

**O prejuízo sério do trabalhador
na alteração do local de trabalho pelo empregador**

Cláudia Silva¹

¹ claudia.santos.silva@hotmail.com

É adotado o novo acordo ortográfico, exceto nas citações dos Autores, que são transcritas de acordo com a versão original.

Índice

1. Introdução.....	3
2. Local de trabalho e garantia da inamovibilidade do trabalhador	3
3. Possibilidades de alteração unilateral do local de trabalho pelo empregador	5
4. O Prejuízo sério	8
5. Jurisprudência analisada sobre o prejuízo sério.....	11
6. Sobre o ônus da prova do prejuízo sério	16
7. Meios de reação do trabalhador perante uma transferência do local de trabalho pelo empregador	19
8. Balanço	21
Bibliografia citada	24

1. Introdução

O tema que procuro desenvolver neste artigo insere-se no âmbito do local de trabalho. A minha investigação incidiu sobretudo na análise do entendimento que a doutrina tem acerca do conceito de «prejuízo sério» e na vasta pesquisa de acórdãos sobre a questão, de forma a compreender a posição que tem sido adotada pela jurisprudência. Para tal estudo, porém, foi necessário compreender certos conceitos subjacentes, nomeadamente de «local de trabalho», «inamovibilidade do trabalhador», «transferência», assim como esclarecer algumas questões prévias.

Esta investigação começará então por enquadrar o tema na matéria de Direito do Trabalho, esclarecendo alguns conceitos essenciais, para de seguida, ser desenvolvido o tema central sobre as divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca do prejuízo sério.

2. Local de trabalho e garantia da inamovibilidade do trabalhador

O local de trabalho corresponde ao sítio físico onde o trabalhador realiza habitualmente a sua atividade. Para impedir eventuais ações abusivas da entidade patronal, o nosso sistema jurídico concede ao trabalhador a garantia da inamovibilidade, presente nos artigos 129º/1 al. f) e 193º/1 do Código do Trabalho, de acordo com os quais a determinação do local de trabalho faz surgir na esfera jurídica do trabalhador o direito a manter esse lugar ao longo da execução do contrato. O princípio de que os contratos devem ser pontualmente cumpridos tem então aqui expressão. O local de trabalho pode ser alterado por acordo das partes ou por determinação unilateral do empregador, mas neste último caso, só nas situações previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva e mediante um conjunto apertado de requisitos. A violação desta garantia do trabalhador constitui uma contraordenação muito grave, de acordo com art.129º/2 do Código de Trabalho.

Segundo JÚLIO GOMES *“A questão da transferência do trabalhador pode suscitar um conflito entre dois valores ou interesses (e dizemos pode porque nem sempre da transferência resultará um prejuízo para o trabalhador, sendo até possível que dela decorra para este, em certos casos, uma vantagem): por um lado, o interesse do trabalhador na estabilidade da sua vida e, de outra banda, o interesse da empresa na flexibilidade da utilização dos diversos factores produtivos.”*²

Mas a questão que se deve colocar diz respeito à razão de ser de tal inamovibilidade, a razão de ser da importância do local de trabalho para o trabalhador. Ora, a doutrina é consensual a este respeito, considerando que tal se relaciona estreitamente com a tutela de interesses pessoais do trabalhador, com as condições concretas da organização da sua vida. É em função do local de trabalho que o trabalhador organiza e planifica toda a sua vida extraprofissional. Concordo com ROMANO MARTINEZ quando esclarece que o trabalhador *“... condiciona a sua vida pessoal em função desse lugar, designadamente adquirindo ou arrendando casa na zona, pesando os gastos de tempo e dinheiro em transportes, inscrevendo os filhos numa escola perto, estabelecendo amizades na vizinhança ou inscrevendo-se no clube recreativo local.”*³ Também LEAL AMADO afirma *“Em suma, se, como alguém disse, nós somos, em grande medida, o emprego que temos, não será arriscado acrescentar que nós vivemos, em boa medida, em função do sítio onde trabalhamos.”*⁴

Porém, essa garantia de inamovibilidade não é absoluta. Como se pode ler num artigo da Sociedade de Advogados Miranda Correia Amendoeira e Associados, redigido pelos advogados JOÃO SANTOS e JOANA ALMEIDA NEVES *“... não seria comportável que esta proibição não contivesse excepções, motivadas por factores de ordem empresarial, nomeadamente situações de crescimento, sustentabilidade ou viabilidade económica das empresas.”*⁵ Quer isso dizer, que existem situações em que o empregador

² JÚLIO GOMES/AGOSTINHO GUEDES, *Algumas considerações sobre a transferência do trabalhador, nomeadamente no que concerne à repartição do ónus da prova*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXXIII, n.ºs 1-2, Janeiro-Junho, Coimbra, Almedina, 1991, p.99

³ ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2013, p.698

⁴ LEAL AMADO, *Contrato de trabalho*, Coimbra Editora, 2015, p. 200

⁵ JOÃO SANTOS e JOANA NEVES, *Algumas notas críticas sobre a concretização do conceito de prejuízo sério por parte da jurisprudência*, in Revista Trabalho e Segurança Social, Análise Trabalho da Miranda Correia Amendoeira e Associados, 2008, p.7

pode unilateralmente modificar o local de trabalho do trabalhador, artigo 194º do Código do Trabalho.⁶ São essas situações que serão analisadas a seguir.

3. Possibilidades de alteração unilateral do local de trabalho pelo empregador

No artigo 194º/1 do Código do Trabalho estão previstas transferências definitivas e temporárias. Como nota ANDRADE MESQUITA a terminologia tradicional neste âmbito não se mostra muito feliz. Neste estudo prefiro utilizar a terminologia «transferência individual», no sentido de uma transferência meramente laboral, desacompanhada da mudança do estabelecimento. Na «transferência coletiva» o que é essencial é a transferência inerente ao estabelecimento.⁷

Assim podem distinguir-se:

- transferência individual definitiva do trabalhador, al.b)
- transferência individual temporária do trabalhador, al.b)
- transferência definitiva do trabalhador em resultado da mudança de estabelecimento, ou transferência coletiva, al.a)
- transferência definitiva do trabalhador em resultado da extinção parcial ou total do estabelecimento, ou transferência coletiva, al.a)

Desde logo, deve compreender-se o conceito subjacente de «transferência». Esta corresponde a uma modificação do local de trabalho determinado, por isso *“Sempre que o trabalhador, por ordem do empregador, execute funções fora do local de trabalho habitual, mas dentro dos limites geográficos acordados entre as partes e vertidas no*

⁶ Já ANDRADE MESQUITA chama a atenção para um aspeto interessante: *“O trabalhador não tem, em circunstância alguma, possibilidade de alterar unilateralmente o local onde exerce a actividade, mesmo provando que há um posto de trabalho disponível num sítio que lhe confere vantagens para, por exemplo, frequentar um estabelecimento de ensino, ou para ficar colocado na mesma localidade do cônjuge.”* em ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2004, p. 578

⁷ Já ROMANO MARTINEZ adota outro entendimento *“... ainda se distingue a transferência individual, que afecta um só trabalhador (art.194º, nº1, do CT), da transferência do estabelecimento, que, por via de regra, atingirá vários trabalhadores (art.194º, nº1, alínea a), do CT.”*, ROMANO MARTINEZ, p.701

contrato (...) não há lugar a alteração do local de trabalho...".⁸ Assim, alguns Autores distinguem a transferência interna da transferência externa. Explica ROMANO MARTINEZ que existem situações em que o empregador pode alterar o local de trabalho dentro da área geográfica da empresa sem qualquer limitação, são exemplos: o trabalhador que deixa de prestar a sua atividade no rés-do-chão e passa para o 5º andar; ou o trabalhador que em vez de trabalhar no pavilhão A passa para o pavilhão B no recinto da mesma fábrica ou até deixa de trabalhar na loja X para passar a trabalhar na loja Y do mesmo empregador, situando-se ambas as lojas no mesmo centro comercial. Estes são exemplos de transferências internas e nessas situações "As alterações unilaterais do local de trabalho, no âmbito geográfico da unidade produtiva, têm necessariamente de ser admitidas, pois correspondem à normal gestão empresarial."⁹ Também MONTEIRO FERNANDES comenta esses casos "Que sentido faria invocar o princípio da inamovibilidade para impedir uma transferência do 2º para o 3º andar de um prédio, ou de um para outro edifício da mesma rua?"¹⁰ Já para ROSÁRIO RAMALHO nestas situações nem se deve falar de «transferências», pois o local de trabalho não é alterado, mantendo-se o centro estável da atividade do trabalhador na empresa.¹¹ Assim, a possibilidade de alteração unilateral do local de trabalho pelo empregador apenas deve ser limitada nas «transferências externas».

Não só quanto à transferência individual, mas também a propósito da mudança do estabelecimento ou transferência coletiva, a noção de prejuízo sério assume particular relevo.

Seja temporária ou definitiva, a transferência individual do trabalhador através de uma declaração negocial do empregador com o fim de modificar unilateralmente o local de trabalho deve respeitar dois requisitos, segundo o artigo 194º/1 b) do Código do

⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ/LUÍS MIGUEL MONTEIRO/JOANA VASCONCELOS/PEDRO MADEIRA DE BRITO/GUILHERME DRAY/LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código Anotado*, Coimbra, Almedina, 2013, p.466

⁹ ROMANO MARTINEZ, p. 699

¹⁰ MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2014, p.394

¹¹ No mesmo sentido PEDRO MADEIRA DE BRITO "Assim, por exemplo, se António, escriturário, é transferido do seu posto de trabalho na secção de contabilidade para a secção de expediente ambas situadas na sede da empresa pode dizer-se que António foi transferido, mas não se verifica alteração do local de trabalho." PEDRO MADEIRA DE BRITO, *Local de Trabalho*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, 2001, p. 362

Trabalho: a existência de um interesse legítimo da empresa e que a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador. Para MENEZES LEITÃO, a existência de prejuízo sério constitui um impedimento à alteração do local de trabalho. Concordam todos os Autores que o interesse da empresa na transferência do local de trabalho tem que estar relacionado com razões de ordem técnica, produtiva ou organizativa e não com interesses pessoais do empregador, ou seja, *“Este requisito deve ser apreciado em termos objectivos (ou seja, como um interesse de gestão) e não confundido com as conveniências pessoais do empresário...”* como explica ROSÁRIO RAMALHO ¹². Assim, segundo ANDRADE MESQUITA *“A alteração tem de corresponder a necessidades sérias de organização da empresa, avaliadas de acordo com o princípio da boa fé.”* ¹³ No mesmo sentido, ROMANO MARTINEZ afirma que *“... tem de se verificar, do ponto de vista empresarial, uma razão económica, técnica, organizacional, etc., ponderosa, que justifique a mudança de local.”* ¹⁴

Já a mudança ou extinção de estabelecimento, ou seja, a transferência coletiva, não depende da ausência de prejuízo sério para o trabalhador e pressupõe o interesse da empresa. Este é subentendido numa decisão de gestão sobre a deslocação de um estabelecimento e é expressão do direito de iniciativa económica e de livre gestão dos empresários. O prejuízo sério do trabalhador não é requisito e não constitui qualquer obstáculo à transferência do estabelecimento, pois o interesse do empregador em alterar a localização geográfica do seu estabelecimento prevalece sobre quaisquer prejuízos causados aos trabalhadores. Para MENEZES LEITÃO *“Apesar de a redacção da norma parecer indicar a sua aplicação a todos os casos de transferência definitiva, é manifesto que a mesma se restringe à transferência colectiva...”* ¹⁵ O trabalhador não pode então recusar a modificação do local de trabalho, por isso, no caso de ter prejuízo sério, a lei atribui-lhe o direito de resolver o contrato e o direito a uma indemnização, de acordo com o artigo 194º/5 do Código do Trabalho. O prejuízo sério releva apenas como justa causa objetiva para a resolução do contrato por parte do trabalhador.

¹² ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte II, Coimbra, Almedina, 2014, p.482

¹³ ANDRADE MESQUITA, p. 580

¹⁴ ROMANO MARTINEZ, p. 702

¹⁵ MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2014, p. 279

Devem ainda respeitar-se os requisitos formais do artigo 196º do Código do Trabalho. Ainda antes da comunicação da transferência estar prevista na lei considerava MENDES BAPTISTA *“Deve dizer-se, todavia, que deveres acessórios, filiados no princípio da boa fé, impõem a comunicação ao trabalhador por parte da entidade patronal, com uma antecedência razoável, da mudança do local de trabalho.”*¹⁶

4. O Prejuízo sério

Como já percebemos, o prejuízo sério é entendido de forma diferente no caso de transferência individual ou transferência coletiva, já que no primeiro caso *“...o empregador pode transferir, tem essa faculdade em geral; mas é uma faculdade com um limite, que se situa na eventual existência de prejuízo sério para o trabalhador.”*¹⁷ De qualquer forma, como a lei não fornece qualquer definição ou critério interpretativo de tal conceito, é fundamental a sua valoração pelo intérprete, principalmente pelo juiz. Alguns autores manifestam a sua concordância com o facto de a lei utilizar o conceito indeterminado de «prejuízo sério», uma vez que tais conceitos são fundamentais para dotar o ordenamento jurídico de capacidade de adaptação às situações da vida. Por exemplo, para MENDES BAPTISTA *“O legislador entendeu, e bem, não enunciar a noção de prejuízo sério, certamente por pensar que só perante o caso concreto, poderá o julgador, segundo o seu prudente arbítrio, fazer a apreciação e decidir em conformidade.”*¹⁸

No Anteprojeto do Código do Trabalho de 2003 entendia-se não haver prejuízo sério para o trabalhador nas seguintes situações:

- se o empregador facultasse os meios de transporte e o novo local de trabalho não determinasse para o trabalhador mais do dobro do tempo em deslocação;
- se a alteração do local não exigisse mudança de residência do trabalhador.

¹⁶ MENDES BAPTISTA, *Transferência do trabalhador para outro local de trabalho, aviso prévio e esclarecimento sobre as condições da mudança*, in *Questões Laborais*, nº14, Ano VI, Coimbra Editora, 1999, p. 204

¹⁷ MONTEIRO FERNANDES, p. 393

¹⁸ MENDES BAPTISTA, *O conceito de prejuízo sério e a transferência do local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº54, Centro de Estudos Judiciários, 01-02-98 a 31-03-98, p.28

Esse entendimento desapareceu na Proposta de Lei do Código do Trabalho bem como no Código do Trabalho de 2003, permanecendo, então, até hoje, a necessidade de interpretação do conceito em questão.

Para compreender a interpretação que tem sido feita cumpre analisar o entendimento maioritário da doutrina e as decisões que têm sido adotadas pela jurisprudência.

É alvo de amplo consenso na doutrina e jurisprudência a ideia de seriedade do prejuízo; que este não tenha pequena importância, mas que introduza uma modificação substancial no “plano de vida”, pessoal e profissional, do trabalhador. Para MONTEIRO FERNANDES “... é necessário que o prejuízo expectável seja sério, assuma um peso significativo em face do interesse do trabalhador, e não se possa reduzir à pequena dimensão de um «incómodo» ou de um «transtorno» suportáveis.”¹⁹ De igual forma para LOBO XAVIER, “... parece certo, contudo, que se deve tratar não de um qualquer prejuízo, mas de um dano relevante que não tenha pequena importância, enfim, que determine uma alteração substancial de vida do trabalhador.”²⁰ JÚLIO GOMES considera que “O prejuízo sério é, para nós, um prejuízo que não lhe é exigível suportar.”²¹ De acordo com ANDRADE MESQUITA, “O prejuízo sério traduz-se em perturbações intensas de interesses do trabalhador especialmente tutelados pelo ordenamento jurídico.”²² Acrescenta ROMANO MARTINEZ que “... o prejuízo sério deverá ser avaliado de acordo com um parâmetro de boa fé no cumprimento do contrato.”²³

A extensão do prejuízo e a sua seriedade têm de ser apuradas no caso concreto e não abstratamente, dependendo sempre do confronto entre, por um lado, a alteração unilateral justificada, e por outro lado, o novo local de trabalho e as condições de vida do trabalhador. Assim se pode afirmar que “... a própria noção de prejuízo sério é marcada pela relatividade: a seriedade do prejuízo deve ser apurada também em confronto com a importância das consequências que a não transferência acarretará à empresa.”²⁴ Além disso, uma transferência pode ser prejudicial para um trabalhador e vantajosa para

¹⁹ MONTEIRO FERNANDES 395

²⁰ LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, 2014, p. 352

²¹ JÚLIO GOMES, p. 107

²² ANDRADE MESQUITA, p. 581

²³ ROMANO MARTINEZ, p. 702

²⁴ MONTEIRO FERNANDES, p. 394

outro, dando o exemplo de MONTEIRO FERNANDES, de um trabalhador com filhos em idade escolar que é transferido de uma fábrica em local isolado para um escritório da empresa situado em cidade distante, mas com boas estruturas escolares.

Deve ainda salientar-se que o prejuízo apurado é apenas um prejuízo hipotético ou virtual. *“Trata-se de um juízo antecipado de probabilidade ou de adequação causal, que, no entanto, implica a consideração de elementos de facto actuais – como as condições de habitação do trabalhador, os recursos existentes em matéria de transportes, o número, idade e situação escolar dos filhos, a situação profissional do cônjuge e de outros elementos do agregado familiar, a medida das compensações financeiras que o empregador oferece.”*²⁵ A verdade é que os prejuízos reais e efetivos só se verificarão após a transferência do trabalhador. Como explica LOBO XAVIER *“O prejuízo hipotético, neste sentido, há-de ser achado através de uma avaliação diferencial ou de uma comparação entre a situação do trabalhador e aquela em que ele provavelmente estaria se tivesse sido transferido.”*²⁶ Por esta razão se distingue o prejuízo sério do dano, pois quando nos referimos a este, queremos dizer um prejuízo concreto, o dano real. Já no conceito de prejuízo sério tem-se em vista uma situação hipotética: aquela em que o trabalhador se encontraria se tivesse sido transferido.

Quanto aos aspetos da vida do trabalhador que devem ser ponderados de forma a averiguar a existência de prejuízo sério, têm sido apontados pela doutrina: o local de trabalho do cônjuge, a escola dos filhos, a assistência a pessoas de família, o desempenho de outras atividades profissionais ou extralaborais pelo trabalhador, além do tempo gasto em deslocações para o novo local de trabalho. ANDRADE MESQUITA fornece alguns exemplos de situações em que não existe o referido prejuízo sério: *“O facto de alguém, por exemplo, gostar mais da zona da cidade onde trabalha, ou de almoçar num restaurante perto do emprego com alguns amigos, não obsta à transferência, por se tratar de incómodos ou desvantagens que o trabalhador deve suportar em benefício do funcionamento da empresa. O mesmo se diga se o trabalhador tiver que efectuar um percurso mais longo de metropolitano, ou tiver que caminhar mais alguns minutos desde*

²⁵ MONTEIRO FERNANDES, p. 395

²⁶ LOBO XAVIER, *O lugar da prestação do trabalho*, Lisboa, 1971, p.37

a paragem do transporte colectivo até à porta do novo local.”²⁷ Já ALEXANDRA ISABEL GOMES revela-se mais exigente quanto a este requisito, considerando que “... os casos de mudança de estabelecimento de ensino para os filhos, inexistência de meios de transporte ou meios de transporte muito precários, inexistência de condições para que o trabalhador prossiga os seus estudos ou formação, aumento substancial do custo de vida, entre outras.”²⁸, não evidenciam a existência de um prejuízo sério.

Por fim, o prejuízo sério também é relevante na transferência individual temporária, mas deve ser entendido de maneira diferente. Como explica PEDRO MADEIRA DE BRITO no Código do Trabalho Anotado *“Na verdade, na ponderação do prejuízo sério, devemos contar em linha de conta com a transitoriedade da própria alteração do local de trabalho e o menor impacto que a situação tem no movimento pendular casa/trabalho/casa do trabalhador.”²⁹*

5. Jurisprudência analisada sobre o prejuízo sério

Casos em que os Tribunais concluíram que existia prejuízo sério

No **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18.01.2010**³⁰ discutiu-se uma mudança total de estabelecimento, da Maia para Estarreja, pedindo a Autora uma indemnização pela alteração do local de trabalho. A Ré comunicou à Autora a transferência, ordenando que se apresentasse no novo local de trabalho.

A Autora, que exercia funções administrativas, na altura, comunicou à Ré a sua decisão de resolver o contrato, alegando que a transferência lhe causava prejuízo sério. O antigo local de trabalho era a 10 minutos de casa da Autora. O novo local ficava a 60 quilómetros da residência da Autora. Esta tinha uma filha com 3 anos de idade. O

²⁷ ANDRADE MESQUITA, p.581

²⁸ ALEXANDRA ISABEL GOMES, *A alteração do local de trabalho na revisão da legislação laboral*, Tese de Mestrado em Ciências Jurídico-empresariais, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2002/2003, p. 28

²⁹ CÓDIGO ANOTADO, p.468

³⁰ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 18.01.2010, proc. 125/08.4TTMAI.P1, Relatora Albertina Pereira

infantário da filha situava-se no percurso que fazia de casa para o emprego e não tinha apoio familiar, não existia mais ninguém que pudesse ir buscar a filha ao infantário.

O empregador demonstrou o interesse da empresa na alteração: a maior proximidade geográfica de alguns dos principais clientes, a melhoria de instalações administrativas e de armazenagem e ainda a legalização do novo espaço, já que o anterior não dispunha de um contrato de arrendamento segundo a lei vigente. A Autora sabia da situação e da intenção do empregador de procurar novas instalações. A empresa disponibilizou-se para pagar os transportes, seja fornecendo viatura própria aos trabalhadores ou pagando o passe mensal de comboio. A viagem de comboio durava 35 minutos. Além disso, a Ré disponibilizou-se para continuar a fornecer viatura própria à Autora sem quaisquer custos adicionais, sendo que a viagem desde a sua residência não durava mais que 45 minutos. Ainda procurou infantários na zona do novo local de trabalho, que tinham vagas disponíveis para a criança.

A decisão do Tribunal da Relação foi a de que se verificava prejuízo sério para a Autora: *“No caso em apreço, afigura-se-nos que a mudança das instalações da Ré para Avanca, significaria para a Autora uma alteração de consequências profundíssimas no seu plano pessoal e familiar.”* Considerou o Tribunal que para a filha da Autora permanecer no mesmo infantário não haveria a certeza da mãe chegar a tempo de ir buscar a filha antes do infantário fechar; se a criança fosse transferida para um outro infantário mais próximo do novo local de trabalho, teria a criança de acordar muito mais cedo para que a mãe chegasse a horas ao trabalho; além do trânsito ao final do dia, que provocava uma incerteza desaconselhável acerca das horas que a menina chegaria a casa. O Tribunal invocou ainda a maternidade como um valor socialmente eminente (art.68º CRP), que poderia ficar em causa, já que a mãe deixaria de ter tanta disponibilidade para cuidar, acarinhar e educar a filha. Consequentemente, existindo prejuízo sério para a Autora, tinha esta direito a resolver o contrato de trabalho e a receber uma indemnização.

INÊS ARRUDA num artigo da Sociedade de Advogados Uría Menéndez – Proença de Carvalho critica esta decisão. Salientam-se as críticas da Autora quanto à falta de ponderação do interesse da empresa na mudança e a falta de enquadramento da mudança num padrão de normalidade (já que a alteração se contém dentro da realidade em que vive a generalidade dos trabalhadores dos centros urbanos).

Contudo, este caso chegou ao Supremo Tribunal de Justiça, analisado no **Acórdão do STJ de 13.04.2011**³¹, que adotou uma posição diferente do Tribunal da Relação. Considerou este Supremo Tribunal que se deve fazer um balanceamento entre a seriedade do prejuízo potencial para o trabalhador e as motivações do empregador que determinaram a transferência da empresa. Justificou o Tribunal que se é verdade que a Autora teria de passar a fazer mais quilómetros de deslocações e gastar mais tempo por causa do trânsito, não teria problema com o transporte, pois continuaria a utilizar a viatura fornecida pela Ré, pois esta continuaria a pagar todos os custos, incluindo as portagens. Quanto à preocupação com a filha menor caso não chegasse a tempo de a ir buscar ao infantário, a Ré sempre se disponibilizou a ser flexível quanto ao horário de trabalho, além de que demonstrou existirem vários infantários disponíveis na zona do novo local de trabalho. Mais acrescenta o Tribunal que a Autora se mostrou “... desde o início do processo, sem qualquer flexibilidade e absolutamente irredutível à mudança.” O Tribunal concluiu, portanto, que não existia no caso concreto prejuízo sério para resolver o contrato de trabalho, “O quadro descrito, vindo de analisar nos seus contornos mais relevantes – correspondendo embora a uma alteração das comodidades imediatas de A., com os consequentes transtornos e desconforto – não se constituiu, em juízo de adequação causal, na situação particularmente grave, (com repercussão negativa de natureza pessoal, social, familiar e económica), postulada pelo conceito de prejuízo sério.”

No **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24.06.2009**³² também a Autora alegou prejuízo sério contra a transferência unilateral do empregador. A Autora exercia as funções de caixeira nas instalações da Ré em Vila Franca de Xira, despendendo 15 minutos na deslocação casa-trabalho em viatura própria. A Ré informou os trabalhadores da mudança para novas instalações em Alcochete. Usando os transportes disponibilizados pela Ré, a Autora tinha de apanhar o comboio em Vila Franca de Xira e sair na Gare do Oriente em Lisboa, onde apanharia o autocarro até ao novo local de

³¹ Acórdão do STJ, de 13.04.2011, proc. 125/08.4TTMAI.Pi.S1, Relator Fernandes da Silva

³² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24.06.2009, proc. 203/08.0TTVFX.L1-4, Relatora Isabel Tapadinha

trabalho, em Alcochete. O tempo de ida e de regresso a casa não seria inferior a 1.45h, por cada viagem. Por causa do tempo das deslocações, a Autora deixaria de poder levar a filha, que frequentava o 6º ano de escolaridade, à escola, como fazia até aí. Ficou também provado que o marido trabalhava fora de Portugal, não a podendo ajudar. Contudo, se a Autora se deslocasse em viatura própria até às novas instalações, despenderia apenas 20 minutos de viagem.

O Tribunal considerou existir prejuízo sério, *“Face à descrita factualidade, as consequências que resultariam da aludida transferência são de molde a configurar um prejuízo sério para a autora.”* Alegou o Tribunal que a Autora tem o direito e o dever de acompanhar os seus filhos menores, praticando os atos necessários para que os mesmos possam frequentar o ensino escolar obrigatório. Com a mudança do local de trabalho, a Autora deixava de o poder fazer. A decisão do Tribunal pareceu ainda motivada pelo facto de não ter ficado provado que a Ré se disponibilizou para proceder ao pagamento dos custos acrescidos que a Autora iria ter com a deslocação em viatura própria para Alcochete, atingindo os custos de deslocação 40% do seu salário. No entanto, o Tribunal reconhece que a Ré tem vindo a disponibilizar 50 euros mensais aos trabalhadores que utilizam viatura própria. Parece que mesmo assim, o Tribunal insiste em afirmar que o cerne da questão foi o facto de tal quantia não ter sido disponibilizada quando devia, antes da transferência. Consequentemente tinha a Autora direito à resolução do contrato e indemnização.

Casos em que os Tribunais concluíram que não existia prejuízo sério

No **Acórdão do STJ de 23.11.1994**³³ discutiu-se se havia prejuízo sério para um trabalhador que trabalhava numa agência de um dado Banco na zona da Baixa da Banheira, tendo sido depois transferido para outra agência na zona de Lisboa. O trabalhador alegou que já residia na zona do Barreiro há 30 anos, onde se encontrava não só o seu local de trabalho, mas também a sua vida familiar. Com a mudança do local de trabalho, passaria também a despendar mais duas horas diárias em deslocações.

³³ Acórdão do STJ, de 23.11.1994, proc. 004024, Relator Chichorro rodrigues

O Supremo Tribunal concordou com a decisão do Tribunal de Relação de Lisboa quanto à questão do prejuízo sério, explicando: *“No caso presente, como único facto lesivo para o recorrente, apurou-se que, em consequência da transferência, obrigou-o a despendar duas horas diárias a mais para atingir o seu novo local de trabalho. O facto traduziu-se em incómodo, principalmente para quem, antes, se encontrava residindo perto do local onde trabalhava. No entanto, tal prejuízo, no quadro da vida urbana actual, não pode ser considerado mais do que sério incómodo, que afecta a generalidade dos trabalhadores dos grandes centros urbanos, mas que, de per si, não põe em causa as condições de vida do trabalhador, que continua, afinal, a viver nos limites da chamada Grande Lisboa.”*

De acordo com o **Acórdão do STJ de 12.01.2006**³⁴, as Autoras trabalhavam na indústria têxtil, em Braga. O empregador comunicou a transferência definitiva do estabelecimento para uma localidade do concelho de Vila Nova de Famalicão. O Tribunal concluiu que com a mudança do local de trabalho o tempo de deslocação para o novo local de trabalho tinha acrescido 30 a 40 minutos, o que não era excessivo, situando-se na média do tempo de deslocação para o trabalho da generalidade dos trabalhadores nos grandes centros urbanos. Além de que a Ré disponibilizava transporte gratuito em veículos da empresa para as novas instalações, desde o local das antigas instalações. Verificando-se um transtorno suportável, não se verificava o requisito do prejuízo sério.

Segundo o **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa**, de 02.06.2005³⁵, a trabalhadora justificou o prejuízo sério com o facto de ter problemas de saúde que desaconselhavam longos períodos de deslocação, já que a mudança do local de trabalho de Lisboa para Palmela resultaria em três horas diárias de deslocação, quando já eram suficientes as anteriores duas horas que a Autora despendia. A Ré proporcionou transporte gratuito para as novas instalações, concedeu um crédito diário de 30 minutos e ainda redução de horário efetivo de trabalho aos funcionários transferidos para

³⁴ Acórdão do STJ, de 12.01.2006, proc. 05S22135, Relator Pinto Hespanhol

³⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 02.06.2005, proc. 2292/2005-4, Relator Guilherme Pires

Palmela. Portanto, concluiu o Tribunal que não existia um prejuízo que fosse suficientemente sério.

6. Sobre o ónus da prova do prejuízo sério

Quanto ao ónus da prova suscita-se um outro problema relativamente ao requisito do prejuízo sério. Quanto ao interesse da empresa é pacífico que a sua prova cabe ao empregador, pois trata-se de um facto constitutivo do direito de o empregador ordenar unilateralmente a transferência, art.342º/1 do Código Civil. Além de que só o empregador é que está em condições de fazer prova deste requisito. Já quanto ao prejuízo sério, surgem na doutrina duas posições opostas que devem ser explicitadas. Desde logo, considero relevante referir que certas tomadas de posição quanto a esta questão datam da vigência da Lei do Contrato de Trabalho (LCT) ou do Código de Trabalho de 2003, cuja redação de alguns artigos era diferente da que vigora atualmente no Código de Trabalho de 2009. Assim, manifesto a minha opinião de que algumas afirmações dos Autores poderiam justificar-se no contexto do diploma em vigor à data dessas afirmações, mas hoje podem já não fazer sentido, face ao teor literal da lei.

Depois, a doutrina tem tendência a não distinguir de forma suficientemente clara a prova do prejuízo sério referido no artigo 194º/1 al.b) do Código do Trabalho, do prejuízo sério referido no mesmo artigo 194º/5 do Código do Trabalho. Quanto a este último, deve referir-se que da alteração da lei resultaram grandes alterações práticas quanto ao ónus da prova. A lei anterior atribuía ao trabalhador o direito de resolução do contrato, com direito a indemnização, salvo se o empregador provasse que da mudança não resultava prejuízo sério para o trabalhador. Presumia-se, portanto, a existência de prejuízo sério, cabendo ao empregador demonstrar a sua inexistência para não efetuar o pagamento da indemnização. A inexistência de prejuízo sério funcionava, então, como um facto impeditivo do direito de resolução. Atualmente, não se presume a existência de prejuízo sério, mas este surge como pressuposto do direito de resolução no artigo 194º/5 e como um facto constitutivo desse direito, cabendo por isso ao trabalhador o respetivo ónus da prova.

Vejamos as posições da doutrina quanto ao artigo 194º/1 al.b). Assim, para MENDES BAPTISTA, LOBO XAVIER, PEDRO MADEIRA DE BRITO e JÚLIO GOMES o ónus da prova da existência do prejuízo sério pertence ao empregador, bastando este, por exemplo, provar que a mudança se realizou para lugar pouco distante, eventualmente até para lugar mais próximo da residência do trabalhador, sem agravamento de custo dos transportes, em melhores condições de instalação, etc. Para MONTEIRO FERNANDES, ANDRADE MESQUITA, ROSÁRIO RAMALHO e MENEZES LEITÃO tal ónus cabe ao trabalhador. Na minha opinião, a questão que divide a doutrina (e que não é suficientemente esclarecida) incide antes de mais em saber se a existência ou ausência de prejuízo sério é um facto constitutivo ou um facto impeditivo do direito do empregador de alterar o local de trabalho.

PEDRO MADEIRA DE BRITO no Código de Trabalho de 2009 Anotado explica bem os seus argumentos de forma a demonstrar que é ao empregador que deve caber a prova do prejuízo sério. Em primeiro lugar, a inexistência de prejuízo é pressuposto do exercício do poder do empregador, pelo que segundo o artigo 342º/1 do Código Civil a prova da sua utilização legítima cabe ao empregador. Em segundo lugar, o Autor relaciona a existência de um procedimento que deve ser observado, presente no artigo 196º do Código do Trabalho, com o ónus da prova, *“... a existência de um procedimento a cargo do empregador nos termos do art.196º pressupõe que o empregador antes de comunicar a ordem ao trabalhador com os fundamentos da transferência se inteire da situação deste para proceder à avaliação do interesse da empresa em contraposição ao interesse do trabalhador. Em suma, a procedimentalização do exercício do poder de modificação unilateral e a necessidade de exteriorização de um interesse da empresa que deve ponderar o interesse do trabalhador, aponta para que o ónus da prova caiba ao empregador...”*³⁶ Em terceiro lugar, chama o Autor a atenção para o facto de as regras do ónus da prova deverem funcionar tendo em conta a posição das partes na ação. Não posso deixar de concordar. No caso de ser o trabalhador a intentar uma ação para que seja reconhecido o direito à resolução do contrato e pedir uma indemnização, cabe-lhe alegar e provar esse direito que se consubstancia na existência de prejuízo sério. Mas se

³⁶ CÓDIGO ANOTADO, p.472

for o empregador a intentar uma ação para provar que a alteração do local do trabalho é legítima e o trabalhador deve respeitar essa ordem, já é o empregador que deve provar a inexistência de prejuízo sério para o trabalhador. Para LOBO XAVIER, em qualquer tipo de transferência, cumpre ao empregador o ónus da prova, *“Pensamos que os ónus de alegação e prova relativamente à não existência de prejuízo sério pertencem ao empregador: este, para não pagar as indemnizações relativas ao despedimento no caso de transferência por mudança de estabelecimento ou para poder ordenar a transferência do trabalhador individual, carece de alegar e provar que o trabalhador não sofreu prejuízo sério.”*³⁷ Também para MENDES BAPTISTA há sempre um quadro factual relativo à vida do trabalhador que o empregador conhece, como a residência do trabalhador, logo não existe qualquer limitação quanto à prova do prejuízo sério pelo empregador, *“Para nós, na transferência individual cabia e continua a caber ao empregador o ónus da prova da inexistência de prejuízo sério, porque esse é o pressuposto constitutivo (negativo) do seu direito de mudar o local de trabalho.”*³⁸ JÚLIO GOMES clarifica que ao empregador apenas cabe a prova dos fatores que controla.

Já MONTEIRO FERNANDES distingue duas situações: a do artigo 194º/5 em que o prejuízo sério é um pressuposto do direito à indemnização e nesse contexto a prova cabe ao trabalhador, como aplicação da regra geral do artigo 342º/1 do Código Civil, já que se trata de um facto constitutivo; enquanto no artigo 194º/1 al.b) o prejuízo sério é referido a propósito da transferência individual como impedimento à faculdade de transferência do empregador. Logo, neste contexto, sendo o prejuízo sério um facto impeditivo do direito de alterar unilateralmente o local de trabalho, para MONTEIRO FERNANDES, a sua prova cabe também ao trabalhador, segundo o artigo 342º/2 do Código Civil. Para justificar a sua posição alega ainda o facto de o empregador, na maioria das situações, não ter mais que uma visão genérica sobre o modo como cada trabalhador articula a vida profissional com a vida pessoal e familiar, pertencendo aliás tal assunto à esfera da vida privada do trabalhador. Semelhantemente, afirma ANDRADE MESQUITA, *“Em termos*

³⁷ LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 353

³⁸ MENDES BAPTISTA, *Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores*, Separata da Obra “VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Coimbra, Almedina, 2004, p. 30

*materiais, a solução também tem lógica, uma vez que o trabalhador se encontra em melhores condições para provar os factos que demonstram o prejuízo.”*³⁹

Por fim, ROMANO MARTINEZ adota uma posição um pouco diferente (posição que aceito), parecendo não se querer comprometer, mas que na verdade pode funcionar. O empregador e o trabalhador fazem ambos prova do prejuízo sério, mas sob perspetivas diferentes, “... o empregador, tendo em conta os elementos de que dispõe, podendo até consultar o trabalhador antes de proceder à mudança de local de trabalho, terá de demonstrar que não há eventuais prejuízos para este; em suma, ao empregador incumbe fazer a prova dos factos constitutivos do direito de alterar o local de trabalho (art.342º, nº1, do CÓDIGO CIVIL). Por seu turno, ao trabalhador incumbe fazer a prova de factos que possam contrariar a alegação do empregador, demonstrando que tem prejuízo sério; isto é, o trabalhador tem de fazer a prova dos factos impeditivos (art.342º, nº2, do CÓDIGO CIVIL).”⁴⁰

Continuando a questão a ser controversa provavelmente os aplicadores do direito farão uso do artigo 342º/3 do Código Civil, considerando que em caso de dúvida os factos são constitutivos do direito.

7. Meios de reação do trabalhador perante uma transferência do local de trabalho pelo empregador

Para sabermos como pode o trabalhador reagir a uma transferência do local de trabalho, cumpre primeiro distinguir se a transferência é legítima ou ilegítima.

Se uma transferência individual for legítima, não existindo prejuízo sério para o trabalhador ou se tal não se conseguir provar, o empregador pode unilateralmente e legitimamente determinar a mudança do local de trabalho. Resta ao trabalhador cumprir a ordem pois tem um dever de obediência, segundo o artigo 128º/1 al.e) do Código do Trabalho, sob pena de sofrer uma sanção disciplinar no caso de não obedecer. No caso de existir prejuízo sério, o trabalhador poderá desobedecer à ordem de transferência

³⁹ ANDRADE MESQUITA, p. 583

⁴⁰ ROMANO MARTINEZ, p.703

individual do empregador, pois o dever de obediência tem como limite o respeito pelos seus direitos e garantias, de acordo com o mesmo artigo 128º/1 al.e) *in fine*.

Discute-se se o trabalhador terá o direito de resolver o contrato nos casos de transferência individual. Ora, o artigo 194º/5 prevê para as transferências definitivas o direito de resolução quando resulte prejuízo sério para o trabalhador (artigo 394º/3 al.b), assim como o direito a uma indemnização. Quanto a esta questão, para alguns Autores como MENEZES LEITÃO e MONTEIRO FERNANDES, o artigo só se aplica nos casos de transferência coletiva, pois só nesses casos o prejuízo sério não é um impedimento à alteração do local de trabalho. Como o trabalhador não se pode opor à transferência pelo empregador, a lei confere-lhe o direito de resolução do contrato e direito a indemnização. Já para LEAL AMADO “... *este preceito estabelece que, no caso de transferência definitiva, o trabalhador poderá resolver o contrato se tiver prejuízo sério, parecendo abranger tanto a hipótese de transferência colectiva como a própria transferência individual...*”.⁴¹ Na minha opinião, convém salientar que mesmo nas transferências individuais, quando o trabalhador tenha prejuízo sério, pode sempre resolver o contrato com base no artigo 394º/2 al.b) CT.

A redação atual do artigo 194º/5 deixa bem claro que a sua estatuição só se aplica nas transferências definitivas, mas houve ainda quem defendesse que se podia aplicar em situações de transferência temporária. Afirmava MONTEIRO FERNANDES “... *mal se entenderia que, prevendo a lei transferências definitivas e temporárias (...) só quanto às primeiras valesse o direito de resolução com direito a compensação, neutralizando-se, relativamente às segundas, a relevância de qualquer prejuízo sério.*”⁴² Na transferência temporária não se preveem os direitos de resolução e indemnização, pois devido ao curto espaço de tempo normalmente não chega a existir um prejuízo particularmente sério ou relevante.

⁴¹ LEAL AMADO, p. 205

⁴² MONTEIRO FERNANDES, p. 394

8. Balanço

Especialmente quanto à jurisprudência analisada gostaria de fazer um breve comentário. É interessante o facto de os Tribunais nos casos em que estão em causa crianças/filhos menores considerarem sempre ou quase sempre que existe prejuízo sério. Foi o caso dos dois Acórdãos analisados: do Tribunal da Relação do Porto e do Tribunal da Relação de Lisboa. Outros exemplos constam também do Acórdão do STJ de 12.03.2009⁴³ e do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10.10.2013⁴⁴.

Em relação a alguns dos Acórdãos analisados, concluiu-se que não existia prejuízo sério mesmo quando os trabalhadores passavam a despende muito mais tempo nas deslocações. Quanto a esta situação, comenta MENDES BAPTISTA *“Efetivamente, despende mais duas horas por dia em transportes, são, grosso modo, dez horas por semana em transportes, por motivo do interesse da empresa e em prejuízo grave da disponibilidade de tempo para o trabalhador. Dez horas é mais de um dia de trabalho por semana. (...) Se a qualidade de vida das grandes cidades é, regra geral, deficiente, então é justamente nas grandes cidades que a jurisprudência deve ser mais exigente na avaliação do prejuízo sério.”*⁴⁵

Os Tribunais têm também referido várias vezes para demonstrar que não existe prejuízo sério, o padrão de normalidade nas deslocações nos grandes centros urbanos. Para INÊS ARRUDA, advogada da Sociedade Uría Menéndez – Proença de Carvalho, *“Toda a alteração que se contenha dentro do padrão de normalidade da vida urbana da generalidade dos trabalhadores das grandes cidades não assume outro relevo que não seja um transtorno sério, mas suportável.”*⁴⁶ Já JOÃO SANTOS e JOANA ALMEIDA NEVES, advogados da Sociedade Miranda Correia Amendoeira e Associados, referem o número elevado de horas que os trabalhadores passam fora de casa quando o mais importante é a vida familiar e pessoal, e manifestam-se contra esta ideia do padrão de normalidade

⁴³ Acórdão do STJ de 12.03.2009, proc. 08s3054, Relator Sousa Peixoto

⁴⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10.10.2013, proc. 93/08.2TTCSC.L1-A, Relator Jerónimo Freitas

⁴⁵ MENDES BAPTISTA, *O conceito de prejuízo sério e a transferência do local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas*, p.31

⁴⁶ INÊS ARRUDA, *O conceito de prejuízo sério na transferência de local de trabalho – critérios orientadores*, in Revista Foro de actualidad, Uría Menéndez, 2010, p.85

nas grandes cidades, *“Se ainda se assim se reconhece que esta escolha é um mal necessário e que deixa de constituir um prejuízo sério apenas porque o padrão de vida da generalidade das pessoas é um mau exemplo, estar-se-á a convidar mais pessoas a fazer parte de uma realidade que se reconhece como não sendo a ideal.”*⁴⁷

INÊS ARRUDA, advogada da Sociedade Uría Menéndez – Proença de Carvalho, defrontando-se com uma disparidade de decisões dos Tribunais, que analisou; e com a ausência de um critério orientador comum, defende que deveriam ser estabelecidos critérios interpretativos que permitissem alguma coerência na interpretação do conceito. Para tal sugere a análise de três fases, com vista a perceber se numa dada situação concreta existe ou não prejuízo sério para certo trabalhador. Numa primeira fase, deve perguntar-se se em termos objetivos é exigível ao trabalhador a alteração do local de trabalho. Nesta fase devem ser ponderados fatores como a distância, o aumento do tempo nas deslocações, a facilidade dos transportes. Numa segunda fase, deve questionar-se se um eventual prejuízo decorrente da transferência corresponde a um padrão de normalidade, quando comparada com aquela que os demais trabalhadores da localidade têm que suportar para trabalhar, sendo que para haver prejuízo sério a resposta deveria ser negativa, já que tal prejuízo deveria ser absolutamente atípico. Por fim, na terceira fase, devem analisar-se os aspetos alegados pelo trabalhador para fundamentar o prejuízo sério, normalmente aspetos subjetivos como problemas de saúde, a idade do trabalhador, assistência a filhos menores, etc. Tais fatores assumiriam alguma gravidade se a mudança do local de trabalho tivesse reais consequências na vida do trabalhador.

Como o tema central deste estudo é o prejuízo sério, termino com um comentário interessante de MENDES BAPTISTA, sobre o qual devemos refletir: *“Pode-se em todo o caso ter criado um sistema demasiado pesado em matéria de mobilidade geográfica, porquanto ordenamentos jurídicos como o italiano, o espanhol, o francês e o alemão, operam tão só com base nas exigências de natureza técnica, organizativa e produtiva, desconhecendo o conceito de prejuízo sério, e não admitindo, em princípio, o direito de*

⁴⁷ JOÃO SANTOS e JOANA ALMEIDA NEVES, p. 8

*resistência do trabalhador a uma ordem de transferência ainda que a mesma lhe causa prejuízo sério.”*⁴⁸

⁴⁸ MENDES BAPTISTA, *Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores*, pp. 26, 27

Bibliografia citada

ALEXANDRA ISABEL GOMES, *A alteração do local de trabalho na revisão da legislação laboral*, Tese de Mestrado em Ciências Jurídico-empresariais, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2002/2003

ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2004

INÊS ARRUDA, *O conceito de prejuízo sério na transferência de local de trabalho – critérios orientadores*, in Revista Foro de actualidad, Uría Menéndez – Proença de Carvalho, 2010

JOÃO SANTOS e JOANA NEVES, *Algumas notas críticas sobre a concretização do conceito de prejuízo sério por parte da jurisprudência*, in Revista Trabalho e Segurança Social, Análise Trabalho da Miranda Correia Amendoeira e Associados, 2008

JÚLIO GOMES/AGOSTINHO GUEDES, *Algumas considerações sobre a transferência do trabalhador, nomeadamente no que concerne à repartição do ónus da prova*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXXIII, nºs 1-2, Janeiro-Junho, Coimbra, Almedina, 1991

LEAL AMADO, *Contrato de trabalho*, Coimbra Editora, 2015

LOBO XAVIER, *O lugar da prestação do trabalho*, Lisboa, 1971

LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, 2014

MENDES BAPTISTA, *O conceito de prejuízo sério e a transferência do local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº54, Centro de Estudos Judiciários, 01-02-98 a 31-03-98

MENDES BAPTISTA, *Transferência do trabalhador para outro local de trabalho, aviso prévio e esclarecimento sobre as condições da mudança*, in *Questões Laborais*, nº14, Ano VI, Coimbra Editora, 1999

MENDES BAPTISTA, *Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores*, Separata da Obra “VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Coimbra, Almedina, 2004

MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2014

MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2014

PEDRO MADEIRA DE BRITO, *Local de Trabalho*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2001

PEDRO ROMANO MARTINEZ/LUÍS MIGUEL MONTEIRO/JOANA VASCONCELOS/PEDRO MADEIRA DE BRITO/GUILHERME DRAY/LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código Anotado*, Coimbra, Almedina, 2013

ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte II, Coimbra, Almedina, 2014

ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2013