interesse da fixação do local de trabalho:

- Para o empregador
 - Fiscalizar a actividade do trabalhador
 - Constitui o local onde estão disponíveis os recursos físicos necessários à prestação da actividade
 - Delimita alguns poderes e responsabilidades do empregador
- Para o trabalhador
 - Orientador da vida social do trabalhador
 - Delimita algumas obrigações do trabalhador

2. Âmbito do poder directivo da entidade patronal:

Poder que o empregador possui para especificar a actividade prometida aquando a celebração do contrato.

NA:

- Dentro da zona geográfica da empresa

O empregador tem um poder directivo total (sem limites)

- Fora do âmbito geográfico da empresa,

O poder directivo do empregador tem limites.

O trabalhador deve exercer a sua actividade no local previamente definido. **Artigo 154º CT**

EXCEPTO: Transferências. Artigos 315º a 317º CT

OU SEJA:

- Princípio da inamovibilidade– art. 122º f)
- Regra- art. 154º
- Excepção- É possível a transferência do local de trabalho desde que:
 1. Transferências previstas no contrato
 2. Transferência unilateral pela entidade empregadora:

Neste âmbito distinguem-se duas situações:

A) Transferências individuais: Artigo 315º nº 1 C.T

Requisitos:

- Interesse sério da empresa (não são admitidas como sanção disciplinar)
- Prejuízo sério

O conceito de prejuízo sério é um conceito indeterminado, uma vez que lei não o define, como tal só pode ser aferido casuisticamente face a circunstâncias concretas. O ónus da prova cabe ao trabalhador.

Com os 2 requisitos respeitados, a ordem é válida, logo o trabalhador deve obediência. Caso não acate a ordem do empregador, este ao abrigo do seu poder disciplinar poderá aplicar-lhe uma sanção.

B) Transferência colectivas: Artigo 315º nº2 C.T

Nas transferências colectivas o que está em causa não é o nº de trabalhadores abrangidos, mas sim a mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta actividade.

O principio adjacente às transferências colectivas é o **Principio da liberdade de iniciativa económica do empregador** relativamente ao sitio em que pretende exercer a sua actividade.

Requisito:

- **Interesse sério da empresa em alterar o local de trabalho**

Neste caso, e como está em causa a viabilidade da empresa, os trabalhadores não podem impedir a transferência, mesmo que esta lhes cause prejuízo sério.



Formas de reacção do trabalhador face à transferência colectiva:

- Aceitação (expressa ou tácita)
- Rescisão do contrato, caso haja ou não prejuízo sério. Se houver prejuízo sério o trabalhador tem direito a uma indemnização. **Artigo 315º, nº4 CT**

Formas de reacção do trabalhador face à transferência individual:

- Aceitação (expressa ou tácita)
- Desobediência
 - Legítima, se existir prejuízo sério e não estiver em causa interesses sérios da empresa
 - Ilegítima, se não existir prejuízo sério e estiver em causa interesses sérios da empresa.
- Rescisão, caso haja ou não prejuízo sério. Se houver prejuízo sério o trabalhador tem direito a uma indemnização. **Artigo 441º, nº2 b)(c/ dto a indm.) e nº3 B)(s/ dto a indm) CT**

Em qualquer dos casos, seja transferência colectiva ou individual, a entidade patronal existem duas regras a observar:

- A entidade empregadora tem o dever de assumir as despesas impostas pela transferência- **Artigo 315º, nº5 CT.**
- A entidade empregadora tem de comunicar a decisão de transferência ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência. **Artigo 317º CT**

Transferência temporária do trabalhador:**Artigo 316º C.T****Requisitos:****Substanciais:**

1. Interesse da empresa.- nº1;
2. Transferência não superior a 6 meses, salvo em casos especiais- nº 3;
3. Inexistência de prejuízo sério para o trabalhador - nº1;
4. Atribuição ao trabalhador de uma compensação pelas despesas decorrentes dessa transferência. nº4.

Formais: Artigo 317º CT

- Escrito
- Fundamentada
- Aviso prévio de 8 dias
- Tempo previsível de deslocação

Cumpridos todos os requisitos o trabalhador deve obediência, uma vez que a ordem é válida.

Ver casos práticos nº 7 e 8