

Ano 2022

Circular nº23/2022

Assunto: O “uso”, como fonte de direitos, em certas circunstâncias.
O “uso laboral”.

Nunca esquecer que o Art.º 1, Código Trabalho, diz:

“**O contrato de trabalho** está sujeito, **em especial**, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, **assim como aos usos laborais** que não contrariem o princípio da boa-fé”. Ora,

O direito de trabalho é um “ramo” do direito civil. Este, regulado no Código Civil, diz no n.º 1, do art.º 3:

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

o que, como se viu acima, é feito no art.º 1, do Código Trabalho, referindo-o expressamente, e não por acaso, como “...**usos laborais**”. É que,

O “uso” pode ser utilizado com dois sentidos: modalidade particular de usufruto, --- a utilização por um usuário de uma coisa ---; ou no sentido do “**costume**”. Ora,

O “uso”, tão só, é o utilizado no Código Civil, tal como resulta do art.º 1484, n.º 1. Ora,

Como diz o Prof. Barros Moura, o “uso”, em sede de direito de trabalho,

“ **Os usos de profissão e das empresas** desempenham uma função integradora do contrato individual de trabalho, na ausência de estipulações específicas, **mas não são fontes de direito de trabalho**”.

e, o mesmo Prof., na mesma obra, “Introdução Direito Trabalho”, esclarece melhor,

“ Os **usos da profissão do trabalhador e das empresas serão atendíveis** se não contrariarem as normas jurídicas aplicáveis ao contrato de trabalho, bem como o princípio da boa fé, **salvo** se outra coisa for convencionada por escrito”. Ora,

O “usos”, em contexto laboral, é utilizado no sentido de “**costume**”.

No que refere aos “usos laborais” (os que nos interessam), deve reter que o Legislador laboral parece gostar muito pouco dos mesmos! Não obstante o contrato de trabalho estar sujeito, “...em especial”, aos usos laborais, acontece que, se percorrer o Código Trabalho, --- como fizemos, e não de forma exaustiva ---, apenas encontra referência aos **usos** nos seguintes preceitos:

— no Art.º 197, sobre o “Tempo de Trabalho”:

“ 2 - Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa **ou resultante de uso da empresa;**”. Ou,

— sobre “Prestações incluídas ou excluídas da retribuição”, quer

- na al. a), n.º 1, com referência expressa aos “...usos”,
- na al. a), n.º 3, com referência expressa também aos “usos”, --- ambos do art.º 260, CT,

e, ainda, no n.º 1, art.º 253; n.º 1, art.º 273; e, n.º 1, art.º 278, todos do CT.

Compreende-se esta pouca consideração pelos “usos”, devido a ser normalmente difícil delimitar até onde vão; dito de outra maneira, o que é uso, do que é abuso. Contudo,

Por vezes as Empresas enveredam por conceder “facilidades”, que se transformam em usos. Depois, quando querem retirar as mesmas, encontram resistência, invocando os trabalhadores os “direitos adquiridos”. Daí, conflitos que podem ser graves. Por exemplo, em matéria de horário, há quem, à revelia do CCT, do sector, passe a praticar um horário mais curto. Ora, tal “uso” **não** se solidifica, e pode ser alterado. Há jurisprudência que prevê que o Empregador, não obstante o horário mais curto tenha durado anos, pode sempre o Empregador exigir a retoma do horário convencionado, colectivamente. Fundamento: conjugação da alínea g), n.º 3, art.º 3, com o n.º 1, art.º 203, ambos do Código Trabalho.

Já no caso das “pausas”, --- interrupção do trabalho a meio de cada um dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) visando essencialmente questões de segurança no trabalho ---, que estão previstas na al. a), n.º 2, do art.º 197, CT, --- e que hoje a maioria dos CCT consagra ---, se forem atribuídas por uma Empresa, um sector que não as consagre no CCT, e durarem algum tempo, passam a integrar os direitos adquiridos pelos Trabalhadores dessa Empresa. Como decidiu o Acórdão Relação Évora, de 20 Abril 2017,

“ 2 - Deve ser tido como compreendido no tempo de trabalho, nos termos do art.º 197, n.º 2, al. a), a pausa diária de cerca de 15 minutos, que durante anos uma empresa permitiu aos seus trabalhadores fazer durante o respectivo horário de trabalho, sem lhes exigir o correspondente acréscimo de tempo na prestação efectiva de trabalho” (sublinhados nossos).

o que é decisão correcta, em face da tal al. a), do n.º 2, do art.º 197; e, na nossa opinião, também do n.º 2, do art.º 127, ambos do Código Trabalho.

Em conclusão: se atribuir uma regalia, para que ela não se transforme num uso, informe-se primeiro das consequências. De qualquer forma, regulando por escrito a mesma, salvaguardando, se nisso tiver interesse, a reversão da medida, por si atribuída de boa-fé.