

MOBILIDADES GEOGRÁFICA E FUNCIONAL	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Mobilidade Geográfica</p> <p><i>Noção de local de trabalho</i></p> <p>O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação de actividade no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do trabalhador se encontrar adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.</p> <p>Transferência de local de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho (temporária ou definitivamente): <ul style="list-style-type: none"> ✓ Em caso de mudança ou extinção (total ou parcial), do estabelecimento onde aquele presta serviço; ✓ Quando outro motivo ou interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador. • A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa. • O empregador deve custear as despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, do alojamento. • No caso de transferência definitiva o trabalhador, que tenha prejuízo sério, pode resolver o contrato, tendo direito à compensação prevista no art.º 366º (12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade com valores proporcionais para as fracções de ano), sem prejuízo da aplicação do regime transitório de compensação para os contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Novembro de 2011 (art.º 5º da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto) <p>Transferência a pedido do trabalhador</p> <ul style="list-style-type: none"> • O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, nas seguintes situações: 	<p>Art.º 193.º do CT</p> <p>Art.º 194.º do CT</p> <p>Art.º 194.º do CT (redacção da Lei 69/2013)</p> <p>Art.º 195.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apresentação de queixa-crime; ▪ Saída da casa de morada definitiva no momento em que se efectiva a transferência; <ul style="list-style-type: none"> • Ocorrendo o pedido do trabalhador, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível. • Havendo necessidade de adiamento, o trabalhador pode suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência. <p>Procedimento em caso de transferência</p> <ul style="list-style-type: none"> • A transferência tem que ser comunicada, por escrito, ao trabalhador com a antecedência de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 8 dias – transferência temporária ▪ 30 dias – transferência definitiva • A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência. 	<p>Art.º 196.º do CT</p>
<p>Mobilidade Funcional</p> <p>Objecto do contrato de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado. • Esta definição pode ser feita por remissão para categoria existente em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa. <p>Funções desempenhadas pelo trabalhador</p> <ul style="list-style-type: none"> • O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado. • A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para a categoria profissional existente em IRCT, compreende as funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas desde que: <ul style="list-style-type: none"> ▪ O trabalhador detenha a qualificação profissional adequada ▪ Não impliquem desvalorização profissional 	<p>Art.º 115.º do CT</p> <p>Art.º 118.º do CT</p>

- Salvo disposição em contrário constante do IRCT aplicável, consideram-se **afins** ou **funcionalmente ligadas**, nomeadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.
- Sempre que o exercício das funções acessórias exigir qualificações especiais, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.
- O empregador deve procurar atribuir a cada trabalhador no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

Retribuição por exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas

O trabalhador que exerça funções afins ou funcionalmente ligadas, ainda que a título acessório, tem direito à retribuição mais elevada que lhes corresponda, enquanto durara esse exercício.

Art.º 267.º do CT

Mudança de categoria

- O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou promovido se:
 - Fundamentada em necessidade premente da empresa ou do trabalhador;
 - Tiver havido acordo;
 - Se tiver sido autorizada pela ACT, caso implique diminuição da retribuição.

Art.º 119.º do CT

Mobilidade funcional

- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador **de funções não compreendidas na actividade contratada** (para além das funções afins e funcionalmente ligadas), desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- Tal facto não pode implicar diminuição da retribuição do trabalhador, dando-lhe sim o direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

Art.º 120.º do CT

- Salvo disposição em contrário (IRCT ou contrato individual), o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

ATENÇÃO

Em matéria de mobilidades deverá ser tido sempre em consideração as disposições da **convenção colectiva de trabalho vigente** e aplicável ao caso:

- No que se refere à mobilidade geográfica – as cláusulas referentes ao conceito de local de trabalho, transferências e deslocações (transferências temporárias).
- No que se refere à mobilidade funcional – sobretudo as cláusulas referentes à aquisição de nova categoria, por efeito de substituições durante certo e determinado tempo.

Setembro 2015