

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR N.º 17

MÊS: FEVEREIRO

ASSUNTO: CARNAVAL – O VALOR DO "USO", COMO FONTE DE DIREITOS.

Se for ler o art.º 1, Código Trabalho, descobre que:

“ O contrato de trabalho está sujeito, em especial, (...) aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé”.

sendo que o reconhecimento do "usos", como valor jurídico já vem consagrado no Código Civil, no art.º 3, dizendo o n.º 1:

“ 1 – Os usos que não forem contrários aos princípios da boa fé são juridicamente atendíveis quando a lei o determine”. Ora,

Fixado isto, vejamos outro assunto; o feriado facultativo do

CARNAVAL. Ora,

Desde 1976, Decreto-Lei n.º 874/76, este feriado é considerado um “feriado facultativo”. Hoje, com o actual Código do Trabalho, no art.º 235, que diz, --- repare bem nos termos da Lei ---:

“ 1 – Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados a título de feriado, **mediante** contrato colectivo de trabalho ou contrato de trabalho (individual), a terça-feira de Carnaval (...)”. (negrito nosso).

Portanto, é **necessário** que o Contrato Colectivo, do sector; ou, o contrato de trabalho, escrito, com o trabalhador reconheça o direito ao feriado, de terça-feira CARNAVAL. Logo,

A Empresa não é obrigada a suspender a laboração nesse dia. Apenas nos casos indicados: para os trabalhadores a quem está reconhecido esse direito. Ora,

Pode acontecer, e cada vez mais acontece, --- o sindicalismo vê reduzido o número de sócios, quer pela renúncia dos que eram; quer pelo desinteresse dos novos trabalhadores ---, que a Empresa tem dois tipos de trabalhadores:

- os sindicalizados, logo, a quem se aplica o CCT; e, este, reconhecendo a 3.ª feira de CARNAVAL como feriado, a não obrigação de trabalhar, nesse dia, está reconhecida na convenção colectiva; e,
- todos os outros, não sindicalizados, a quem não se aplica o CCT, --- salvo havendo Portaria de Extensão ---, logo o feriado, porque facultativo, não obriga a Empresa a encerrar, na 3.ª feira CARNAVAL.

Ora, ponha agora esta hipótese: uma Empresa, durante anos e anos encerrou na 3.ª feira de Carnaval. O que fazia para todos os Trabalhadores, não distinguindo se eram, ou não sindicalizados. Contudo,

Os tempos mudam: a pressão dos clientes, do mercado, é cada vez maior; maior a concorrência; os trabalhadores têm índices de produtividade, por vezes, cada vez mais baixos; foram restabelecidos 4 feriados/anos, etc.. Logo,

A Empresa enveredou pela aplicação cega da Lei; e, vai daí, como a obrigação de dar feriado não abrangia os não sindicalizados, passou a cumprir um duplo critério: feriado para os sindicalizados; obrigação de trabalhar, para os restantes. --- Fez bem?

NÃO. Repare que começamos por dizer que, durante anos e anos, a prática foi conceder o feriado, facultativo, --- e, por isso mesmo... ---, a todos os trabalhadores. Ora, mudar agora esse "USO" para a discriminação, em função da "filiação ou não sindical" não é admissível. Desde logo,

Por força do n.º 1, art.º 24, Código Trabalho, que impõe a igualdade; que não se pode privilegiar ou prejudicar, em razão das,

" (...) convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical (...)."

Depois, precisamente, pelo "uso laboral" seguido pela Empresa, anos e anos a fio, em conceder o feriado a... TODOS. Aliás,

Nada melhor para ilustrar a ideia que um Acórdão do Supremo Tribunal Justiça, de 17 Novembro 2016, onde, de foram clara, como é apanágio deste TRIBUNAL superior, se diz:

" III – Concedendo a empresa o gozo da terça-feira de Carnaval a todos os seus Trabalhadores, sindicalizados ou não, sem perda de retribuição, prática que sempre vigorou na Empresa desde a sua fundação em 1994 até 2013, configura-se uma prática constante, uniforme e pacífica integrante dum uso da empresa que justifica a tutela da confiança dos seus trabalhadores, pelo que não podia esta retirar unilateralmente o seu gozo a partir de 2014."

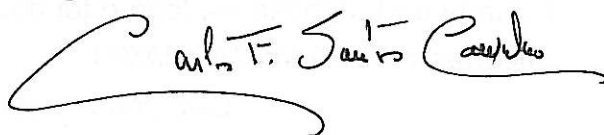
Aliás,

No mesmo Acórdão, vem a definição dos USOS como:

" Os usos são uma verdadeira fonte de direito laboral, traduzindo-se em práticas sociais reiteradas a que não está associada a convicção de obrigatoriedade."

e digamos, não é obrigatório, mas é uso da casa!... Ou,

Como diz ainda o Acórdão, tratou-se de uma prática constante, uniforme e pacífica, sendo por isso merecedora de tutela da confiança dos trabalhadores na sua continuidade, pois face aos anos em que a mesma vigorou, criou nestes a convicção de que o empregador a prosseguiria no futuro.



Handwritten signature: Carlos F. Santos