

Fontes de Direito do Trabalho – a figura dos usos laborais (notas breves)

O artigo 1.º do CT refere-se, a propósito das fontes específicas de Direito do Trabalho, aos “usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé”. Tal como os IRCT (e, evidentemente, as fontes comuns), os usos condicionariam, pois, o desenvolvimento da relação laboral.

Aparentemente, o legislador laboral terá pretendido ir além da atribuição aos usos de mera função interpretativa, ou integradora, das declarações negociais das partes, como sucederia ao abrigo da Lei do Contrato de Trabalho (LCT) de 1969, cujo artigo 12.º, n.º 2, declarava que os usos eram *atendíveis*, desde que não violassem a lei e os IRCT e que coisa diferente não fosse acordada por escrito. Terá também tido em vista consignar à figura dos usos uma relevância mais alargada do que a prevista no artigo 3.º do CC, que prevê a atendibilidade jurídica dos usos “quando a lei o determine”.

Segundo esta norma do CC, os usos relevam, caso não ofendam o princípio da boa fé nem violem disposições constantes de IRCT (as “normas corporativas” a que alude o n.º 2 do artigo 3.º), quando a lei o determine. Assumem-se, portanto, como fonte indireta e, em tais situações, cumprem a função de complementar a regulação legal. Remetendo a lei para os usos e verificando-se as demais condições previstas naquele artigo 3.º, tais práticas disciplinam a atuação dos sujeitos. No domínio laboral, existem várias situações em que os usos relevam nos moldes enunciados no CC. Tomem-se como exemplo o disposto no artigo 197.º, n.º 2-a), 258.º, n.º 1, ou 278.º, n.º 1.

De acordo com o artigo 1.º do CT, os usos têm, porém, aparentemente, uma relevância genérica – e não circunscrita às situações específicas em que uma norma legal se lhes reporte –, devendo as partes sujeitar-se-lhes¹. A natureza e o alcance da sua vinculatividade são aspetos intimamente relacionados com os termos em que se articulam com as demais fontes de regulação, ponto que afluiremos adiante.

Importa saber em que consiste o uso laboral². Trata-se de uma prática (com impacto laboral) reiterada, homogénea e generalizada – portanto, exteriormente percebida

¹ Leitura distinta é a proposta por BERNARDO XAVIER (com a colaboração de P. FURTADO MARTINS, A. NUNES DE CARVALHO, JOANA VASCONCELOS e TATIANA GUERRA DE ALMEIDA), *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, 2014, 2.ª edição, pág. 284 e ss.

² Entre nós, por todos, sobre o conceito, o fundamento e o regime dos usos de empresa, JÚLIO GOMES, “Dos usos da empresa em Direito do Trabalho”, in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pág. 9

como um procedimento regra. Quanto ao aspeto da reiteração, note-se que a cadência da repetição pode ser muito variável, conforme a prática em questão, que pode, por exemplo, repetir-se apenas anualmente (v. g., atribuição de um suplemento em dinheiro no mês de aniversário do trabalhador), sendo que, então, o período de tempo necessário para que se possa, razoavelmente, supor a existência de um uso será superior ao que sucede se a frequência de adoção da prática for maior. Quanto à característica da generalidade, o que se pretende excluir é o comportamento individualizado; na verdade, porém, não têm de estar em causa todos os trabalhadores da empresa, podendo suceder que a prática respeite a todos os de um estabelecimento, ou categoria, por exemplo. Ao contrário do que se verifica com o costume, no uso não existe convicção de obrigatoriedade³.

É frequente distinguir o uso de empresa do uso de profissão, ou de setor. Estes últimos teriam uma abrangência mais alargada. Na verdade, porém, se um uso de profissão ou de setor for adotado por certo empregador, no contexto da sua empresa, estamos em crer que o seu tratamento jurídico não se diferenciara significativamente do que deva ser dado a um uso de empresa propriamente dito. Parece-nos, aliás, que, adentro da figura do uso laboral, o uso de empresa, adotado pelo empregador no seio da empresa, será o que assume maior relevância. Serão exemplos de usos de empresa os seguintes: a observância, por período prolongado, do dia de terça-feira de Carnaval como dia feriado⁴,

a 83. Cfr., ainda, ANTÓNIO DIAS COIMBRA, “Uso laboral”, in *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pág. 251 a 283.

³ Esta afirmação conduz ao interessante problema de saber se o uso se descaracteriza e se perde força vinculativa pelo facto de o sujeito que adota essa prática só o fazer por estar convencido da sua obrigatoriedade. A resposta a tal interrogação depende da conceção de uso sustentada e do fundamento em que se fizer assentar. Quem assimile o fundamento da vinculatividade do uso ao do negócio jurídico, tenderá a reconhecer a relevância do erro enquanto vício da vontade. Quem, diferentemente, a justifique pela tutela da legítima expectativa e, por isso, da confiança, daqueles a quem se dirige, já propenderá para negar que a convicção errónea da obrigatoriedade da prática legitime a desvinculação da mesma. Veja-se JÚLIO GOMES, “Dos usos...”, *cit.*, pág. 18 e ss. Neste último sentido, considere-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 05/07/2007 (processo 06S2576; relator: Mário Pereira).

⁴ Assim, segundo o Acórdão do STJ de 17/11/2016 (processo 1032/15.0T8BRG.G1.S1; relator: Gonçalves Rocha), 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. No mesmo sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 16/06/2016 (processo 1032/15.0T8BRG.G1; relatora: Manuela Fialho).

Mas no Acórdão do STJ de 09/03/2017 (processo 401/15.0T8BRG.G1.S1; relator: Chambel Mourisco), entendeu-se que a observância de tal prática durante quatro anos não seria suficiente para firmar a existência de um uso; o período de tempo decorrido seria insuficiente.

a remuneração como tempo de trabalho de uma determinada pausa, como a de refeição⁵, ou o pagamento anual de um montante a título de distribuição de lucros.

Ao afirmar-se o caráter vinculativo de um uso de empresa, o que, imediatamente, se quer significar é que o empregador não pode, após ter, com a sua prática reiterada, uniforme e generalizada, inculcado a expectativa de que tal *regra* continuaria a ser cumprida, abandoná-la unilateralmente, ferindo a confiança dos seus destinatários⁶. Fica, no entanto, por saber se e em que medida pode o uso vir a ser suprimido. Tem-se por seguro que o será se a lei – por força de norma imperativa, ou relativamente imperativa, desde que mais favorável ao uso – assim o ditar e, bem assim, se um IRCT o eliminar, embora, neste último caso, importe ter em conta que a eliminação só produzirá efeito em relação aos sujeitos que sejam abrangidos por aquele instrumento⁷. Mais delicado é saber se o uso pode ser eliminado por via de contrato individual de trabalho. Dir-se-ia, numa primeira leitura, que tal possibilidade é afastada pelo próprio artigo 1.º do CT – o contrato está *sujeito* aos usos – mas a verdade é que o ponto não é líquido. Assim, BERNARDO XAVIER⁸ afirma peremptoriamente que “não pode (...) atribuir-se aos usos uma vinculatividade que colida (ou comprima radicalmente) a liberdade contratual. Sendo sem dúvida exteriores ao contrato de trabalho, parece insustentável que os usos se apliquem ao contrato individual onde este estabeleça coisa diferente”. Pela nossa parte, entendemos, em consonância com JÚLIO GOMES⁹, que a prática em que se consubstancia o uso laboral se incorpora no conteúdo do contrato de trabalho. Tal asserção não implica

⁵ Acórdão do STJ de 05/07/2007 (processo 06S2576; relator: Mário Pereira), que se refere a uma prática nesse sentido, observada durante 13 anos.

⁶ Em alguns casos, nomeadamente naqueles em que o uso de traduza no pagamento de certo complemento retributivo, poderá mesmo haver outros fundamentos impeditivos dessa desvinculação, como, em tais casos, o princípio da irredutibilidade da retribuição. Mas também pode suceder que alguns trabalhadores, não podendo, porventura, invocar, em seu benefício, um uso (pense-se na hipótese – duvidosa – de este ser anterior à sua contratação, podendo até supor-se que o contrato dispõe em sentido distinto), possam, porém, reivindicar um tratamento idêntico àquele em que o uso se consubstancia com base noutros fundamentos, mormente o princípio da igualdade (o que, uma vez mais, poderá ter particular acuidade em sede retributiva).

⁷ Lê-se no Acórdão do STJ de 16/06/2015 (processo 363/05.1TTCSC.L1.S2; relator: Fernandes da Silva) que “é irrelevante (...) a circunstância de a empregadora ter permitido, em períodos anteriores à negociação e publicação [de um acordo de empresa] que os trabalhadores cumprissem tempos de trabalho inferiores aos ali estabelecidos, porquanto o uso da empregadora cede perante o negociado no [acordo de empresa].

Sobre a eliminação por via de IRCT e ainda considerando outras possibilidades, JÚLIO GOMES, “Dos usos...”, *cit.*, pág. 48 e ss.

⁸ *Manual...*, *cit.*, pág. 286.

⁹ “Dos usos...”, *cit.*, pág. 41 e ss.

aceitar que, na sua *génese*, o uso se equipara a um fenómeno negocial, sendo esse o fundamento da sua vinculatividade. Mas, a partir do momento em que condiciona as partes, na execução do contrato de trabalho, ocupa lugar paralelo ao das condições negociais. Se se partir deste pressuposto¹⁰, aceitar-se-á que um uso possa ser suprimido através de uma disposição contratual que lhe sobrevenha^{11 12}. Por outro lado, tal suposição conduz ao entendimento de que, embora um uso não possa contrariar, para lá do princípio da boa fé, uma norma legal absolutamente imperativa, poderá afastar-se, em regra, das disposições legais, desde que em sentido mais favorável, também assim sucedendo em relação a cláusulas constantes de IRCT.

¹⁰ Expressamente assumido no já referido Acórdão do STJ de 05/07/2007.

¹¹ Proposição muito distinta da sua inversa. Com efeito, dizer-se que o contrato pode suprimir um uso não implica admitir que um uso possa contrariar cláusula expressa de contrato de trabalho, embora, na verdade, como sublinha JÚLIO GOMES (“Dos usos...”, *cit.*, pág. 51 e ss.), esta última questão possa revelar-se mais complexa do que, à primeira vista, pareceria, porquanto nem sempre há equivalência entre o disposto no contrato e a prática contratual, sendo certo que é no plano da prática contratual que o uso cobra a sua função interpretativa e integradora daquele conteúdo...

¹² Assim, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 27/2/2012 (processo 362/10.1TTVCT.P1; relatora: Fernanda Soares): “A prática assumida pela empresa de não aplicar o regime de suspensão do contrato de trabalho ao trabalhador membro de direção de associação sindical, relativamente às faltas justificadas para o exercício das suas funções [art. 468.º n.º 8 do CT/2009] é apta a produzir efeitos jurídico-contratuais na esfera do trabalhador, integrando o seu contrato de trabalho. Por isso, a alteração da conduta da empresa só poderia produzir efeitos se o trabalhador tivesse dado o seu acordo.”