

## PARECER JURÍDICO N.º 3 / CCDR-LVT / 2019

Validade • Válido

JURISTA

Conceição Nabais

ASSUNTO RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

1. Pode uma trabalhadora do mapa de pessoal de uma Câmara Municipal que é Delegada Sindical ser mudada de "local de trabalho" sem o seu acordo expresso?
2. Nesta situação, qual o sentido e alcance do conceito de "local de trabalho"

## PARECER

A consulta apresenta-se instruída com informação dos serviços da Autarquia que diverge do entendimento do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas – STFPSSRA - quanto ao conceito de local de trabalho, questionando-se assim a decisão de uma Direção do Agrupamento de Escolas em afetar uma trabalhadora que nele se encontra integrada, a estabelecimento escolar, do mesmo agrupamento, mas diverso daquele em que vem exercendo funções, bem como se esta situação se subsume à figura da mobilidade interna a que uma trabalhadora Delegada Sindical não pode ser submetida, sem o seu consentimento.

Em conformidade com o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 40.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), um dos elementos essenciais a constar no contrato de trabalho em funções públicas, é o local de trabalho onde se desenvolve a atividade contratada. Significa isto que, o local de trabalho está diretamente relacionado com a atividade contratada.

Nesse sentido, a cláusula 3.ª do contrato de trabalho em funções públicas estabelecido entre a CM e a trabalhadora, *"determina que o local da prestação de trabalho seriam os serviços da CM ou os serviços cuja contratação e gestão de recursos humanos tenha sido atribuída no âmbito de contratos, protocolos ou acordos celebrados com a Administração Central incluídos na circunscrição territorial do Município."*

Ora, no caso em apreço, o local de trabalho indicado no contrato, compreende os serviços da CM, a que acrescem outros serviços, na circunscrição territorial do Município, que resultem de contratos, protocolos ou acordos celebrados entre a Administração Central e a CM.

Na verdade, no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas, consta mais do que um local de trabalho, serviços da CM e outros serviços incluídos na circunscrição territorial do Município que estão diretamente relacionados com as funções de ação educativa desenvolvidas pela assistente operacional afeta ao Agrupamento de Escolas.

Sucede porém que, esta trabalhadora é Delegada Sindical e, como tal, em caso de mobilidade, a Lei fixa um regime de exceção/proteção. Com efeito, o artigo 318.º da LTFP, dispõe que: *"1 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, bem como na situação de candidatos, até dois anos após o fim do respetivo mandato, não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem. 2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todos os seus trabalhadores."*

Note-se que o normativo limita-se a referir que os trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu

## PARECER JURÍDICO N.º ... / CCDR-LVT / 2019

consentimento expresso e sem a audição da estrutura que representam. Não se faz aqui qualquer alusão ao posto de trabalho, atividade desenvolvida por estes trabalhadores.

Sendo certo que, o posto de trabalho/atividade/profissional/conteúdo/funcional, são determinantes no estabelecimento do local de trabalho (cf. n.º 1 do artigo 83.º da LTFP), mas para efeitos do regime de exceção/proteção consignado no n.º 1 do acima transcrito artigo 318.º, o legislador limita-se a referir “local de trabalho”, donde o alcance desta expressão não irá mais além do que a alteração do local de trabalho, no sentido mobilidade geográfica, deslocalização do trabalhador, sem atender tanto às funções ou posto de trabalho por este ocupado.

Neste contexto, a interpretação de posto de trabalho vertida na informação da CM, onde se considera que este determina o local de trabalho, na situação de que nos ocupamos - trabalhadora Delegada Sindical – parece-nos que não colherá, na medida em que a norma só fala em “local de trabalho”, no sentido estrito de alteração do sítio de trabalho, valendo aqui, de resto, o princípio: onde a lei não distingue, não caberá ao intérprete distinguir.

Vejamos então se o caso em questão se poderá subsumir ao regime da mobilidade interna como alega a estrutura sindical – STFPSSRA.

No âmbito da citada Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando haja conveniência para o interesse público, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham, os trabalhadores podem ser sujeitos a mobilidade, cuja regulamentação obedece ao regime estabelecido nos artigos 92.º a 100.º e 153.º.

A mobilidade, nas várias modalidades, é da iniciativa da Administração e traduz-se numa medida de gestão de recursos humanos, com vista à otimização desses mesmos recursos, podendo operar por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, mediante a aceitação ou dispensa de aceitação do trabalhador.

A mobilidade na categoria faz-se para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha habilitação adequada.

Segundo a referida Informação da CM, a Direção do Agrupamento de Escolas, com competência delegada sobre a matéria, determinou a alteração do local de trabalho da Delegada Sindical por “necessidades de reorganização interna dos serviços, no ano letivo de 2018/2019 iria continuar a desempenhar funções no agrupamento de escolas, mas numa escola diferente daquela a que tem estado afeta” (negrito e sublinhado nossos).

Ora, em virtude da necessidade de reorganização interna dos serviços, a Direção do Agrupamento de Escolas determinou a alteração do local de trabalho, com vista à otimização dos recursos humanos desse mesmo Agrupamento de Escolas.

Na verdade, considerando a epígrafe do supratranscrito artigo 318.º da LTFP, “proteção em caso de mobilidade”, parece-nos que a situação poderá subsumir-se ao instrumento da mobilidade e, no caso, a mobilidade interna, na categoria.

Nos termos e com os fundamentos expostos, afigura-se-nos que a alteração do local de trabalho determinada pela Direção do Agrupamento de Escolas à assistente operacional, a desempenhar funções na área da ação educativa, Delegada Sindical, dependerá do seu acordo expresso e da audição do STFPSSRA.

## PARECER JURÍDICO N.º ... / CCDR-LVT / 2019

## CONCLUSÃO

1. Um dos elementos essenciais do contrato de trabalho em funções públicas é o local de trabalho onde se desenvolve a atividade contratada. Por sua vez, o trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho correspondente ao posto de trabalho atribuído (cf. alínea d) do n.º 2 do artigo 40.º e n.º 1 do artigo 83.º da LTFP). Significa isto, que o local de trabalho está diretamente e intimamente ligado à atividade contratada.
2. O artigo 318.º da LTFP estabelece um regime de proteção em caso de mobilidade, aplicável aos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, determinando que não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu consentimento expresso e sem a audição da estrutura que representam.
3. Neste sentido, a alteração do local de trabalho determinada pela Direção do Agrupamento de Escolas à assistente operacional a desempenhar funções na área da ação educativa, Delegada Sindical, dependerá do seu acordo expresso e da audição do STFPSSRA

## LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aprova em anexo a LTFP