

Artigo 95.º

Dispensa do acordo do trabalhador para a mobilidade

1 - É dispensado o acordo do trabalhador para a mobilidade quando o local de trabalho se situe até 60 km, inclusive, do local de residência e desde que se verifique uma das seguintes situações:

a) O novo posto de trabalho se situe no concelho da residência do trabalhador ou em concelho confinante;

b) O novo posto de trabalho se situe em concelho integrado na área metropolitana de Lisboa ou na área metropolitana do Porto ou em concelho confinante, quando a residência do trabalhador se situe numa daquelas áreas.

2 - Os trabalhadores abrangidos pelo número anterior podem, no prazo de 10 dias, a contar da comunicação da decisão de mobilidade, requerer a dispensa da mesma, com fundamento em prejuízo sério para a sua vida pessoal, nomeadamente através da comprovação da inexistência de rede de serviços de transporte público coletivo entre a residência e o local de trabalho, ou da duração excessiva da deslocação.

3 - O limite estabelecido no n.º 1 é reduzido para 30 km quando o trabalhador pertença a categoria de grau de complexidade 1 ou 2.

4 - O membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública define, por despacho, as condições e os termos em que podem ser compensados os encargos adicionais com deslocações em que o trabalhador incorra pela utilização de transportes públicos coletivos nas situações previstas no presente artigo.

1. Os n.ºs 1, 2, 3 e 4 do presente artigo correspondem aos n.ºs 2, 3, 4 e 13.º do artigo 61.º da [LVCR](#).

2. Circunstâncias em que o consentimento do trabalhador é imperioso:

i. Quando estejam em causa carreiras de grau de complexidade 3 e o local de trabalho se situe a mais de 60 km do local de residência, sendo que não se pode situar no concelho de residência ou em concelho confinante, nem em concelho integrado nas Áreas Metropolitanas de Lisboa ou do Porto ou em concelho confinante, quando a residência do trabalhador se situa numa daquelas áreas.

ii. Quando estejam em causa carreiras de graus de complexidade 1 e 2 e o local de trabalho se situa além dos 30 km do local de residência.

iii. Quando a mobilidade represente prejuízo sério para a vida pessoal do trabalhador face à distância verificada entre o local de trabalho e a residência do trabalhador (a inexistência de rede de transportes públicos coletivos ou duração excessiva da deslocação).

3. De acordo com o estabelecido no n.º 4, aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública compete definir, por despacho, as condições e os termos em que podem ser compensados os encargos adicionais com deslocações em que o trabalhador incorra pela utilização de transportes públicos coletivos nas situações previstas neste artigo, isto é, nas situações em que é dispensado o acordo do trabalhador para se proceder à mobilidade.
4. Sucede que, tal despacho não foi até à data prolatado, o que obsta à atribuição de compensação por encargos adicionais aos trabalhadores que se encontrem nas referidas circunstâncias. Contudo, importa salientar que o n.º 2 do artigo em apreço prevê uma salvaguarda para situações em que da mobilidade possa resultar prejuízo sério para o trabalhador.
5. O trabalhador poderá, no prazo de 10 dias úteis após ter sido notificado da decisão de mobilidade, requerer a dispensa da mesma, em harmonia com o princípio da audiência dos interessados, quando dela possa resultar prejuízo sério para a sua vida pessoal.
6. O legislador, ao optar por um conceito indeterminado — “prejuízo sério” — e ao utilizar a expressão “nomeadamente”, pretendeu abranger diversas situações para além da inexistência de rede de transportes públicos coletivos ou da duração excessiva das deslocações. Tal formulação visa assegurar o cumprimento de todos os deveres do empregador público, designadamente o dever de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral (cfr. artigo 71.º da [LTFP](#)), bem como a harmonização entre a vida pessoal e profissional (cfr. n.º 2 do artigo 82.º da [LTFP](#)).
7. A decisão administrativa sobre o pedido de dispensa deve observar os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade dos interesses em causa, sem descurar o dever de prossecução do interesse público e de fundamentação. Assim, mesmo que ocorram prejuízos para o trabalhador, que devem ser mitigados na medida do possível - podendo por exemplo recorrer-se a teletrabalho ainda que parcial, analisado casuisticamente, sempre por acordo entre o empregador e o trabalhador - pode o interesse público justificar a manutenção da mobilidade.