

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 36/2018

— Tolerância no cumprimento do HORÁRIO
TRABALHO.
— Questão Prática n.º 4.

Acontece com frequência nas Empresas: a Empregadora permite, em determinados períodos do ano, ou anos a fio, que os seus Trabalhadores, --- ou, o que é mais vulgar, alguns ou algum Trabalhador ---, no fim do 1.º ou do 2.º período de trabalho, larguem o mesmo com certa antecedência (5, 7, 10 minutos) antes do fim do período de trabalho.

O motivo deste “bónus” da Empregadora, a pedido do Trabalhador, pode ser de razões várias: ir a tempo de apanhar um filho ao estabelecimento de ensino; ir apanhar um transporte público; ir a casa de um familiar que necessita de cuidados, etc., etc.,... E, como se disse,

Tal benefício para o trabalhador pode ser restrito a certo período do ano; ou, tornar-se um “uso” que se vai arrastando no tempo.

Vejamos agora a situação da parte do EMPREGADOR:

Nunca perdendo de vista que, nos termos do art.º 97, Código Trabalho (CT):

“ Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado (...).”

e daí, consta do n.º 1, art.º 212, CT, que

“ 1 - Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável”.

Daí,

Se o Empregador fixa (e afixa) um horário de 8 horas/dia, --- n.º 1, art.º 203, CT ---, quatro horas por período, pois é esse o horário a cumprir pelo Trabalhador. É que,

Vejamos agora a situação da parte do TRABALHADOR:

Nunca perdendo de vista que, nos termos do art.º 11, CT, o Trabalhador:

“(...) se obriga, (...), a prestar a sua actividade (...) no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

a tal subordinação jurídica (um dos aspectos) que informa o CONTRATO DE TRABALHO,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Constitui um dos deveres do trabalhador, e que consta da alínea b), n.º 1, art.º 128, CT:

“b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;”.

ou seja, cumprir o horário de trabalho, determinado pela Empregadora. Aliás, ainda consta, como dever do trabalhador, da alínea e), n.º 1, art.º 128, CT

“e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho (...)”.

Daí, o Empregador pode autorizar, a pedido do trabalhador, que este não cumpra integralmente o período de trabalho, saindo mais cedo; e, o trabalhador, invocando motivo atendível, usufruir dessa redução do horário. E, não virá mal ao mundo, que assim seja. Mas,

Por vezes, o Trabalhador, porque usufrui desse benefício durante muito tempo, anos inclusivé, vem invocar um “direito adquirido”; e, impondo o Empregador, como é seu direito, que passe a cumprir a totalidade do horário, o trabalhador ver levantar problemas e dizer que não cumpre.

Ora, o Trabalhador não tem qualquer “direito adquirido a cumprir um horário mais curto”. Como decidiu o douto Acórdão da Relação de Coimbra, de 22 Abril 1993, --- pode ser visto no B.T.E., 2.ª Série, n.º 10-11-12/1995, págs. 1142 ---,

“ 1 – Sendo as disposições referentes ao horário de trabalho de interesse e ordem pública, a autorização de saída em cinco minutos dos trabalhadores antes de completarem o horário de trabalho diário, terá de ser encarada como simples tolerância, uma mera liberalidade da empresa.

“ 2 – Assim, aquela liberalidade, ainda que resultasse do uso da empresa, não poderia constituir um direito adquirido pelos trabalhadores, podendo a entidade patronal em qualquer altura revoga-la, repondo a legalidade do horário de trabalho”.

Portanto, não tenha receio, Sr. Industrial: havendo motivo atendível; havendo um pedido do trabalhador; havendo disponibilidade (não prejuízo) para a Empresa, pode conceder, autorizar saída mais cedo do horário afixado, que tal procedimento não o vincula para sempre,

Em qualquer altura, por escrito, pode exigir que o Trabalhador, ou trabalhadores, passem a cumprir o horário normal. Não têm qualquer direito a se opor à ordem, não têm qualquer direito adquirido a um horário mais reduzido.

