

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 860/14.8T8STB.E1

Relator: MOISÉS SILVA

Sessão: 23 Junho 2016

Votação: UNANIMIDADE

Decisão: IMPROCEDENTE

REGULAMENTO INTERNO

ADAPTABILIDADE INDIVIDUAL

Sumário

i) a empregadora pode elaborar regulamento interno sobre a organização e disciplina de trabalho, podendo daí resultar a manifestação da sua vontade contratual.

ii) o trabalhador que aceita o regime de adaptabilidade previsto no referido regulamento interno por escrito no contrato de trabalho celebrado com a empresa, fica válida e legalmente vinculado à observância do respetivo regime jurídico durante a sua prestação de trabalho.

(Sumário do relator)

Texto Integral

Processo n.º 860/14.8T8STB.E1

Acordam, em conferência, na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora

I - RELATÓRIO

Apelante: BB (autor).

Apelada: CC, Lda (ré).

Tribunal Judicial da comarca de Setúbal, Instância Central, 1.ª Secção Trabalho, J2.

1. O autor veio propor ação declarativa de condenação, sob a forma de processo comum, contra a ré, em que argui a nulidade do regulamento interno da empresa, devendo esta ser condenada a pagar-lhe os tempos de trabalho

efetuados ao abrigo do regime de adaptabilidade previsto naquele regulamento, como trabalho suplementar.

Na contestação, a R. argumenta com a legalidade do dito regulamento.

Declarada a validade da instância, realizou-se a audiência de discussão e julgamento e foi proferida sentença com a seguinte decisão:

“Destarte, julgo a ação improcedente, absolvendo a ré CC, Lda., do pedido formulado pelo A. BB.

O A. está isento - art. 4.º n.º 1, al. h) do RCP.

Registe e notifique.

2. Inconformado, veio o autor interpor recurso de apelação que motivou e com as conclusões que se seguem:

1.- O regime da adaptabilidade individual deverá, sempre, resultar de um acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2.- Já que a entidade empregadora não é dotada de nenhum poder originário, conferido por lei, para o determinar.

3.-O Regulamento Interno, não tendo permitido a consulta, nem tendo admitido o prazo legal para o trabalhador se pronunciar sobre o regime de adaptabilidade, viola o artigo 205.º do Código do Trabalho.

4.-Pelo que o mesmo deverá ser declarado nulo, assim como as disposições nele constantes, sobre a adaptabilidade.

Pelo exposto e com o duto suprimento de Vexas, deve ser concedido provimento ao presente recurso, condenando-se a apelada na totalidade do pedido.

3. A ré respondeu e concluiu da seguinte forma:

1. Como resulta dos factos provados (pontos B) a X) da matéria de facto provada) o regime de adaptabilidade em vigor na recorrida empregadora qualifica-se como adaptabilidade individual por radicar em acordo entre o empregador (empresa recorrida) e o trabalhador (recorrente).

2. A fonte da adaptabilidade individual em causa nos autos é o contrato de trabalho, sendo que o próprio recorrente assim o reconhece nos pontos 3 e 4 das suas alegações.

3. Quer na cláusula 13.ª n.º 1 do contrato de trabalho referido no ponto S) da matéria de facto provada, quer na cláusula 12.ª n.º 1 do contrato de trabalho referido no ponto V) da matéria de facto provada consta que: o trabalhador declara, expressamente, conhecer todo o conteúdo do Regulamento Interno de Empresa, que constitui o seu Anexo I e que dele faz parte integrante, designadamente o Regime de Adaptabilidade, em conformidade com o qual aceita prestar a sua atividade profissional.

4. O acordo de adaptabilidade individual está plasmado nas cláusulas dos contratos de trabalho assinados pelo recorrente trabalhador ao serviço da recorrida empregadora (transcritas nos pontos T) a X) da matéria de facto provada) que respeitam o estabelecido no artigo 205.º do CT e que remetem expressamente a concretização de uma parte do regime para o regulamento interno.
5. O recorrente trabalhador cita, no ponto 6 das suas alegações, em alegado abono da sua tese, uma ficha interpretativa da IGT, disponível em www.igt.gov.pt. que versa sobre o “Regime especial de adaptabilidade por acordo entre o empregador e os trabalhadores”, confirmando que o regime de adaptabilidade individual pode resultar da aceitação, expressa ou tácita, do trabalhador a proposta do empregador.
6. No caso concreto, o recorrente trabalhador aderiu expressamente (não tacitamente) à proposta de definição do horário de trabalho em termos médios, constante das propostas de contrato de trabalho que lhe foram atempadamente apresentadas, complementadas e concretizadas no regulamento interno da Recorrida empregadora, o qual fez parte integrante dos mesmos contratos de trabalho.
7. Assim, o regime de adaptabilidade que o recorrente trabalhador acordou com a recorrida empregadora não foi instituído por regulamento interno da empresa mas sim acordado expressamente entre as partes.
8. O recorrente cita Liberal Fernandes que refere que, nos casos de adaptabilidade grupal, o empregador não dispõe de qualquer competência ou legitimidade originária ou unilateral (isto é, fundada diretamente na lei) para adotar os regimes de flexibilidade da organização do tempo de trabalho, (...) na ausência de convenção coletiva, acordo individual ou pluri-individual (sublinhado nosso).
9. Nos autos não está em causa adaptabilidade grupal, decidida à margem de acordo individual com o trabalhador, mas sim adaptabilidade individual decorrente do contrato de trabalho assinado entre a Recorrida empregadora e o Recorrente trabalhador.
10. No caso dos autos não está em causa a função normativa do regulamento interno prevista no artigo 99.º do Código do Trabalho, mas sim a função legalmente prevista no artigo 104.º do Código do Trabalho: a faceta negocial do regulamento de empresa, ou seja, a de meio de manifestação da vontade contratual da entidade empregadora.
11. Pelo que não colhe o argumento do recorrente trabalhador de que o regulamento interno não foi alvo de consulta (ponto 7 das alegações) pois esse condicionalismo – consulta às entidades previstas no n.º 2 do artigo 99.º do CT – é apenas aplicável à faceta normativa do mesmo.

12. Como meio de manifestação da vontade contratual da entidade empregadora, o regulamento interno referido em B) a D) da matéria de facto provada, foi dado a conhecer, com antecedência, a todos os trabalhadores (incluindo o recorrente), ou seja, na reunião de 2 de fevereiro de 2010 foi-lhe entregue uma cópia do mesmo, sendo que o contrato de trabalho apenas foi assinado em 6 de abril de 2010.

13. O referido regulamento interno foi, ainda, explicado ao recorrente nos seus vários aspetos - incluindo o regime de adaptabilidade - esclarecidas as dúvidas com ele relacionadas e concedido tempo ao recorrente e aos demais formandos para ponderarem as condições e analisarem o Regulamento da Empresa, como resulta dos pontos J) a N) da matéria de facto provada.

14. Só depois de cabalmente informados, ao fim de mais de 2 meses de esclarecimentos e reflexão, é que os formandos (incluindo o recorrente), a quem foi dirigida a proposta de contrato de trabalho (com remissão para o regulamento interno, e em especial para a cláusula 17.ª do mesmo sobre adaptabilidade), tomaram a decisão de assinar o mesmo que detalhava o regime de adaptabilidade nos seus aspetos essenciais e remetia uma parte da sua concretização para a referida cláusula do regulamento interno, integrante do contrato de trabalho.

15. O recorrente trabalhador, ciente e esclarecido das condições em que ia exercer a sua atividade e da organização do tempo de trabalho de acordo com o regime de adaptabilidade, decidiu assinar o contrato de trabalho mencionado em S) da matéria provada.

16. Como resulta dos pontos N) a R) da matéria de facto provada, é essencial para a recorrida empregadora organizar o tempo de trabalho de acordo com o regime de adaptabilidade pelo que essa condição constituiu elemento primordial para a formação da sua vontade contratual.

17. Os factos descritos e provados revelam que o recorrente trabalhador, à semelhança dos seus colegas, assinou, consciente e informado, um acordo de adaptabilidade individual expresso, previsto no texto do próprio contrato de trabalho (cláusulas 6.ª e 4.ª respetivamente do contrato de trabalho a termo certo e do contrato de trabalho por tempo indeterminado) e na remissão para a cláusula 17.ª do regulamento interno que passou a integrar o mesmo.

18. O regulamento interno da recorrida empregadora não é ilegal na parte que se refere ao regime de adaptabilidade, pois, como resulta da matéria de facto provada, o regime de adaptabilidade que aí consta integra o contrato de trabalho assinado com o recorrente trabalhador, nos termos legalmente previstos quer no artigo 104.º, quer no artigo 205.º, ambos do Código do Trabalho.

Termos em que, deve ser julgado improcedente o recurso interposto,

mantendo-se a douda sentença proferida.

4. O Ministério Público junto desta relação deu parecer no sentido de que o recurso não merece provimento, pelo que deve ser mantida a sentença recorrida.

5. Após os vistos, em conferência, cumpre decidir.

6. Objeto do recurso

O objeto do recurso está delimitado pelas conclusões das alegações formuladas, sem prejuízo do que for de conhecimento oficioso.

A questão a decidir consiste em apreciar se o Regulamento Interno viola o artigo 205.º do Código do Trabalho, deve ser declarado nulo, assim como as disposições dele constantes sobre a adaptabilidade.

II - FUNDAMENTAÇÃO

A sentença recorrida deu como provados os factos seguintes, que se transcrevem:

A) A ré foi constituída em 23.01.2009, tendo por objeto a indústria naval, bem como o desenvolvimento de atividades com esta conexas ou afins, dedicando-se, em especial, à atividade de reparação e manutenção de embarcações;

B) Em 04.02.2009, data em que a ré iniciou a sua atividade, esta comunicou à Autoridade Para as Condições do Trabalho a aprovação do seu Regulamento de Empresa, de fs. 116 a 145, que aqui se considera integralmente reproduzido;

C) Na cláusula 1.ª n.º 3 do referido Regulamento consta o seguinte:

«A admissão de Trabalhadores, pela CC, Lda, pressupõe a aceitação e o cumprimento rigoroso e integral do presente Regulamento de Empresa, o qual consubstanciará o Anexo I a todos os Contratos de Trabalho, que vierem a ser celebrados pela Empresa, na prossecução do seu Objeto Social»;

D) O referido Regulamento tem uma secção denominada “Duração e organização do tempo de trabalho”, compreendendo as cláusulas 17.ª a 24.ª;

E) A cláusula 17.ª tem a epígrafe “Período normal de trabalho”, a cláusula 18.ª “Horário de trabalho”, a cláusula 19.ª “Isenção de horário de trabalho”, a cláusula 20.ª “Trabalho noturno”, a cláusula 21.ª “Regime de turnos”, a cláusula 22.ª “Trabalho suplementar”, a cláusula 23.ª “Descanso semanal” e a cláusula 24.ª “Descanso compensatório”;

F) A cláusula 17.ª daquele Regulamento tem o seguinte teor:

«O Regime de duração e organização do tempo de trabalho, que compreende a definição dos períodos normais de trabalho diário e semanal, bem como as regras de Adaptabilidade Individual, sendo aplicável, no âmbito da CC, Lda., aos seus trabalhadores, é, sem prejuízo de eventuais alterações supervenientes, decorrentes de novos dispositivos legais de carácter imperativo, o seguinte:

1. O período normal de trabalho semanal (PNTS) tem a duração de 40 (quarenta) horas de trabalho efetivo;
2. A duração normal de trabalho, em Regime de Adaptabilidade, é definida em termos médios, sendo que a duração média do período normal de trabalho semanal é apurada por referência a períodos de 6 (seis) meses, não podendo exceder 50 horas em média num período de 2 (dois) meses;
3. O período normal de trabalho diário, interrompido por um período de descanso de 45 minutos para refeição, pode ser aumentado até ao limite de 2 (duas) horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda 50 (cinquenta) horas;
4. Cada trabalhador deverá prestar, subdivididas em dois períodos de referência de 6 (seis) meses, 1.800 (mil e oitocentas) horas de trabalho efetivo, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 13 desta Cláusula, bem como nas Cláusulas 23.ª e 25.ª, n.º 2;
5. Por decisão da Gestão, os Trabalhadores, poderão prestar, em Regime de Adaptabilidade, de Segunda-Feira a Sábado, Feriados incluídos, 15% (quinze por cento) do total das horas de trabalho referidas no número anterior, isto é, 270 (duzentas e setenta) horas;
6. O Regime de Adaptabilidade, referido no número anterior constante da presente Cláusula, será implementado de forma proporcional e progressiva, durante um período de 3 (três) anos, processando-se a sua aplicação, em conformidade com a Cláusula 35.ª e da seguinte forma:
 - No ano de 2009, 225 (duzentas e vinte e cinco) das horas prestadas em Regime de Adaptabilidade, serão pagas com o acréscimo adicional, previsto no Código do Trabalho;
 - No ano 2010, 162 (cento e sessenta e duas) das horas prestadas em Regime de Adaptabilidade, serão pagas com o acréscimo adicional, previsto no Código do Trabalho;
 - No ano 2011, 90 (noventa) das horas prestadas em Regime de Adaptabilidade, serão pagas com o acréscimo adicional, previsto no Código do Trabalho;
 - Nos anos subsequentes, as horas prestadas naquele Regime não terão qualquer acréscimo;
7. As horas prestadas em Regime de Adaptabilidade, sem prejuízo do disposto

no número anterior, não conferem direito a remuneração adicional, sendo compensadas, oportunamente, com a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias;

8. A prestação de trabalho, em Regime de Adaptabilidade, em dia útil, será comunicada ao trabalhador até ao termo do período normal de trabalho diário anterior;

9. A prestação de trabalho, em Regime de Adaptabilidade, em dia de descanso semanal complementar ou Feriado, está sujeita ao limite fixado no número 5 desta Cláusula e será comunicada ao trabalhador, no limite, com 1 (um) dia de antecedência;

10. A título de compensação, ao valor referido no número 4 desta Cláusula, serão deduzidas, por cada dia de descanso semanal complementar ou Feriado, em que se verifique a prestação efetiva de trabalho, em Regime de Adaptabilidade, 50% das horas efetivamente trabalhadas;

11. A redução do período normal de trabalho, em meios dias ou dias, para efeitos de compensação, poderá ser efetuada antes ou depois da prestação de trabalho em Regime de Adaptabilidade;

12. Quando a compensação tiver lugar após a prestação de trabalho em Regime de Adaptabilidade, será obrigatoriamente efetuada até ao final do semestre seguinte;

13. Sempre que um trabalhador não preste, por causas imputáveis à empresa, a totalidade das horas de trabalho, que tinha que cumprir, nos termos definidos no n.º 4 desta Cláusula, serão acrescentadas ao total de horas de trabalho efetivo do semestre seguinte 50% das horas não realizadas;

14. O disposto no número anterior não será aplicável se o número de horas não trabalhadas no semestre for considerado inferior ou igual a 40 (quarenta) horas»;

G) Entre 15.10.2007 e 06.10.2008, o A. realizou um curso de formação profissional de serralheiro naval, ministrado pela empresa DD, S.A., com a duração total de 1.928 horas, tendo obtido a classificação final de 13,67 valores;

H) Esta ação incluiu uma vertente teórica e ou prática, com formação no posto de trabalho, tendo o A. sido contratado para o efeito por uma empresa de trabalho temporário - EE, Lda. - para prestar a sua atividade de serralheiro naval praticante, de 28.03.2008 a 28.02.2010;

I) Em 02.02.2010, a ré promoveu a realização de uma reunião, na qual o A. e os outros formandos com aproveitamento estiveram presentes, tendo sido convidado para exercer a sua atividade profissional para a ré;

J) Nessa reunião, os responsáveis da ré expuseram as condições em que admitiriam ao seu serviço o A. e os demais formandos, explicando, ainda, o

teor do Regulamento da Empresa (inclusive o respetivo regime de adaptabilidade), de que foi entregue cópia;

K) A ré concedeu tempo ao A. e aos demais formandos para ponderarem as condições que oferecia e analisarem o Regulamento da Empresa;

L) Alguns dos formandos puderam levar o referido Regulamento para casa, outros consultaram pessoas da sua confiança, inclusive advogados, e outros realizaram reuniões com os responsáveis da empresa, para obterem mais explicações;

M) Alguns dos formandos não aceitaram assinar contrato de trabalho nas condições oferecidas pela ré, e outros aceitaram assinar tal contrato, como foi o caso do A.;

N) A ré afirmou ao A. e aos restantes formandos que considerava essencial para a sua atividade a existência de flexibilidade do horário de trabalho, dando resposta ao caráter imprevisível da operação e às flutuações características da produção na indústria da construção naval;

O) A adjudicação da reparação de uma embarcação tem subjacente um prazo de duração da reparação previamente acordado, uma especificação dos trabalhos a realizar no navio, cuja entrada no estaleiro está prevista para um determinado dia, bem como a respetiva saída;

P) As condições climáticas, as alterações das condições de navegação (marés e ventos) podem provocar alterações, quer na chegada, quer na saída dos navios a reparar, levando a uma reprogramação dos prazos inicialmente previstos e inevitável adaptação de tempos de trabalho afetos à reparação;

Q) O próprio decurso dos trabalhos de reparação pode levar a uma alteração da programação inicial, quer decorrente do cancelamento de alguns trabalhos, quer pelo facto de se vir a constatar a necessidade de se proceder a mais trabalhos do que os que estavam inicialmente previstos, muitas vezes por decisão do armador ou do seu representante (superintendente) que acompanham o desenvolvimento da reparação;

R) A atividade de reparação e manutenção naval é desenvolvida a nível mundial e a ré, trabalhando exclusivamente para o mercado externo, concorre com empresas que dispõem de esquemas flexíveis de gestão de tempos de trabalho;

S) O A., em 06.04.2010, assinou com a ré contrato de trabalho a termo certo, desde essa data e até 01.01.2011, a fs. 113 e 114 dos autos, tendo sido admitido com a categoria profissional de serralheiro naval PR N 1, e mediante a retribuição mensal de € 754,30;

T) Na cláusula 6.ª do referido contrato de trabalho consta o seguinte:

«Para efeitos do presente contrato, o trabalhador declara ainda aceitar prestar a sua atividade em regime especial de adaptabilidade, acordando os

outorgantes que o período normal de trabalho é estabelecido em termos médios, observando-se o disposto na Cláusula 18.^a do Regulamento de Empresa, bem como nos números seguintes:

1. O período normal de trabalho diário, em termos médios, é de 08:00 horas, podendo ser aumentado, no máximo em duas horas;
2. O período normal de trabalho semanal, sem prejuízo da sua duração média ser apurada por referência a períodos de 6 (seis) meses, pode ser aumentado até 50 horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior;
3. As horas prestadas em regime de adaptabilidade não conferem direito a remuneração adicional, sendo compensadas, no semestre a que respeitam, com a redução de trabalho em dias ou meio dias»;

U) Na cláusula 13.^a n.º 1 do mesmo contrato, dispõe-se o seguinte:

«O trabalhador declara, expressamente, conhecer todo o conteúdo do Regulamento Interno de Empresa, que constitui o seu Anexo I e que dele faz parte integrante, designadamente o Regime de Adaptabilidade, em conformidade com o qual aceita prestar a sua atividade profissional»;

V) Em 01.02.2011, o A. celebrou contrato de trabalho com a ré, a fls. 11 a 14, com antiguidade reportada a 06.04.2010, tendo sido admitido com a categoria profissional de serralheiro naval PR N 1, e mediante a retribuição mensal de € 761,90;

W) Na cláusula 4.^a do referido contrato de trabalho consta o seguinte:

«Para efeitos do presente contrato, o trabalhador declara aceitar prestar a sua atividade em Regime de Adaptabilidade, acordando os Outorgantes que o período normal de trabalho é estabelecido em termos médios, observando-se o disposto na Cláusula 17.^a do Regulamento de Empresa, bem como nos números seguintes:

1. O período normal de trabalho diário, em termos médios, é de 08:00 horas, podendo ser aumentado, no máximo em duas horas;
2. O período normal de trabalho semanal, sem prejuízo da sua duração média ser apurada por referência a períodos de 6 (seis) meses, pode ser aumentado até 50 horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior;
3. As horas prestadas em regime de adaptabilidade não conferem direito a remuneração adicional, sendo compensadas, no semestre a que respeitam, com a redução de trabalho em dias ou meio dias»;

X) Na cláusula 12.^a n.º 1 do mesmo contrato, dispõe-se o seguinte:

«O trabalhador declara, expressamente, conhecer todo o conteúdo do Regulamento de Empresa, que constitui o seu Anexo I ao presente contrato e que dele faz parte integrante, designadamente o Regime de Adaptabilidade,

em conformidade com o qual aceita prestar a sua atividade profissional»;
Y) O A. foi promovido à categoria de serralheiro naval oficial de 3.^a, auferindo atualmente a retribuição de € 841,80;

B) APRECIÇÃO

A questão a decidir consiste em apreciar se o Regulamento Interno viola o artigo 205.º do Código do Trabalho deve ser declarado nulo, assim como as disposições que dele constam sobre a adaptabilidade.

Prescreve o art.º 205.º do CT que o empregador e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios (n.º 1); o acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que o trabalho semanal possa atingir cinquenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior (n.º 2). Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do subsídio de refeição (n.º 3); O acordo pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte do trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, incluídos os períodos a que se refere o art.º 217.º n.º 2 (n.º 3); e o regime jurídico previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que incida sobre a matéria (n.º 5).

Os factos provados não deixam dúvidas quanto à conformidade do regulamento interno da empresa com as normas jurídicas que acabamos de citar.

O trabalhador aceitou o regime individual de adaptabilidade, por escrito, esclarecido e consciente do que estava a assinar.

O art.º 99.º n.º 1 do CT prescreve que o empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho. O regulamento referido deve obedecer ao previsto nos demais números deste artigo.

Não vemos que o regulamento interno em causa esteja em desconformidade com o disposto no art.º 99.º do CT.

O art.º 104.º n.º 1 do CT prescreve que a vontade contratual do empregador pode manifestar-se através de regulamento interno de empresa e a do trabalhador pela adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento.

No caso dos autos, os factos provados deixam bem claro que o trabalhador deu o seu acordo expresso, por escrito, ao regime de adaptabilidade constante do regulamento interno da empregadora, aqui ré.

Os factos provados não deixam margem para dúvida quanto à necessidade da empresa em organizar o seu trabalho com recurso ao regime da adaptabilidade, face à natureza da sua atividade e à necessidade de adequar os tempos de trabalho ao maior ou menor trabalho que tem em mãos em cada momento.

Assim, salvo o devido respeito, entendemos que a empresa elaborou o regulamento interno nos termos prescritos na lei e que o autor aceitou expressamente por escrito o regime de adaptabilidade, pelo que não é nulo o referido regulamento nem as suas disposições sobre adaptabilidade individual do trabalhador, aqui autor e apelante.

Nesta conformidade, julgamos a apelação improcedente e decidimos confirmar a dita sentença recorrida.

III - DECISÃO

Pelo exposto, acordam os Juízes desta secção social do Tribunal da Relação de Évora em julgar totalmente improcedente a apelação e confirmar a sentença recorrida.

O autor/apelante está isento de custas, nos termos do art.º 4.º n.º 1, al. h) do RCP.

Notifique.

(Acórdão elaborado e integralmente revisto pelo relator).

Évora, 23 de junho de 2016.

Moisés Silva (relator)

João Luís Nunes

Alexandre Ferreira Baptista Coelho