

Ano 2022

Circular nº40/2022

Assunto: Horário de trabalho – alteração de horário.

No capítulo do “Horário de Trabalho”; e, no que refere á “alteração de horário de trabalho” tem, o Código do Trabalho, um art.º 217 que trata deste assunto. Antes do mais, --- e como se verá podem surgir muitos problemas com a aplicação prática da “alteração” ---, era conveniente alertar: que uma coisa será alterar o horário de todos os trabalhadores: digamos, o horário geral; outra,

Alterar o horário de um trabalhador. É certo que este insere-se no horário geral, mas vamos tratar tão só, por agora, da alteração do horário de um trabalhador. Aqui, tudo será tratado entre o trabalhador e o empregador, sem a intervenção, tornada obrigatória pelo n.º 2, do art.º 217, CT, de todos os trabalhadores; ou, comissão de trabalhadores; ou, delegados sindicais, para consulta. Portanto,

A ideia base a reter, e que vem expressa no n.º 4, do art.º 217, Código Trabalho, é esta:

“4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.” portanto, só havendo **acordo** entre empregador e trabalhador **pode alterar** o horário de trabalho que consta do contrato escrito, celebrado com esse trabalhador.

De referir que o “horário de trabalho” não é informação que conste do núcleo duro, da informação a prestar ao trabalhador. O que se exige na al. i), do n.º 3, art.º 106, Código Trabalho é

“i) o período normal de trabalho diário e semanal (...)”

o que nos remete para o art.º 198, CT; e, este, para o n.º 1, art.º 203, ou seja, que o período normal de trabalho não pode exceder 8 horas/dia; e, 40 horas semanais, podendo depois, em relação a cada trabalhador variar dentro destes limites. Mas,

Aconselhamos que do contrato de trabalho, --- seja ele qual for ---, conste sempre o horário a praticar pelo Trabalhador. Aliás, o n.º 3, do art.º 106, refere que o que a seguir vai indicar como obrigatório constar do contrato é: o mínimo exigível. Logo, tudo o mais que se acrescente pode ser necessário; e, o horário de trabalho é referência necessária. Necessário é que,

Na cláusula em que se refere o horário se refira o acordo sobre a possível variabilidade do horário, desde logo.

Quando a Empresa elabora o Horário de Trabalho; e, afixação obrigatória na Empresa, deve ter em atenção que os “horários” anormais ou extravagantes (porque diferentes do horário normal), devem constar do mesmo. Podem dizer: mas assim,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

se eu tiver dois ou três trabalhadores com horários diferentes, o horário vai ocupar mais de uma folha!... Pois, e depois? – Onde está escrito que o horário tem de constar de uma única folha? --- O horário pode ter 1, ou quantas folhas forem necessárias, --- vê o n.º 2, art.º 215, Código. O que é necessário é que todos os horários estejam referenciados e afixados.

Nisto de “HORÁRIO DE TRABALHO” os problemas que podem surgir são mais que muitos. Daí, o conhecimento de Jurisprudência sobre o assunto pode ter muito interesse. Vejamos estes dois Acórdão:

→ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 1 Março 2007:

“III – O empregador pode, em princípio, alterar o horário de trabalho, **só não o podendo fazer sem o acordo do trabalhador** quando este tenha sido contratado expressamente para um determinado horário; ou, quando este tenha sido posteriormente acordado pelas partes; ou, ainda, quando o instrumento de regulamentação colectiva o proíba.

VIII- É lícito às partes, na vigência de um contrato de trabalho, reduzir por acordo o período normal de trabalho de x para y horas semanais, com a inerente redução da correspondente retribuição.”

→ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 7 Março 2007:

“I – Não tendo o trabalhador provado, como lhe competia, que ajustara com o empregador um período normal de trabalho semanal de 36 horas, verificada a cessação da situação específica que esteve na base da redução do seu período normal de trabalho de 40 para 36 horas/semana, nada impedia o empregador de operar, legitimamente, a reposição do período normal de trabalho de 40 horas semanais que o trabalhador estava contratualmente obrigado a prestar por virtude do contrato de trabalho.

II – Tal regresso á situação contratual anteriormente vigente **não configura** um aumento de período normal de trabalho do trabalhador, mas antes a reposição da medida quantitativa da prestação do trabalho contratada”.

Não esqueça: a Empresa é obrigada a elaborar o Horário de Trabalho, com os elementos indicados no n.º 1, art.º 215, do Código. Se o não fizer, comete uma contra-ordenação grave, --- n.º 5, do art.º 215, Código do Trabalho. Aí, pode vir a pagar uma coima que, por exemplo, se tiver um volume de negócios de 2.500.000 Euros, por exemplo, pode ir de 1.50,00 a 2100,00 Euros.

