

MOBILIDADES GEOGRÁFICA E FUNCIONAL	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
<p>Mobilidade Geográfica</p> <p>Noção de local de trabalho</p> <p>O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do referido nas alíneas seguintes.</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 a indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo as fracções de ano compensadas proporcionalmente. <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: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apresentação de queixa-crime; ▪ Saída da casa de morada definitiva no momento em que se efectiva a transferência; • 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. 	<p>Art.º 193.º do CT</p> <p>Art.º 194.º do CT</p> <p>Art.º 195.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 	<p>Art.º 115.º do CT</p> <p>Art.º 118.º do CT</p>

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

Art.º 120.º do CT

ATENÇÃO

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

<ul style="list-style-type: none">• 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.	
---	--