

---

## BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A DEFINIÇÃO DE LOCAL DE TRABALHO NAS EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL<sup>1</sup>

MANUELA MAIA

Um dos elementos essenciais da prestação de trabalho é o local onde ela deve ser realizada. Trata-se de um componente da máxima importância, quer para o trabalhador quer para a entidade patronal. Para o trabalhador, o lugar da execução da prestação vai definir a sua posição socioprofissional, sendo em função dele que o trabalhador vai organizar a sua vida, os seus interesses e o seu círculo de amigos. Daí podermos afirmar com Lobo Xavier que «trabalhar num determinado lugar significa o mesmo que ir viver para esse lugar»<sup>2</sup>. Para o empregador, interessa que o local de trabalho coincida com o lugar onde se encontra implantada a organização produtiva. Com efeito, não lhe é indiferente que a prestação que contratou o trabalhador seja realizada em qualquer local ou em qualquer momento. Interessa à entidade patronal, credora da prestação, a realização do trabalho no local e na hora convencionada ou por ele determinada, coincidente, na maior parte das vezes, com a área onde se encontra instalada e funciona a organização empresarial. O local de trabalho é o lugar onde o trabalhador tem de realizar a sua prestação e é nesse sítio e não noutro que interessa a realização da prestação, pois será aí onde se conjugarão a força de trabalho com a maquinaria, as matérias-primas e os clientes.

Foi atendendo à importância do local de trabalho que a Lei de Contrato de Trabalho (LCT<sup>3</sup>) veio reconhecer, embora com alguns desvios, o princípio da inamobilidade do trabalhador [art. 21 núm. 1 e) e art. 24]. Todavia, dada a natureza das exigências da empresa que se pretende atender com o contrato de trabalho, a prestação de trabalho vem apresentar-se com natureza genérica, no que se refere ao modo e lugar, reservando-se a entidade patronal o direito de, no decurso do contrato, ir moldando a prestação adaptando-a às necessidades empresariais, dentro dos limites do contrato (art. 39 núm. 1 da LCT). É atendendo a estes interesses tuteláveis que reconhecemos que o exercício do poder de direcção, relativamente à concretização do local de trabalho, deverá ter

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A DEFINIÇÃO DE LOCAL DE TRABALHO NAS EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL

sempre em conta os termos do contrato (art. 24 LCT) ou as convenções em vigor.

212

Mas se o local de trabalho é convencionado ou definido pela entidade patronal no âmbito do seu poder de direcção, ele também pode resultar da própria natureza das funções para que o trabalhador foi contratado - o local de trabalho de um empregado de balcão tem um âmbito espacial distinto do de motorista de camioneta ou de vendedor. Situações há, ainda, que, dada a falta de definição do que deva ser o local de trabalho, se torna difícil encontrar uma delimitação para cada caso concreto. Assim, deveremos entender como local convencionado aquele que abrange a área funcional do estabelecimento para onde o trabalhador foi contratado, onde se encontra montada a organização empresarial, bem como a área onde o trabalhador exerce, regularmente, as suas funções<sup>4</sup>.

Mas, mesmo assim, frequentemente sentimos dificuldade em delimitar o local convencionado por este, muitas das vezes, se revelar relativamente indeterminado<sup>5</sup>, tornando-se necessário um entendimento em termos muito relativos e de forma muito flexível, atendendo quer à natureza das funções desenvolvidas (podendo circunscrever-se a determinada localidade ou abrangendo uma extensão territorial mais vasta<sup>6</sup>, como nos grandes centros urbanos, em que a mudança de estabelecimento, desde que pertencente à mesma entidade patronal, pode ser enquadrado no âmbito do local de trabalho admitido como convencionado<sup>7</sup>), quer aos costumes e usos profissionais ou empresariais. O local de trabalho vai, assim, aparecer-nos não só como o sítio onde o trabalho é executado, mas também toda a área de exploração a ele ligada por necessidade de serviço. No caso do já referido empregado de balcão, o local de trabalho está mais definido que o de um caixeiro-viajante, de um motorista ou de técnico de reparações. No primeiro caso, o local de trabalho será o do estabelecimento onde presta serviço<sup>8</sup>; no segundo e terceiro, as áreas percorridas para a prestação do seu trabalho<sup>9</sup> e, no quarto, os sítios necessários para se proceder à reparação do material, que vai sendo definido vez a vez<sup>10</sup>. Nestes casos, a natureza da função vai ela própria definir o local de trabalho, não impedindo, contudo, que as partes estabeleçam limites físicos (por exemplo que a área de venda se limite ao Minho, ao Algarve, a Trás-os-Montes, ou as reparações se limitem à zona do Porto)<sup>11</sup>. Por isso, o termo local de trabalho tem de ser entendido com alguma maleabilidade e adaptação aos casos concretos<sup>12</sup>, resolvendo-se as dificuldades com o recurso às

convenções colectivas, ao contrato, ao local onde se iniciou a actividade ou, até, à sede da empresa e, mesmo assim, quando não for possível determinar o local acordado, dever-se-á ter em conta "o centro estável da relação", que se encontra com o normal desenrolar da relação laboral. Como refere Lobo Xavier, o «trabalhador não tem interesse relevante em prestar serviço em tal andar ou em tal casa de uma rua»<sup>13</sup>. Pela averiguação da sua vontade real ou hipotética, o lugar acordado é apenas um ponto de referência<sup>14</sup>, podendo ser outro mais vasto o lugar fixado para execução do contrato.

Apesar do carácter relativamente indefinido que possa revestir a definição de local de trabalho, há casos em que a mobilidade do trabalhador se apresenta com certa habitualidade, não sendo necessário que se indique no contrato a possível mobilidade do trabalhador, bastando o carácter móbil da função ou a natureza da actividade da empresa. São os casos das empresas cuja actividade se dispersa por diferentes sítios, dentro ou fora do país. Nestes casos, ou não se estabelece um local de trabalho, pois este vai depender das necessidades da empresa, ou se define, mas de uma forma de tal maneira genérica que abarcará todas os possíveis locais onde a empresa possa desenvolver a sua actividade. Não se poderá falar, aqui, de mudança de local de trabalho, já que é possível pensar que, como refere Sala Franco, se faz «la ficción jurídica de la extensión del centro de trabajo o de la existencia de un centro de trabajo «volante»»<sup>15</sup>. É o caso das empresas que têm por objecto a construção civil<sup>16</sup>, a montagem de instalações eléctricas ou telefónicas, empresas de segurança e que recrutam os seus trabalhadores no pressuposto da sua plena disponibilidade para a mobilidade, por ser inerente à própria função que irão desempenhar. Encontramo-nos, aqui, perante um acordo implícito do trabalhador à mobilidade geográfica, pelo que, nos casos de contratação específica para a realização do trabalho em centros móveis, a mobilidade do trabalhador é livremente exercitável pela entidade patronal no âmbito do seu normal poder de direcção, sem estar dependente de autorização do trabalhador, nem de qualquer causa que justifique a decisão empresarial. Nas empresas de obras públicas, por exemplo, o espaço da sua actividade é definido pelo local das obras a que concorre e lhe são adjudicadas. São actividades por natureza instáveis, em que as empresas têm a faculdade de estipularem locais variáveis de apresentação ao trabalho dentro dos limites constantes das respectivas convenções colectivas<sup>17</sup>. A contratação de um trabalhador para o seu quadro e desde que para as suas obras, traz implícito que o trabalhador aceitou a cláusula da

eventualidade de sucessivas transferências para o local das obras<sup>18</sup>.

214

A falta de qualquer regulamentação específica desta matéria vai determinar que a decisão de mobilidade do trabalhador se justifique no âmbito da normal gestão empresarial, exercida nos limites do poder de direcção, apenas sendo de afastar qualquer exercício irregular do mesmo<sup>19</sup>. Pode entender-se, até, que a partir do momento em que o trabalhador é contratado especificamente para postos de trabalho com características de mobilidade, o possível interesse que ele possa ter na inamobilidade do local de trabalho, fica atenuado pelo interesse empresarial de ordenar a sua mobilidade geográfica. Daqui decorre que esta ordem de mobilidade se enquadra no âmbito do poder de direcção e está dotada de executividade imediata, pelo que o seu incumprimento injustificado por parte do trabalhador pode dar lugar a despedimento disciplinar nos termos do art. 9, do Dec. Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro. A variação não constitui modificação do contrato e só se aplica aos trabalhadores cuja actividade esteja ligada à mobilidade intrínseca da actividade da empresa (trabalhadores móveis), excluindo os trabalhadores de actividade de lugar fixo (trabalhadores comuns). Por outro lado, a natureza móbil da actividade destes trabalhadores não significa que lhes esteja vedado o recebimento de uma compensação económica, quando a variação do local vá muito além do que seria normalmente admissível. Será o caso de uma empresa de construção civil que sempre trabalhou no espaço nacional iniciar, agora, trabalhos em África.

Como conclusão, podemos dizer que cada vez mais a mobilidade geográfica se insere nos poderes directivos do empresário em organizar a sua actividade e modificar a localização dos seus postos de trabalho, ao abrigo do princípio económico da liberdade de empresa. Nos casos de empresas de construção civil, esse poder sai reforçado pelo consentimento implícito que o trabalhador dá à mobilidade geográfica, quando é contratado para funções e postos com as características que analisamos.

<sup>1</sup> Algumas das abreviaturas utilizadas: Ar- Aranzadi; AS- Aranzadi Social; Ac- Acórdão; cit.- citado; CJ- Colectânea de Jurisprudência; RLx- Tribunal da Relação de Lisboa; RP- Tribunal da Relação do Porto; STSJ- Sentença do Tribunal Superior de Justiça (Espanhol); TCT: Tribunal Central de Trabalho espanhol.

<sup>2</sup> «O lugar da prestação do trabalho», *Estudos Sociais e Corporativos*, núm. 33, pág. 17.

<sup>3</sup> A Lei do Contrato de Trabalho, também designada por Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho e que aqui designaremos abreviadamente por LCT, refere-se ao Dec. Lei 49408 de 24 de Novembro de 1969.

<sup>4</sup> É o caso do trabalhador com funções de contínuo, em que o seu local de trabalho será não só o local-empresa onde normalmente tem a sua actividade profissional, mas também a área geográfica por onde circula para exercer as suas funções (deslocação ao correio, entrega e recolha de mercadorias, etc).

<sup>5</sup> Ac RLx de 9 de Março de 1988 (CJ, 1988, núm. 1, pág. 166).

<sup>6</sup> Ac RP de 4 de Fevereiro de 1980 (CJ, 1980, núm. 1, pág. 80); Ac RLx de 6 de Outubro de 1988 (CJ, 1988, núm. 4, pág. 156); Ac RP de 9 de Janeiro de 1989 (CJ, 1989, núm. 1, pág. 222) e Ac RLx de 17 de Abril de 1991 (CJ, 1991, núm. 2, pág. 230).

<sup>7</sup> SALA FRANCO, T.: «La movilidad geográfica», em *La reforma del Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a las leyes laborales*, dirigido por Efrén Borrajo Dacruz, Edersa, Madrid, 1994, pág. 279.

<sup>8</sup> O local de trabalho encontra-se definido e é único [Ac RLx de 9 de Março de 1988 (CJ, 1988, núm. 2, pág. 167)].

<sup>9</sup> É o caso, também, das empresas de segurança onde se pretende, dada a natureza do trabalho, a estipulação de um amplo local de trabalho, de modo a tornar possível que o mesmo trabalhador possa ocupar diversos postos de trabalho. Vide Ac RLx de 8 de Julho de 1987 (CJ, 1987, núm. 4, pág. 187) ou o do trabalhador da construção civil (Ac RLx de 6 de Outubro de 1988; CJ, 1988, núm. 4, pág. 156).

<sup>10</sup> Ac RLx de 16 de Novembro de 1988 (CJ, 1988, núm. 5, pág., 161).

<sup>11</sup> Ac RP de 4 de Fevereiro de 1980 (CJ, 1980, núm.1 pág. 88); Ac Lx de 12 de Julho de 1982 (CJ, 1982, núm. 4, pág. 163).

<sup>12</sup> A jurisprudência espanhola tem entendido englobar pequenas variações de local de trabalho, nas faculdades directivas (cfr. STCT 11 de Maio de 1984 ; Ar TCT 4233).

<sup>13</sup> «O lugar da prestação do trabalho», cit., pág. 28.

<sup>14</sup> O lugar que serve como ponto de referência para determinar a amplitude e natureza da variação é, na maioria das vezes, o local contratado, tendo em atenção a vontade das partes. No entanto nada impede e com frequência acontece, que o local de trabalho coincida com o local de implantação da empresa, numa perspectiva mais ou menos ampla.

<sup>15</sup> «Movilidad geográfica», cit., pág. 291.

<sup>16</sup> De referir, contudo, já ter havido uma decisão do Tribunal Superior de Justiça de Andalucía-Malaga de 16 de Abril de 1995 (AS 2105) no sentido de não considerar as empresas de construção civil como empresa de centro móbil ou itinerante, por as edificações não terem essa condição.

---

<sup>17</sup> Ac RL 12 de Julho de 1982 (CJ, 1982, núm. 4, pág. 163).

<sup>18</sup> Ac RP 10 de Dezembro de 1979 (CJ, 1979, núm. 5, pág. 1531). Vide, também, Ac RP 4 de Fevereiro de 1980 (CJ, 1980, núm. 1, pág. 88).

<sup>19</sup> Na lei espanhola esta matéria vem prevista no art. 41 núm. 1 do ET e faz referência aos trabalhadores contratados especificamente para prestar os seus serviços em empresas que designa de «centros de trabalho móvil ou itinerantes», utilizando, contudo, uma construção verbal um pouco confusa, ao esquecer os trabalhadores dessas empresas que não têm qualquer função relativa à natureza móvil dos seus centros de trabalho (SALA FRANCO, J.: «Movilidad geográfica», cit., pág. 280). Este problema foi relativamente atenuado com a orientação jurisprudencial que se inclinou para a decisão que nos parece mais acertada: a mobilidade nos centros itinerantes exige uma interpretação restritiva, cabendo ao empresário a prova de que contratou com tal condição, ficando excluídos os trabalhadores que não foram contratados para esse fim (STSJ Andalucía de 3 de Abril de 1995; AS 1477). Para maior desenvolvimento GILOLMO LÓPEZ, J.: «La movilidad geográfica: traslados» em *Movilidad funcional y geográfica. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1994, pág. 29 e GARCÍA MURCIA, J.: «La incidencia de la Ley 11/1994 en la regulación de los traslados y desplazamientos de trabajadores», *Relaciones Laborales*, 1994, núm. 17, pág. 95.