

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
ADVOGADO

**CIRCULAR N.º 15**

**MÊS: FEVEREIRO**

**ASSUNTO:** CASO PRÁTICO: ALTERAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO – CONSULTA PRÉVIA.

Acontece: por variados motivos, a Empresa pode ter de alterar o horário de trabalho, em vigor, na totalidade; ou, apenas em parte numa secção.

A Lei tem regulamentação para o efeito. É que, não esqueça, está em causa não apenas o interesse da Empresa, como do Trabalhador/es. E, o Trabalhador tem, como uma das suas “garantias”, não ser pressionado no sentido de acatar condições mais desfavoráveis “nas condições de trabalho”. Daí,

Quanto tenha necessidade de ALTERAR o horário de trabalho, em vigor, --- há muito ou pouco tempo em vigor ---, é necessário:

Primeiro – ir à convenção colectiva, CCT, em vigor no seu sector para ver se esta impõe condições prévias para o fazer; e, cumprir essas condições;

Segundo – se o CCT for omissivo, então entra em cena a regulamentação constante do Código Trabalho, concretamente o art.º 217.

Atenção: pode ainda acontecer, que exista um contrato de trabalho, individual, com o Trabalhador. Que este tenha aí garantida a imutabilidade do horário. Neste caso, nada feito. Só com o acordo, escrito, do Trabalhador.

Quanto ao art.º 217, Código Trabalho, determina o n.º 2, o seguinte procedimento, OBRIGATÓRIO, --- “...deve ser...”:

- A alteração deve ser precedida de consulta aos trabalhadores abrangidos pela mesma;
- No caso de existir comissão de trabalhadores; ou, comissão sindical ou intersindical; ou, delegados sindicais, a consulta deve ser estendida aos mesmos;

Note – esta consulta aos representantes dos trabalhadores não obsta a obrigação da consulta aos trabalhadores envolvidos na alteração do horário.

- A alteração, após os trâmites anteriores, deve ser afixada na empresa com a antecedência de 7 (sete) dias, relativamente ao início da sua aplicação;

Note – se for uma microempresa (até 9 trabalhadores) este prazo é apenas de 3 (três) dias.

- No caso da alteração implicar acréscimo de despesas para o trabalhador confere a este o direito a uma compensação económica.

**Excepção**: se a alteração do horário pretendida “...**não seja superior a uma semana**”, as condições são aligeiradas:

- ♦ Tem de ser registada em livro próprio;
- ♦ E, aí, se faça referência de “...que foi consultada a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores”; mas,
- ♦ O empregador não recorra a este regime mais de 3 (três) vezes por ano.

O horário de trabalho, logo, qualquer alteração ao mesmo, é uma das partes, traves/mestras, da “Prestação do Trabalho”, com o: local de trabalho; limites da duração do trabalho. Daí, todo o cuidado é pouco no que se refere ao seu cumprimento. Os trabalhadores são muito sensíveis a que se mexa no seu horário. Daí,

Não se esqueça que, embora,

“ Compete ao empregador determinar o horário de trabalho” (n.º 1, art.º 212) também é certo que, além da subordinação aos “...limites da lei”; o n.º 2, do art.º 212, Código do Trabalho impõe (“...deve...”) que o Empregador:

- a) – Tenha em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) – facilite ao trabalhador a conciliação da actividade profissionais com a vida familiar;
- c) – facilite ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional”.

Ou seja: é o próprio art.º 217, que trata da alteração do horário, que remete para o art.º 212, ambos do Código do Trabalho. Logo, comece por ler o art.º 212!

Como é prática neste tipo de Circular, encerramos com a reprodução do sumário, do douto Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 16 Novembro de 2012:

“Na decisão de alteração de horário de trabalho, na ausência de normas decorrentes de instrumentos de regulamentação colectiva ou do contrato de trabalho que afastem validamente o regime do art.º 217, n.º 2, do CT/2009, a entidade empregadora tem de respeitar a consulta prévia e o prazo de afixação prévia previstos nessa norma legal, sob cominação de nulidade daquela decisão”.

