



**FDUC** FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

**Andreia Lopes Morgado**

**O Regulamento Interno de Empresa – Reflexo de Supremacia Jurídica ou Expressão de Superioridade Fática Negocial?**

**Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral, sob a orientação da Professora Doutora Milena da Silva Rouxinol.**

**COIMBRA, 2015**

*Aos meus pais,*

## AGRADECIMENTOS

Ao longo do nosso percurso académico, o qual veio agora culminar com a realização desta tese de mestrado, muitos foram os contributos que direta ou indiretamente nos encorajaram a percorrer este caminho.

Aqui fica, assim, registada toda a nossa gratidão:

À Universidade de Coimbra, pelo caloroso acolhimento e privilégio de ter pertencido a esta grandiosa escola.

À Faculdade de Direito, docentes e seus funcionários, pelos conhecimentos partilhados que me permitiram chegar àquilo que hoje sou.

À minha orientadora, Doutora Milena da Silva Rouxinol, pela disponibilidade, atenção dispensada e profissionalismo revelado ao longo deste ano de trabalho. Foi uma honra ter sido sua aluna e orientanda.

À minha família, pais e irmão, pelo apoio incondicional, incentivo, amizade, paciência, ajuda e superação dos obstáculos que ao longo desta caminhada me foram surgindo.

Ao meu namorado, ouvinte atento de todas as inquietações, incertezas, alegrias e êxitos, pela cumplicidade, pela compreensão, pelo apoio inalcançável e pela valorização sempre tão entusiasta do meu trabalho.

E, por fim, a todos os amigos que foram uma presença constante ao longo do nosso percurso académico e cujos momentos partilhados nos bancos da escola recordarei, para sempre, com grande estima e carinho.

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	3
SIGLAS E ABREVIATURAS .....	5
RESUMO.....	8
PALAVRAS-CHAVE .....	8
ABSTRACT.....	9
KEY-WORDS .....	9
NÓTULAS INTRODUTÓRIAS .....	10
CAPÍTULO I – DO PODER REGULAMENTAR DO EMPREGADOR.....	13
CAPÍTULO II – DO REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA .....	18
2.1 Noção.....	18
2.2 Conteúdo.....	23
2.3 Natureza.....	26
2.4 Obrigatório ou Opcional? .....	30
2.5 Modalidades.....	32
2.6 Processo de Elaboração .....	33
2.7 O Conteúdo do RI e o Problema dos Direitos de Personalidade .....	40
2.8 Figuras Afins: as Circulares Internas.....	56
CAPÍTULO III – DA ADESÃO AO REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA .....	63
3.1 Do Contrato de Adesão: Noção e Especificidade no Mundo Juslaboral .....	63
3.2 Da Adesão ao Regulamento Interno de Empresa: o Art. 104.º do CT.....	70
3.3. Do Âmbito de Aplicação do Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de Outubro ao Contrato de Trabalho de Adesão, Nomeadamente ao Regulamento Interno de Empresa.....	75
3.3.1 A Primeira Parte do Art.105.º do Código do Trabalho.....	75
3.3.2 A Segunda Parte do Art. 105.º do Código do Trabalho.....	77

3.4 Da Esfera de Proteção Dada Pelo Decreto-Lei 446/85, de 25 de Outubro ao Trabalhador Aderente a Contrato de Trabalho de Adesão .....	79
<b>CAPÍTULO IV – O REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA E AS FONTES DE DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>84</b>
4.1 Nótulas Preambulares Sobre o Problema das Fontes de Direito .....	84
4.2 Das Fontes de Direito do Trabalho (Breve Alusão) .....	89
4.3 Do Enquadramento Dogmático do Regulamento Interno de Empresa no Âmbito das Fontes de Direito do Trabalho .....	100
<b>REFLEXÕES CONCLUSIVAS .....</b>	<b>113</b>
<b>ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO .....</b>	<b>117</b>
<b>REFERÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS .....</b>	<b>128</b>

## SIGLAS E ABREVIATURAS

<b>AA.VV.</b>	Autores Vários;
<b>al.</b>	Alínea;
<b>Ac.</b>	Acórdão;
<b>anot.</b>	Anotação;
<b>ADSTA</b>	Acórdãos Doutriniais do Supremo Tribunal Administrativo;
<b>ADJA</b>	Actualité Juridique Droit Administratif;
<b>Art.</b>	Artigo;
<b>Arts.</b>	Artigos;
<b>BFDUC</b>	Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra;
<b>CC</b>	Código Civil Português;
<b>CCT</b>	Convenção Coletiva de Trabalho;
<b>CEDH</b>	Convenção Europeia dos Direitos do Homem;
<b>Cfr.</b>	Confrontar;
<b>Civitas</b>	Revista Española de Derecho del Trabajo;
<b>CJ</b>	Coletânea de Jurisprudência;
<b>coord.</b>	Coordenação;
<b>CPT</b>	Código de Processo de Trabalho de acordo com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro e, alterado pelos Decretos-Lei n.º 323/2001, de 17 de dezembro, n.º 38/2003 de 8 de março, e n.º 295/2009, de 13 de outubro, retificado pela Declaração n.º 86/2009, de 23 de novembro, e alterado pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto;

<b>CRP</b>	Constituição da República Portuguesa;
<b>CT</b>	Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto e pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril.
<b>CT de 2003</b>	Código de Trabalho anterior, aprovado pela Lei n.º 99/ 2003, de 27 de agosto, alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março e pela Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro;
<b>CCG</b>	Diploma das Cláusulas Contratuais Gerais na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de outubro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 220/95, de 31 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 249/99, de 7 de julho, e pelo Decreto-Lei n.º 323/2001, de 17 de dezembro;
<b>DR</b>	Diário da República;
<b>ESC</b>	Estudos Sociais e Corporativos;
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores;
<b>et. all.</b>	Outros Autores;
<b>IGT</b>	Inspeção Geral do Trabalho;
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estatística;
<b>LCT</b>	Lei do Contrato Individual de Trabalho na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969;
<b>n.º</b>	Número;
<b>nos.º</b>	Números;
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho;

<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas;
<b>QL</b>	Questões Laborais;
<b>v.g.</b>	Verbi Gratia;
<b>Vol.</b>	Volume;
<b>RDES</b>	Revista de Direito e Estudos Sociais;
<b>ROA</b>	Revista da Ordem dos Advogados;
<b>RI</b>	Regulamento Interno de Empresa;
<b>RLJ</b>	Revista de Legislação e Jurisprudência;
<b>STA</b>	Supremo Tribunal Administrativo;
<b>STJ</b>	Supremo Tribunal de Justiça;
<b>TC</b>	Tribunal Constitucional;
<b>TRC</b>	Tribunal da Relação de Coimbra;
<b>TRL</b>	Tribunal da Relação de Lisboa;
<b>TRP</b>	Tribunal da Relação do Porto;
<b>op. cit.</b>	Opus cit;
<b>cit. p.</b>	Citação página;
<b>cit. pp.</b>	Citação páginas;
<b>p.</b>	Página;
<b>pp.</b>	Páginas;
<b>ss</b>	Seguintes.



## **RESUMO**

O regulamento interno de empresa é um documento no qual a entidade empregadora estabelece as condições de funcionamento e organização da unidade produtiva, cujo fim último passa pela minimização dos custos e, conseqüentemente, pela maximização dos lucros, revelando-se a sua elaboração com particular interesse nas organizações produtivas de maiores dimensões, estruturas que primam pela vasta dimensão das suas instalações, pela notável capacidade produtiva e pelo elevado número de trabalhadores, e nas quais se torna, não raras vezes, quase impossível a emanação de ordens a título individual para cada secção ou trabalhador.

Sucedem que, no tecido empresarial português predominam as micro e pequenas empresas, não oferecendo estas condições apelativas à elaboração de regulamentos internos de empresa, motivo pelo qual se tem vindo a optar cada vez mais pela emanação de ordens no âmbito do poder diretivo ou mesmo por “circulares internas” (diretrizes emanadas também ao abrigo do poder regulamentar) mas que, ao invés daquele, têm como característica fundamental a provisoriedade.

Com efeito, mesmo atendendo às vantagens resultantes da elaboração de um regulamento de empresa, a primazia das empresas de menor dimensão na nossa teia empresarial têm justificado a sua escassa utilização.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Contrato de trabalho de adesão; parte contratual; parte técnico-organizativa; poder regulamentar; regulamento interno de empresa.

(Nota: O presente estudo encontra-se redigido à luz do novo acordo ortográfico. Porém, as citações feitas às obras que, ao tempo da sua publicação não foram redigidas de acordo com este, serão feitas nos mesmos termos em que aquelas foram redigidas.)

## **ABSTRACT**

The Internal Rules and Regulations (IRRs) constitute a document in which the employer establishes the principles of operation and organization of the workstation. The final objective is the minimization of costs and subsequent maximization of profit. The IRRs are especially important in big companies, with high levels of productivity and a high number of employees, since, in this context, personal and individual instructions show to be practically impossible.

Small and medium-sized enterprises, which are largely predominant in the Portuguese context, do not encourage to enact IRRs. This is why employers often chose to give personal and individual orders or to create “internal memoranda”, which, in a certain sense, may also be seen as an expression of the employer’s regulatory power, but are normally temporary, not permanent or long-lasting as IRRs.

Actually, we shall recognize that, despite their obvious advantages, the IRRs are not very common among Portuguese enterprises. The fact that small and medium-sized enterprises are the most common in the national business setting, might be the reason for their scarce utilization.

## **KEY-WORDS**

Contracting party; Internal Rules and Regulations (IRRs); regulatory power; standard employment contract; technical-organizational aspect.

## NÓTULAS INTRODUTÓRIAS

O regulamento interno de empresa, terminologia adotada pelo nosso legislador na epígrafe do art. 99.º do Código do Trabalho, é um documento elaborado pela entidade empregadora que, obedecendo aos trâmites legais previstos no artigo *supra* referido, encerra um conjunto de disposições de carácter técnico e/ou de carácter contratual que visam a organização e disciplina da empresa. Sempre que este incorpore no seu conteúdo aspetos contratuais, deve ainda, no que a estes respeita, regular-se pelo art. 104.º do mesmo diploma, por se tratar de um contrato de trabalho de adesão.

Como veremos ao longo deste estudo, a própria interpretação de regulamento interno de empresa no seu sentido literal é suficiente para compreendermos o seu significado. Assim, se *regulamento* se traduz num conjunto de regras ou normas; *interno*, significa que essas normas apenas se vão aplicar no seio da organização ou espaço da entidade que as emana, e *empresa*, uma organização produtiva, (estrutura em relação à qual se elaboram as normas e espaço em relação ao qual as mesmas se aplicam), parece-nos, então, que a denominação encontrada pelo legislador não deixa grande margem para dúvidas sobre o seu verdadeiro sentido.

O regulamento interno de empresa é, a nosso ver, uma figura *sui generis*, pois, de outro modo não podemos qualificar um instrumento que permite ao empregador a elaboração e emanação de diretrizes que, pelo menos na sua parte normativa, se impõem unilateralmente ao trabalhador. E o que dizer das disposições contratuais? Também se impõem unilateralmente ao trabalhador ou é necessário um mútuo consenso entre as partes para que aquelas se lhes apliquem? Neste ponto, a lei presume a adesão tácita do trabalhador àquelas se, findo o prazo legalmente estipulado pelo legislador, aquele nada disser, não se pronunciando sobre aquelas. Terá sido o legislador tecnicamente correto ao prever as formas de adesão a este instrumento? E se o trabalhador recusar no prazo por lei estabelecido a aplicação de tais disposições? É certo que quanto às disposições contratuais aquele não se lhe aplica. Mas será esta uma verdadeira alternativa? Ou, num mercado onde a procura é superior à oferta o empregador não aproveitará para o despedir em pleno período experimental por ter recusado a aplicação daquela figura? Atrevemo-nos, assim, a questionar se, afinal, por detrás da ilusão do n.º 2 do art. 104.º do Código do Trabalho, não se encontram, à semelhança das de conteúdo organizativo, normas que unilateralmente se impõem ao

trabalhador. Sobre a zona contratual deste e a sua recondução a um contrato de trabalho de adesão refletiremos também num capítulo próprio do nosso estudo.

Na senda das considerações precedentes é visível que o conteúdo do regulamento interno de empresa pode incluir dois tipos de disposições. Neste sentido, que natureza jurídica atribuir a este instrumento, contratual ou normativa?

Ainda quanto ao conteúdo do regulamento interno de empresa, urge realçar que, deste, por vezes, constam normas que contendem com direitos de personalidade, inespecíficos do trabalhador. Questiona-se pois a legitimidade daquele dispor no seu conteúdo as seguintes cláusulas: i) proibição do consumo de álcool e/ou estupefacientes no local de trabalho; ii) obrigatoriedade do trabalhador realizar testes de alcoolémia; iii) obrigatoriedade do trabalhador utilizar GPS da empresa (cujo propósito é não mais do que o controlo deste à distância); iv) obrigatoriedade das trabalhadoras grávidas revelarem a sua gravidez; v) proibição dos trabalhadores fumarem no local de trabalho; vi) proibição do uso do correio eletrónico pessoal no local de trabalho; vii) imposição a todos os trabalhadores do uso de farda própria e, ainda, a proibição do uso de barba, brincos ou quaisquer outros adereços; viii) entre outras... Verdade é que, todas as cláusulas acabadas de referir contendem com direitos do trabalhador. Como tal, para averiguar da sua legitimidade será necessário analisá-las individual e concretamente, tema que devido à sua extrema importância não poderia ser esquecido neste trabalho.

Acontece que nem todas as empresas detêm um regulamento. Veremos, ao longo deste estudo a que tal se deve, tendo em linha de conta o seu carácter facultativo, o seu processo de elaboração e as vantagens e/ou desvantagens que lhe estão inerentes. Por força ainda do poder regulamentar do empregador, este último pode emanar ordens que, ainda que semelhantes ao regulamento, se caracterizam pela sua pontualidade e que melhor servem os seus intentos ao poderem ser emanadas e afastadas quotidianamente. Será ainda o uso de “circulares internas” a razão explicativa para a sua parca utilização? A esta e a todas as outras questões responderemos também ao longo deste estudo.

Urge ainda ressaltar que o legislador nada diz sobre a eventual recondução desta figura a fonte de direito do trabalho. De facto, entre aqueles que sobre o assunto pensaram, alguns propenderam no sentido de o considerar como fonte específica deste ramo de direito, ainda

que, de entre estes, uns a título material e outros a título mediato, mas nenhuns a título formal e outros negaram-lhe mesmo o carácter de fonte de direito. Quanto a nós, para sobre este ponto alcançarmos uma resposta firme, um longo caminho teremos ainda que percorrer.

Independentemente da sua utilização no mundo empresarial e da resposta que se atribuir no que respeita ao seu enquadramento no catálogo das fontes de direito de trabalho, o regulamento interno de empresa apresenta-se sempre, salvo melhor opinião, como um instrumento de uma grande importância a nível laboral, pois permite uma maior e completa organização técnica e disciplinada sobre a atividade desempenhada pelos trabalhadores, de tal modo que a sua elaboração conduz a vantagens inalcançáveis em qualquer outro instrumento, motivo pelo qual o seu estudo nos suscitou particular interesse. Esperamos, assim, que ele seja um importante contributo.

## CAPÍTULO I – DO PODER REGULAMENTAR DO EMPREGADOR

O Código do Trabalho atribui ao empregador determinados poderes, dada a sua posição na relação jurídico-laboral<sup>1</sup>. Porém, a doutrina não é harmónica neste ponto, se dois deles são unanimemente aceites pela doutrina (o poder de direção e o poder disciplinar), há outro, o poder regulamentar, sobre o qual se levantam dúvidas, não tanto no que contende com a sua aceitação no conjunto dos poderes que são legalmente reconhecidos ao empregador mas sobretudo no que respeita à sua autonomia enquanto tal.

Ainda que a generalidade dos autores reconheça a existência do poder regulamentar como um dos poderes do empregador<sup>2</sup>, são poucos os que reconhecem a sua autonomia<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> Nas palavras de F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, “Poder Empresarial: Fundamento, Conteúdo, Limites”, *Temas de Direito do Trabalho*, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora, 1990, pp. 311-329, “o poder do empregador é o contrapolo da situação de subordinação a que está sujeito o trabalhador, relativamente a ele, por ocasião da prestação de trabalho”, cit. p. 313 e, partindo o mesmo autor de uma tese contratualista “é porque o empresário detém a titularidade dos bens empresariais, é porque o trabalhador tem necessidade de *contratualmente* se colocar sob a autoridade do empregador, é por tudo isso que o empregador detém poder (es) sobre os trabalhadores de si juridicamente dependentes”, cit. p. 319. Sobre o mesmo tema veja-se, em Espanha, GONZALO DIÉGUEZ CUERVO, “Poder Empresarial: Fundamento, Contenido y Límites”, *Civitas*, n.º 27 Julho/Setembro, 1986, pp. 325-332.

<sup>2</sup> Neste sentido, reconhecem o poder regulamentar como um dos poderes do empregador, como não podia deixar de ser, uma vez que é a própria lei que lhe dedica um artigo no qual o reconhece como tal, autores como PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Coimbra, Almedina, 2013, p. 593 e ss; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Coimbra, Almedina, 1993, p. 175 e ss e, a mesma autora na obra *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 5ª edição, Coimbra, Almedina, 2014, pp. 715-719; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17ª edição, Coimbra, Almedina, 2014, pp. 237-238 e 240 e ss; LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 4ª edição, Coimbra, Almedina, 2014, p. 359 e ss; JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1998-1999, pp. 108-109; JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO, “O Regulamento de Empresa - Sua Função”, *ESC*, Ano III, n.º 29, 1969, pp. 15-32; F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, “Os Poderes da Entidade Patronal no Direito Português”, *Revista de Direito e Economia*, n.º 2 de Julho/Dezembro de 1977, pp. 301- 336; RUI ASSIS, *O Poder de Direção do Empregador: Configuração Geral e Problemas Actuais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, pp. 81 e 94 e ss; JORGE MANUEL COUTINHO DE ABREU, “A Empresa e o Empregador em Direito do Trabalho”, *Boletim Da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, n.º especial: Estudos em Homenagem ao Prof. Dr. J. J. Teixeira Ribeiro*, Vol. III, 1983, pp. 257- 314 e JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, p. 221 e ss.

<sup>3</sup> No sentido de conferirem autonomia ao poder regulamentar face aos restantes poderes do empregador *vide*, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Vol. II, *op. cit.*, pp. 108-109; LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho, op. cit.*, pp. 359-360; ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *Revista Ciências Empresarias e Jurídicas*, n.º 13, 2008, p. 205 e PEDRO DE SOUSA MACEDO, *Poder Disciplinar Patronal*, Coimbra, Almedina, 1990, p. 16, procedendo este último, para tal, a uma equiparação entre o poder regulamentar empresarial e o poder legislativo estadual. Lá fora, JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail, Rapports Individuels*, Vol. II, 14ª edição, Paris, Dalloz, 2007, pp. 90- 94; JEAN PÉLISSIER / ALAIN SUPIOT / ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du Travail*, 21ª edição, Paris, Dalloz, 2002, pp. 961-962 e ANTOINE MAZEAUD, *Droit du Travail*, 2ª edição, Paris, Montchrestien, 2000, pp. 64-67.

inserindo-o, normalmente, no poder direcção<sup>4</sup>. Outros há, ainda, que o integram quer no poder de direcção quer no poder disciplinar<sup>5</sup>. Não obstante, há também aqueles que para além de lhe negarem toda e qualquer autonomia, não admitem a sua integração em nenhum dos poderes do empregador<sup>6</sup>.

Será que se justifica a autonomia do poder regulamentar? Ou será que o mesmo integra o poder de direcção, entendendo este num sentido mais amplo<sup>7</sup>? Vejamos. Em primeiro lugar, é importante que não se perca de vista que a lei dedica ao regulamento interno, produto do poder regulamentar, duas normas, a saber, o art. 99.º e o art. 104.º do Código do Trabalho (doravante, designado por CT). Ora, quando a própria lei lhe dedica um tratamento autónomo face aos restantes poderes do empregador, podemos vislumbrar um reconhecimento da sua autonomia, até porque se assim não fosse, e se o legislador

---

<sup>4</sup> Assim, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 632, nota n.º 1615; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1997, p. 177, autor que foca que “o facto de o poder de direcção assumir uma forma regulamentar não é, apenas, uma questão quantitativa: recorrendo à via genérica, o empregador está a assumir situações jurídicas qualitativamente diferentes da do mero comando individual”; F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, “Os Poderes da Entidade Patronal no Direito Português”, *op. cit.*, p. 311; JORGE MANUEL COUTINHO DE ABREU, “A Empresa e o Empregador em Direito do Trabalho”, *op. cit.*, p. 305; JOÃO MOREIRA DA SILVA, *Direitos e Deveres dos Sujeitos da Relação Individual de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1983, p. 79; MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, Lisboa, LEX, 1994, pp. 189-196 e, ANTONIO MARTÍN VALVERDE / FERMÍN RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ / JOAQUÍN GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 11ª edição, Madrid, Tecnos, 2002, pp. 239-241. No mesmo sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, embora este autor atribua um sentido mais amplo ao poder de direcção, no qual insere, para além do poder regulamentar, o poder disciplinar, um “poder determinativo da função” e um “poder conformativo da prestação”, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 237-238 e ainda PEDRO ROMANO MARTINEZ que adota também um conceito mais amplo de poder direcção, podendo, dentro deste, o empregador “socorrer-se de dois instrumentos jurídicos: o poder regulamentar e a representação”, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, cit. p. 593.

<sup>5</sup> Em especial MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO que, negando a autonomia do poder regulamentar, não o integra apenas no poder de direcção mas também no poder disciplinar tendo em consideração o “duplo âmbito do poder regulamentar”: “quanto ao seu conteúdo de organização do trabalho o regulamento interno é expressão do poder directivo; no que reporta ao seu conteúdo disciplinar o regulamento interno é expressão do poder disciplinar”, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, *op. cit.*, cit. pp. 182- 183 e, a mesma autora em *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, *op. cit.*, p. 720. No mesmo seguimento, JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO, “O Regulamento de Empresa - Sua Função”, *op. cit.*, pp. 24-26 e BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *ESC*, II Série, n.º 36, 1973, p. 91. Também RUI ASSIS reconhece que o poder regulamentar não pode ser integrado, de forma exclusiva, no poder de direcção ou no poder disciplinar, e isto porque a dupla natureza do RI “levanta questões dogmáticas específicas que se torna manifestamente difícil resolver no âmbito de qualquer um dos outros poderes” e ainda porque pode reconduzir a “uma manifestação quer do poder de direcção, quer do poder disciplinar”, *O Poder de Direcção do Empregador: Configuração Geral e Problemas Actuais*, *op. cit.*, pp. 97-98.

<sup>6</sup> Posição radical assumida por RENATO CORRADO, *La Nozione Unitaria del Contrato di Lavoro*, *apud* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, *op. cit.*, cit. p. 181.

<sup>7</sup> Trataremos apenas da autonomia do poder regulamentar em relação ao poder de direcção visto ser neste ponto que surgem as maiores dúvidas.

entendesse que o poder regulamentar não seria mais do que uma forma de exercício do poder de direção, teria, tal como aconteceu com o decreto-lei n.º 47032, de 27 de maio de 1966, ter-lhe dado um tratamento no mesmo preceito legal<sup>8</sup>, o que hoje, efetivamente não acontece, existindo um tratamento distinto em preceitos diferentes, quer para o poder de direção, art. 97.º, quer para o poder regulamentar, art. 99.º, ambos do CT. Mais ainda, o próprio art. 99.º do CT indicia uma autonomia do poder em estudo basta, para tal, termos em conta a linha que o legislador quis seguir ao denominar, especificar e clarificar cada poder do empregador em artigos autónomos, reconhecendo não só a existência de cada um, como a sua autonomia.

Em segundo lugar, é de notar que o poder de direção, caracterizável por ordens individuais e concretas acerca da organização da atividade laboral na empresa, não pode, ao contrário do poder regulamentar, aparecer sob a forma de proposta contratual. Aquele é meramente casuístico, não assumindo qualquer forma de exteriorização nem sendo necessária a sua publicitação, o que o distingue do poder regulamentar no qual as ordens dadas pelo empregador não só assumem um caráter genérico e abstrato, como surgem sob a forma de um documento escrito – o regulamento interno – que obedece a uma tramitação própria, desde o conteúdo (art. 99.º n.º 1 do CT), à consulta da comissão de trabalhadores ou, caso não exista, das comissões intersindicais, sindicais ou delegados sindicais (art. 99.º n.º 2 do CT) e, à sua publicitação nos locais de afixação da sede da empresa e nos locais de trabalho (art. 99.º n.º 3 do CT).

Por último, na sequência do anteriormente explanado, o poder regulamentar, caracterizado por comandos genéricos aplicáveis a todos os trabalhadores ou apenas a um grupo deles, consegue uma certa estabilidade que o diferencia e autonomiza do poder de direção na medida em que o regulamento interno, se tiver servido como proposta contratual integrando o conteúdo do contrato de trabalho também só pode ser contratualmente alterado, facto que vincula o empregador, não podendo este alterar unilateralmente qualquer cláusula, conseguindo, assim, uma proteção especial para o trabalhador. Não obstante, quando assim não sucede e o RI não tiver servido como proposta contratual, este confere um poder unilateral ao empregador, poder esse que se depara com algumas dificuldades na prática, pois o art. 99.º n.º 2 impõe uma consulta às instâncias representativas dos trabalhadores, o que, ligado à característica da forma escrita, torna a sua alterabilidade quotidiana apenas

---

<sup>8</sup> Seguindo de perto ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 203.



teoricamente possível pois, na prática é tendencialmente impraticável, conferindo ao RI, também neste ponto, uma certa estabilidade que lhe é inata. Já o poder de direção “tem um objetivo mais imediato – ele visa permitir a adaptação quotidiana da forma de prestação de trabalho às necessidades do dia-a-dia”<sup>9</sup>. De facto, estabilidade é uma palavra de ordem no que respeita ao poder regulamentar e, por consequência, insegurança a do poder de direção, razão pela qual também neste ponto podemos enveredar por uma autonomização do poder regulamentar.

Como resulta do exposto, parece justificar-se o reconhecimento da autonomia do poder regulamentar. Com efeito, embora possamos afirmar que as matérias sobre as quais o empregador pode regular, quer a título de comandos individuais e concretos, no uso do poder de direção, quer sob comandos gerais, no uso do poder regulamentar, sejam as mesmas (v.g., regras sobre higiene e segurança no trabalho, horários de trabalho, turnos, o uso de farda) não podemos dizer que as instruções dadas sob a forma de ordens individuais e concretas e, as mesmas mas dadas a sob a forma coletiva, assumam o mesmo resultado perante o trabalhador quando os procedimentos a que obedecem são distintos, o que pode ser visível em situações de violação de direitos liberdades e garantias, visto que mais facilmente se pode lesar um trabalhador nos seus direitos fundamentais ao obedecer a ordens emanadas no dia a dia, que a todo o momento podem ser objeto de alteração, do que se as mesmas estiverem contempladas num só documento de acesso a toda a empresa e tomando em consideração, à partida, a palavra da comissão de trabalhadores, funcionando “como um factor de paz social”<sup>10</sup>.

Ainda que defendendo a autonomia do poder regulamentar, urge acrescentar que, apesar disso, quer o poder de direção quer o regulamentar comungam do mesmo objetivo e fim último: a organização e o funcionamento da empresa através de ordens emanadas pelo empregador.

Aqui chegados, cumpre questionar, afinal, em que se traduz o poder regulamentar. Na esteira de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “*o poder regulamentar manifesta-se na possibilidade de delimitação das regras de prestação do trabalho e de disciplina na empresa*”

---

<sup>9</sup> ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, cit. p. 204.

<sup>10</sup> ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, cit. p. 205.

*através do regulamento da empresa*”<sup>11</sup>. Ao delimitar tais regras o empregador está a ordenar e, conseqüentemente, o trabalhador está a sujeitar-se a essas mesmas ordens que não são mais do que uma decorrência da posição de supremacia daquele pois, “quem trabalha, trabalha para alguém... E fã-lo *subordinando-se* àquele para quem trabalha, sujeitando-se às suas *ordens*, às suas *instruções*, à *disciplina* por ele imposta na execução do trabalho”<sup>12.13</sup>.

---

<sup>11</sup> *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, op. cit., cit. p. 716.*

<sup>12</sup> JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO, “O Regulamento de Empresa - Sua Função”, *op. cit., cit. pp. 22-23.*

<sup>13</sup> Sendo a relação laboral caracterizada pela dicotomia subordinação-supremacia, não podíamos deixar de concluir este capítulo sem esclarecer que o poder regulamentar não pode ter origem senão no contrato de trabalho, lembrando o que escreveu JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO, “O Regulamento de Empresa - Sua Função”, *op. cit., p. 23.*

## CAPÍTULO II – DO REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA

### 2.1 Noção

O poder regulamentar aparece exteriorizado sob a forma de regulamento interno de empresa (em diante designado por RI). Na verdade, aquele materializa-se na faculdade de elaboração deste, também vulgarmente conhecido por regulamento de empresa, regulamento interno de trabalho ou de fábrica.

Como se depreende, estes estão intimamente relacionados, atrevido-nos mesmo a dizer que são indissociáveis, particularidade notória na própria definição de RI, nomeadamente quando o concebemos como “verdadeiros códigos de conduta pormenorizados, com não raras implicações contratuais, e que incorporam o propósito de consagrar uma espécie de «ordenamento privativo» da empresa”<sup>14</sup> ou como “um instrumento de delimitação das regras de conduta do trabalhador no seio da organização, regras essas que podem ser atinentes à prestação do trabalho ou atinentes a deveres acessórios do trabalhador, integrantes ou independentes da prestação principal, conforme decorre da referência da lei a matérias «...de organização e disciplina do trabalho»”<sup>15</sup>. Por outras palavras, os RI não são mais do que um documento escrito no qual constam regras gerais e abstratas; gerais, porque se aplicam a uma generalidade de pessoas, quer aos atuais quer aos futuros trabalhadores, e abstratas porque se não aplicam a situações em concreto, antes pelo contrário<sup>16</sup>.

Numa relação privada, na qual, em regra, as partes estão em pé de igualdade, não devia poder conceber-se que a uma das partes, neste caso ao empregador, fosse dada a possibilidade de elaborar e emanar ordens perante o contraente mais fraco<sup>17</sup>, contudo, tal como dissemos *supra*, tal justifica-se ao abrigo dos poderes do empregador legalmente

---

<sup>14</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, cit. pp. 242-243.

<sup>15</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, *op. cit.*, cit. p. 716. No mesmo sentido, ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 194, ao definir o RI como “um documento elaborado pelo empregador, obedecendo a um determinado procedimento, que contém, de forma sistemática, um conjunto de regras que se impõe a todos os trabalhadores e que versam sobre a organização e disciplina na empresa” e, JORGE LEITE ao afirmar que “o RI se analisa num conjunto de instruções e de directivas genéricas conformadoras da actividade que, nos termos das leis aplicáveis e do contrato, é devida por cada trabalhador”, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, Serviços da Acção Social da Universidade de Coimbra, 1998, p. 94.

<sup>16</sup> Assim, JORGE MANUEL COUTINHO DE ABREU, “A Empresa e o Empregador em Direito do Trabalho”, *op. cit.*, p. 302.

<sup>17</sup> À qual a autora ANA ISABEL LAMBELHO COSTA apelida aquele de ser *sui generis*; “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 194.

reconhecidos fundados na relação trabalhador-empregador. Para alguns, e partindo deste mesmo ponto, o RI constitui o “cúmulo da *ficção jurídica*”<sup>18</sup> ao permitir a soberania de um cidadão sobre o outro; para outros, um “anacronismo”<sup>19</sup>. Independentemente das posições assumidas, o que importa reter é que a sua existência se funda num poder de elaboração de normas genéricas com o objetivo de organização e disciplina da empresa, tal como vimos no ponto *supra*, que, por sua vez, se funda na situação de subordinação a que os trabalhadores se colocam perante o empregador, prevista no art. 11.º do CT.

O RI não representa nada de novo, antes pelo contrário, é já longa a sua tradição no mundo laboral. Ainda que assuma pouca relevância no nosso ordenamento jurídico-laboral, a sua primeira referência na lei portuguesa data de meados do século XIX, sob a designação de regulamentos de oficina<sup>20</sup>. A primeira referência aos mesmos, mas desta vez sob a denominação de regulamento interno, é-nos dada através do decreto-lei n.º 47032, de 27 de maio de 1966 no art. 7.º <sup>21</sup>, no qual o legislador teve a única preocupação, para além de prever o modo de o publicitar (n.º 2), de prever a adesão do trabalhador ao regulamento (nos.º 1 e 3). Porém, o diploma pouco tempo esteve em vigor, dado que em 1969, o decreto-lei n.º 49408, de 24 de novembro revogou o anterior e, embora continuasse no seu art. 7.º a prever o contrato de trabalho de adesão, canalizou os restantes aspetos do RI, muito próximos do modo como hoje se apresentam, no art. 39.º <sup>22</sup>.

Ainda que legalmente previsto no art. 99.º do CT, ao contrário do que sucede em França, onde a figura do RI tem alcançado o pico do seu prestígio, no nosso país o RI ainda não atingiu o auge da sua importância, mantendo a sua natureza discreta, mesmo apesar das vantagens que pode trazer. E diga-se, pois, que tal acontece, talvez, por não haver tradição

---

<sup>18</sup> Assim, GÉRARD LYON-CAEN escreveu em tempos que “o que é verdade é que o regulamento constitui o cúmulo da ficção jurídica, pois que numa sociedade em que um cidadão não tem poder sobre um outro, ele permite realizar este fim pelo subterfúgio duma vontade contratual inexistente mas fingida”, “Une Anomalie Juridique: le Règlement Intérieur”, *Recueil Dalloz Sirey-Chronique*, n.º 14, 1969, cit. p. 248.

<sup>19</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 632.

<sup>20</sup> Também na Bélgica, a primeira referência os regulamentos de oficina datou do séc. XIX, aparecendo legalmente regulados em 1896. Em França também cedo se reconheceu a existência dos regulamentos de oficina *vide*, acerca deste ponto ANTOINE MAZEAUD, *Droit du Travail*, *op. cit.*, p. 64. Entre nós, *vide*, ADOLPHO LIMA, *Estudos de Economia Social: O Contrato do Trabalho*, Lisboa, Bertrand, 1909, pp. 320-321.

<sup>21</sup> Embora a mesma matéria já se encontrasse prevista no art. 2.º da lei n.º 1952 e, posteriormente no art. 4.º do decreto-lei n.º 43182, de 23 de setembro de 1960 mas, sem a denominação tal como hoje o conhecemos.

<sup>22</sup> De acordo com JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO, o legislador seguiu o mesmo entendimento que tinha sido já dado aos regulamentos de serviço, previstos no decreto-lei n.º 43182, de 23 de Setembro de 1960 e na lei n.º 1952, art. 2.º, “O Regulamento de Empresa - Sua Função”, *op. cit.*, p. 32.

deste no nosso mundo empresarial, por não ser imposto por lei, pelo facto de esta ser lacónica neste ponto, ou ainda talvez porque no nosso país a nível de tecido empresarial reinam as pequenas e médias empresas<sup>23</sup>. O que, e focando-nos neste último, como veremos, não propicia a elaboração de instrumentos deste tipo, dado que a relação entre trabalhadores e chefes hierárquicos nestas é certamente diferente daquelas de grande dimensão, nas quais o trabalhador apenas conhece o seu imediato superior hierárquico, que apenas dará ordens que contendem com as necessidades do dia a dia da empresa, deixando para a entidade patronal aquelas que tiverem que ver com a organização e disciplina do trabalho ou com o modo de prestação do mesmo. Estas últimas, por empregarem mais de 250 trabalhadores, são apelidadas pela lei de grandes empresas (art. 100.º, n.º 1, al. *d*) do CT) e, por apresentarem uma estrutura organizacional mais complexa, justificam a existência de um instrumento que seja capaz de organizar toda a atividade empresarial, sendo ponto unânime que numa pequena ou média empresa o número de superiores hierárquicos seja menor do que numa grande empresa e que naquelas a entidade empregadora conheça todos ou grande parte dos seus funcionários e, conseqüentemente consiga canalizar as suas ordens através de outros mecanismos, não se justificando um documento escrito e uniforme publicitado na sede da empresa, documento este que já se justifica nas empresas de grande dimensão, na medida em que a entidade empregadora não conhece todos os seus trabalhadores e, para além do mais, caso a mesma tiver várias filiais torna-se mesmo impossível emanar ordens individuais para aqueles, sendo preferível no que respeita à generalidade das regras que todos devam cumprir acerca da organização e disciplina do trabalho, as mesmas serem redigidas num documento único que a todos vincule, sem prejuízo da sua parte contratual.

Como decorre do anteriormente exposto, se nas grandes empresas é justificável a elaboração de um RI, é porque dele resultam vantagens. Que vantagens, afinal, serão essas?

---

<sup>23</sup> Parece importante aqui referir um estudo do INE datado de 28/06/2010 e titulado de “Micro, Pequenas e Médias Empresas em Portugal” que revelou que, em 2008, “existiam 349756 micro, pequenas e médias empresas (PME) em Portugal, representando 99,7% das sociedades do setor não financeiro. As microempresas predominavam, constituindo cerca de 86% do total de PME.”. Estudo disponível em [www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=84834900&DESTAQUESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=84834900&DESTAQUESmodo=2), consultado em 01/10/2014. De referir ainda que, num estudo do mesmo instituto, de 30/06/2011, cujo título é “O perfil exportador das PME em Portugal – 2007/2009” foi apurado que, em 2009, já só “existiam em Portugal 348 552 micro, pequenas e médias empresas (PME), representando 99,7% do total das sociedades não financeiras”. Tal número refletiu um decréscimo “de 0,3% face ao ano de 2008, tendência também verificada para o conjunto dos restantes indicadores, reflexo do cenário de crise que caracterizou a economia portuguesa no ano de 2009”, disponível em [www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=107557341&DESTAQUESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=107557341&DESTAQUESmodo=2), também consultado a 01/10/2014.

E, reduzir-se-ão às empresas de grande dimensão? Ou podemos também canalizá-las para as empresas de pequena e/ou média dimensão?

Se tivermos em consideração o exemplo dado pelas médias empresas, é facilmente visível que a organização de uma empresa com 50 trabalhadores e a de uma com 249 é bem distinta, aproximando-se esta última de uma grande empresa, pois não é a sua classificação legal de média empresa que emprega 249 trabalhadores e a de grande empresa que já emprega 250 trabalhadores que vai viabilizar, ou não, a existência de um RI, até porque a lei nada diz acerca dos tipos de empresa que podem elaborar um RI. Ora, embora a maioria dos autores entenda que, tal como vimos, a elaboração do RI tem maior utilidade nas empresas de maiores dimensões<sup>24</sup>, tal não pode ser levado em sentido estrito uma vez que, v.g. se a empresa A emprega 249 trabalhadores e a B emprega 251, a primeira só por não ser uma grande empresa não deve, por ausência de utilidade prática, elaborar um RI, ao passo que a segunda com mais dois trabalhadores que a A já o deve elaborar, por já lhe ser legalmente atribuída a denominação de grande empresa, ainda que a utilidade prática daquele seja a mesma em ambas? Entendemos que, ainda que não tenham as duas empresas a mesma tipologia legal, em ambas se justifica a existência de um RI, sob pena de se frustrar o fim último de elaboração deste: a organização da empresa que, obviamente, não nos parece diferente, para efeitos de elaboração daquele instrumento, numa empresa com 249 ou 250 trabalhadores.

Cumpre-nos, de seguida, delinear as principais vantagens inerentes à elaboração da figura da qual nos ocuparemos ao longo deste estudo.

Desde logo, podemos começar por referir que a sua existência se traduz numa maior eficácia a nível da organização e disciplina do trabalho, quer por parte dos trabalhadores, quer mesmo por parte da entidade empregadora, uma vez que é possível a sua elaboração apenas para determinado setor de trabalhadores, ajustando-se às suas necessidades, ou mesmo para determinadas matérias. Ao constituir também um “factor de organização das

---

<sup>24</sup> A título de exemplo MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, op. cit.*, p. 717; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 240 e JOÃO MOREIRA DA SILVA, *Direitos e Deveres dos Sujeitos da Relação Individual de Trabalho, op. cit.*, p. 79. Em França, o art. 122-33 do *Code du Travail* obriga à elaboração de um RI sempre que uma empresa empregue 20 ou mais trabalhadores.

relações de trabalho”<sup>25</sup> o que, conseqüentemente, traz consigo a hierarquia dos que compõem a atividade empresarial, dá origem à criação de condições para uma organização a nível disciplinar na empresa.<sup>26</sup>

Continuando o nosso leque de aspetos positivos resultantes da elaboração de um RI e, sem esquecer os direitos dos trabalhadores, diremos que o mesmo “contribui para a igualdade de tratamento”<sup>27</sup>, *i. e.*, permite um tratamento igual para todos os trabalhadores, não dando azo a discriminações, encontrando-se plenamente de acordo com o plasmado na nossa Lei Fundamental.

Outro aspeto positivo resulta do modo da sua elaboração, na medida em que, na parte contratual, quando esta exista, por não constituir um ato unilateral da entidade empregadora, os aspetos que incorporam o contrato de trabalho são alvo de mútuo consenso, o que faz do RI muito mais do que um conjunto de ordens emanadas pelo empregador com vista à sua organização e disciplina do trabalho, fazendo dele um acordo de vontades no qual as partes estão, naturalmente, em mútuo acordo.

Acresce ainda que será mais credível e mais facilmente cumprido pelo trabalhador um conjunto de normas uniforme na qual ele, devidamente representado se fez ouvir, do que o cumprimento pelo mesmo de tais normas que, ao invés de serem emanadas num conjunto e de uma só vez, serem dadas como que gota a gota, o que, por vezes, leva a que, com o tempo, vão sendo por ele esquecidas.

Por último, mas não de menor importância, o RI inclui no seu conteúdo disposições necessárias e importantes para o bom funcionamento da empresa, o que permite, do lado do trabalhador, estabilidade<sup>28</sup> na sua atividade laboral, garantindo este, assim, proteção contra

---

<sup>25</sup> De acordo com BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO que, para além do já sobredito, também entendem ser o RI a “verdadeira lei orgânica da empresa” uma vez nele ficarem definidas “de modo coerente e preciso as bases de funcionamento da organização empresarial”, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *op. cit.*, cit. p. 94.

<sup>26</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO, *op. cit.*, cit. p. 94.

<sup>27</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, cit. p. 632.

<sup>28</sup> JORGE LEITE, neste ponto, defende uma ideia de “uniformidade” e “perdurabilidade” do RI, *Direito do Trabalho*, Vol. II, *op. cit.*, cit. p. 93.

as atitudes arbitrárias da entidade empregadora<sup>29</sup>, prevenindo-se contra as eventuais violações futuras às disposições daquele.

## 2.2 Conteúdo

O nosso legislador, talvez influenciado pela diminuta importância que o RI tem vindo a assumir na nossa ordem jurídica, não fixou um leque de matérias sobre as quais este pode incidir, assim como não excluiu nenhuma do seu âmbito<sup>30</sup>. Deste modo, através do RI o empregador pode estabelecer normas de carácter contratual – função contratual – e normas de carácter normativo – função normativa<sup>31 32</sup>. Quando naquele constem em simultâneo uma parte normativa e uma contratual, alguma doutrina, nomeadamente JOSÉ ANDRADE MESQUITA<sup>33</sup>, atribui-lhe a classificação de regulamento misto, embora, diga-se, a distinção entre aquelas não seja sempre tão linear<sup>34</sup>.

---

<sup>29</sup> Aspeto também reconhecido pela doutrina francesa, nomeadamente por ALAIN SUPIOT que reconhece que o empregador fica vinculado às suas próprias regras, em especial quando são de natureza disciplinar, ficando obrigado a cumprir as sanções que constam do RI, “La Réglementation Patronale de L’entreprise”, *Droit Social*, n.º 3, Março, 1992, p. 218.

<sup>30</sup> Em França, o *Code du Travail*, no art. L 122-34 indica um conjunto de matérias que devem constar obrigatoriamente do RI. No entanto, autores como JEAN PÉLISSIER defendem a inclusão no RI de outras matérias que não as elencadas no *Code du Travail*, “Le Règlement Intérieur et les Notes de Service”, *Droit Social*, n.º 1, Janeiro, 1982, pp. 75-82. É ainda de notar que no ordenamento jurídico francês o RI encontra limites às matérias sobre as quais pode versar. Assim, não pode aquele conter cláusulas contrárias à lei, regulamentos, convenções e acordos coletivos, quando sejam aplicáveis; têm de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores e não pode ser violado o princípio da não discriminação. Neste ponto, JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU; *Droit du Travail*, Rapports Individuels, *op. cit.*, pp. 93-94. A nossa jurisprudência também vai no sentido de que o RI deve “subordinar-se à regulamentação legal e convencional das relações de trabalho estabelecidas entre trabalhador e empregador”, Acórdão da Relação de Lisboa, de 14-01-1998, relatado por Sarmento Coelho, Pereira Rodrigues e Dinis Roldão CJ, Ano XXIII, Tomo I, 1998, p. 158.

<sup>31</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO justifica a dupla natureza do RI a partir das referências que lhe são feitas no Código do Trabalho, uma a propósito da formação do contrato de trabalho, outra a propósito do poder de direção do empregador, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 3ª edição, Coimbra, Almedina, 2012, pp. 269-271.

<sup>32</sup> Também a nossa jurisprudência aceita o duplo âmbito do RI, *vide*, a título de exemplo, Ac. da Relação de Lisboa, de 15-09-2010, processo n.º 335/10.4TTFUN.L1-4, relatado por Ferreira Marques, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 14/11/2014.

<sup>33</sup> *Direito do Trabalho*, Lisboa, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2003, p. 115.

<sup>34</sup> MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, *op. cit.*, anot. II. 2 ao art. 7.º, cit. pp. 48-49. Também BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO abordaram esta problemática, na qual concluem que se por um lado é fácil distinguir as duas funções do RI, por outro lado já não é assim tão linear reconhecer se uma cláusula goza de natureza contratual ou se de normativa, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *op. cit.*, p. 91.



Embora a doutrina seja unânime em reconhecer uma dupla faceta ao RI<sup>35</sup>, questionamo-nos em que consiste, afinal, essa dupla natureza: contratual e regulamentar. O próprio legislador, ao prever o RI nos arts. 99.º e 104.º do CT reconhece àquela figura uma dupla natureza. Vejamos como.

O RI pode funcionar como uma proposta negocial, assemelhando-se a um contrato de adesão (art. 104.º do CT), versando sobre matérias que, em regra, se podem inserir nos contratos individuais de trabalho<sup>36</sup>, como sejam os deveres e direitos das partes, matérias que o empregador redige em cláusulas contratuais gerais que posteriormente à sua elaboração necessitam de um acordo entre as partes, não esquecendo que sendo este um contrato de adesão, haverá naturalmente um acordo de vontades entre aquelas. Pode ainda conter regras acerca da organização e disciplina do trabalho (art. 99.º n.º 1 do CT), que são impostas ao abrigo do poder regulamentar do empregador. É relativamente a esta última função normativa que surgem as maiores questões, das quais de seguida trataremos<sup>37</sup>.

No que respeita à sua função contratual, ao apresentar-se como uma proposta negocial, o trabalhador pode aceitar o RI de forma expressa; pode recusá-lo ou ainda nada dizer, sendo que esta última opção enforma uma aceitação tácita do mesmo findos 21 dias a contar do início da execução do contrato no caso de o RI já estar em vigor aquando da formação do contrato do trabalho pois, já no caso de aquele entrar em vigor numa fase posterior à elaboração do contrato de trabalho, o trabalhador pode aceitar ou também recusar por escrito que aquele se lhe aplique, sob pena de, se nada fizer, aderir tacitamente ao mesmo como aludimos *supra*. Sucede por vezes que, uma vez que o empregador não pode despedir o trabalhador sem justa causa durante o período a que se reporta o contrato de trabalho, tente renegociar as cláusulas constantes do RI para que estas, ainda que modificadas, se lhe

---

<sup>35</sup> Neste sentido, por exemplo, JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 115-117; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, *op. cit.*, pp. 269-271; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 270 e o mesmo autor em “Observações Sobre o «Princípio da Igualdade de Tratamento» no Direito do Trabalho”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, n.º especial: Estudos em Homenagem ao Prof. Dr. Ferrer Correia*, Vol. III, Coimbra, 1991, p. 1021; ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, pp. 212-215 e BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *op. cit.*, pp. 91-93.

<sup>36</sup> Em França está vedada a incorporação de cláusulas de natureza contratual no RI. *Vide*, a este propósito, ANTOINE MAZEAUD, *Droit du Travail*, *op. cit.*, p. 65.

<sup>37</sup> ANA ISABEL LAMBELHO COSTA defende mesmo que a natureza contratual do RI não é “o principal objectivo do empregador quando elabora o RI”, “na verdade, essa função poderia ser satisfeita, com menor esforço, através da elaboração de um contrato-tipo”, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, cit. p. 209.

apliquem. Situação que não ocorre na hipótese de recusa do RI no momento da celebração do contrato de trabalho, no qual o empregador, aproveitando o facto de o trabalhador se encontrar em pleno período experimental o despede.

Importa esclarecer, ainda, que matérias derivadas da relação de trabalho podem preencher o conteúdo do RI. Podemos começar por referir que podem ser objeto na parte contratual do RI aquelas que definem montantes e tipos salariais, *v.g.*, a atribuição de um subsídio de férias superior ao definido na lei, para quem goze as férias no período de inverno; a fixação de um prémio de produtividade, desde que se atinja um determinado nível de produtividade e ainda aquelas que versem sobre o período normal e horário de trabalho<sup>38</sup>. Voltaremos a este ponto da natureza contratual do RI mais à frente neste estudo, a propósito do contrato de adesão.

Apurada a natureza contratual do RI, sem prejuízo de a ela voltar mais à frente, restamos apurar a sua natureza normativa, também apelidada por alguns de natureza “técnico-disciplinar”<sup>39</sup>, versando esta, sobretudo, sobre a “organização e disciplina do trabalho” (art. 99.º do CT).

A propósito da parte normativa do RI, ultrapassadas todas as formalidades quanto à sua elaboração, cumpre dizer que esta vale para todo e qualquer trabalhador, independentemente da sua vontade, visto que as ordens emanadas se inserem no âmbito do poder regulamentar do empregador obrigando aquele a cumpri-las. Tais normas podem incidir, a título de exemplo, na fixação de quais as portas de entrada e de saída da empresa e de quais as pessoas autorizadas a entrar em determinadas zonas; nos casos aos quais se pode

---

<sup>38</sup> Partimos dos exemplos dados por JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 116. Já ANA ISABEL LAMBELHO COSTA tem dúvidas quanto à qualificação do horário de trabalho como aspeto contratual. Dúvidas que advinham do art. 173.º n.º 1 do CT 2003, hoje art. 217.º n.º 4 do CT, ao prever aquele que não pode ser unilateralmente alterado o horário de trabalho acordado. Assim, “se o horário for fixado em RI a sua alteração não necessitará do consentimento do trabalhador. Porém, também não é inteiramente livre” na medida em que nos nos.º 2.º 3.º daquele artigo do CT 2003, que vale na íntegra para o art. 217.º n.º 4.º do CT “estabelecem um procedimento que inclui, nomeadamente, a consulta aos trabalhadores afectados pela mudança. Por outro lado, pode suceder que o horário individualmente acordado entre empregador e trabalhador coincida ou venha a coincidir com o estabelecido no RI, caso em que haverá negociação individualizada do mesmo e em que estaremos, pois, perante uma cláusula do RI de cariz contratual e não normativo”, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, cit. p. 213.

<sup>39</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, cit. p. 270, nota n.º 2. Aproximando-se deste autor, JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO que distingue no “regulamento de empresa uma zona «contratual» e uma «região» de natureza «técnica»” “O Regulamento de Empresa - Sua Função”, *op. cit.*, cit. p. 20.

recorrer ao correio azul; na imposição do uso de uniforme ou de farda para determinadas zonas da empresa; sobre os procedimentos a ter em caso de emergência<sup>40</sup>, entre outras matérias, como sejam, v.g., aquelas que versam sobre o relacionamento entre trabalhadores e entre estes e clientes; a regulação de declarações públicas dos trabalhadores da empresa; o método e regras de utilização de bens e equipamentos da empresa, como seja a proibição de estacionar no parque da empresa; e normas que contendam com a higiene e segurança no emprego<sup>41</sup>.

Referindo-nos ainda ao conteúdo normativo do RI, a lei alude, tal como vimos, para além da organização, também à disciplina do trabalho. Quanto a este último aspeto, é preciso ter alguma cautela. Embora a entidade empregadora possa prever naquele instrumento sanções disciplinares, não pode criar novas sanções diferentes das previstas no art. 328.º do CT sem que, ainda que esta norma não seja taxativa, pelo menos obedeça ao seu n.º 2 respeitando os direitos e garantias do trabalhador e cumpra os limites que constam do n.º 3 do mesmo artigo. Podemos dizer que, embora o empregador detenha sobre o trabalhador um poder disciplinar e possa utilizar o RI como “um verdadeiro estatuto disciplinar”<sup>42</sup>, não pode este, todavia, contrariar as disposições legais.

### 2.3 Natureza

Quanto à natureza jurídica do RI encontramos essencialmente duas teorias em confronto: a *institucional* e a *contratual*<sup>43 44</sup>.

---

<sup>40</sup> Exemplos retirados de JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 116.

<sup>41</sup> No seguimento do texto de ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 214.

<sup>42</sup> MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, *op. cit.*, anot. II. 5 ao art. 39.º, cit. p. 192. Na mesma obra referem ainda que o RI “poderá servir também o propósito de racionalizar o exercício desse direito, tipificando infrações e estabelecendo regras em matéria de procedimento ou de graduação das sanções”.

<sup>43</sup> Itálico nosso.

<sup>44</sup> ANTOINE MAZEAUD reconhece a existência destas teorias, pese embora seja relativamente ao fundamento do poder do empregador, *Droit du Travail*, *op. cit.*, pp. 62 - 63. Igualmente, JEAN RIVERO / JEAN SAVATIER, *Droit du Travail*, Paris: Presses Universitaires de France, Thémis, 1956, pp. 106-108. Para maiores desenvolvimentos acerca destas teorias vide JEAN - CLAUDE JAVILLIER, *Droit du Travail*, 5ª edição, Paris, L.G.D.J., 1996, pp. 149-152.

A clássica teoria contratual defende a ideia de que o RI se incorpora nos contratos individuais de trabalho, uma vez que para tal basta a adesão do trabalhador àquele, ainda que esta seja tácita<sup>45</sup>. Com esta teoria, é visível que na mesma empresa nem todos os trabalhadores se encontram em situação de igualdade, aplicando-se aquele a uns e a outros não, não podendo deixar de recordar que a adesão a este é o pontapé de saída para que o RI se lhes aplique<sup>46</sup>. Para além desta primeira dificuldade descrita, há ainda quem sustente que, ao submeterem-se os trabalhadores à aplicação do RI, também se submeteram voluntariamente ao poder disciplinar, no caso da violação de disposições constantes daquele<sup>47</sup>.

A teoria institucional entende que o RI por ser um modo de exteriorização do poder do empregador, poder esse normativo, é um ato unilateral cujas cláusulas a todos os trabalhadores se impõem, independentemente da sua vontade. De facto, o empregador goza do poder regulamentar, poder esse que lhe confere a possibilidade de emanar ordens acerca da organização e disciplina do trabalho que se tornam essenciais para o bom funcionamento da empresa, não podendo neste campo estarem aquelas sujeitas à adesão ou não do trabalhador pois, a ser assim, não se conseguiria cumprir o objetivo primordial que o RI assume na empresa<sup>48</sup>.

Apurado o conteúdo das teorias clássicas e reconhecendo um duplo âmbito ao RI (contratual e normativo) não podemos tratar da sua natureza jurídica “como se de um todo uniforme se tratasse”<sup>49</sup>. Vejamos. Como pode o RI assumir uma natureza só contratual ou

---

<sup>45</sup> Citando JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO, o RI “seria um *anexo* ou *convenção acessória* do contrato de trabalho, representando o seu conteúdo, um simples conjunto de *cláusulas contratuais*, vinculantes para as partes, na medida dos consentimentos prestados”, “O Regulamento de Empresa - Sua Função”, *op. cit.*, p. 19.

<sup>46</sup> Defende ainda JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO que o empregador, no uso dos seus poderes, emite ordens que têm de ser acatadas pelo trabalhador pois a “correlativa *subordinação* do trabalhador” junta ao poder que aquele detém dizem respeito à própria relação jurídica laboral que, afirma o saudoso autor “ não é *contratável*”, “O Regulamento de Empresa - Sua Função”, *op. cit.*, p. 20. Já JORGE MANUEL COUTINHO DE ABREU enverga por uma tese contratualista baseando a sua argumentação no facto de o empregador deter um “genérico poder de dirigir a organização do trabalho”, o qual canaliza num instrumento – o regulamento – sem que com isso se esqueça do papel do contrato de trabalho pois “a entidade patronal só pode exercer os seus poderes em relação àqueles que lhe estão subordinados juridicamente através do contrato individual de trabalho”, assumindo este uma função que “gera, desencadeia a aplicabilidade daqueles poderes”, “A Empresa e o Empregador em Direito do Trabalho”, *op. cit.*, pp. 305-306.

<sup>47</sup> ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 217.

<sup>48</sup> *Vide*, para maiores desenvolvimentos, GÉRARD LYON-CAEN, *Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1955, p. 222 e ss.

<sup>49</sup> ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 217.

só normativa, se o seu conteúdo versa não só sobre a organização e disciplina do trabalho como também acerca de aspetos puramente contratuais, dignos de uma relação contratual de trabalho? Apenas se poderá enfileirar por uma destas hipóteses se, desde logo no que respeita à primeira, em vez de um regulamento misto, uma empresa elabora um regulamento contratual, *i.e.*, no qual todas as normas contendem com aspetos da relação jurídica de trabalho e, conseqüentemente, o mesmo necessita, para que lhe seja aplicado, da adesão do trabalhador ou se, na segunda hipótese, as cláusulas de um RI de uma determinada empresa se esgotem na organização do trabalho, ficando todos os trabalhadores automaticamente vinculados àquele. No primeiro, está assente o espírito vertido no art. 104.º, ao passo que no segundo reina o do art. 99.º, ambos do CT.

Em regra, e tendo em linha de conta que a figura do RI tem pouca tradição no nosso ordenamento jurídico, a mesma aparece, normalmente, sob a forma de regulamento misto e, por inerência, com uma dupla faceta, sendo raro aquele que apenas comporta uma delas.

Assim, na parte em que o RI trata de elementos essenciais do contrato de trabalho, sendo necessário não só a adesão do trabalhador para que àquele fique vinculado, como também o seu consentimento no caso de remoção ou alteração de alguma cláusula, aquele assume uma natureza jurídica contratual. Por outro lado, na parte em que trata de normas que contendem com o lado técnico do modo de exercício e da prestação de trabalho e ainda com a disciplina do mesmo, não lhe poderemos reconhecer senão uma natureza institucional, sendo ponto assente que nesta parte, uma vez elaborado e publicitado todos os trabalhadores são forçados a aceitá-lo e a obedecer-lhe, estando-lhes vedada toda a qualquer recusa.

Posto isto, e tendo em consideração o espírito vertido no ponto imediatamente anterior, parece desproporcional adotar apenas e só uma das duas teorias, quando o correto é do mesmo modo que se reconhece ao RI uma duplo âmbito, também aqui lhe reconhecer uma dupla natureza, consoante o tipo de disposições em causa<sup>50</sup>.

Uma vez aplicado o RI ao trabalhador, leia-se imposto a este na parte normativa e aceite tácita ou expressamente na parte contratual, é certo que aquele o vincula. E quanto ao

---

<sup>50</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO partilham também a tese de que o RI assume uma dupla natureza ao considerarem que este tem “uma natureza jurídica não unitária” por cumprir “funções de natureza muito diversa”, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *op. cit.*, p. 93.

empregador, ficará este vinculado às normas que predispôs? Ou terá a liberdade de alterar cláusulas unilateralmente?

A resposta a estas questões não pode deixar de fora a dupla natureza do RI, até porque a resposta varia consoante a cláusula em causa seja de natureza contratual ou normativa. No que respeita à parte contratual, uma vez que o trabalhador aceitou que aquela se lhe aplicasse, quer porque aderiu expressamente, quer por inércia, o que se traduziu numa aceitação tácita, o empregador, pelo simples facto de não conseguir impor unilateralmente uma cláusula aos trabalhadores, necessitando de uma adesão destes àquela, também não poderá, conseqüentemente, alterar qualquer cláusula que seja do RI, ficando obrigado ao cumprimento do conteúdo do mesmo podendo, se assim o entender, propor novas cláusulas ou a alteração das já existentes que, como mais não são do que um contrato de adesão, naturalmente precisam do consentimento dos trabalhadores para tal, pois a ninguém podem ser impostas regras do domínio contratual sem o seu consentimento<sup>51</sup>. O mesmo já não se aplica quando a disposição em causa se apresenta de tipo organizativa. Neste segundo caso, se o empregador com o intuito de organizar o modo de prestação de trabalho e de exteriorizar as regras que o conduzam ao bom funcionamento lançar mão do seu poder, para nós regulamentar, para outros, como vimos, diretivo ou mesmo este cumulado com o disciplinar, para além de vincular o trabalhador, também ele se autovincula às mesmas disposições<sup>52</sup>. Porém, esta autovinculação do empregador é meramente teórica<sup>53</sup>, o que a diferencia da parte contratual, sendo que este tem na sua disposição o poder para, tal como unilateralmente o

---

<sup>51</sup> Também a nossa jurisprudência tem entendido que quando o RI funciona como uma proposta contratual, uma vez aceite pelos trabalhadores, expressa ou tacitamente, as suas cláusulas passam a integrar os contratos de trabalho, pelo que não podem ser revogadas nem modificadas unilateralmente pela entidade empregadora. Neste sentido, Ac. do STJ, de 16/06/2004, relatado por Salreta Pereira, Paiva Gonçalves e Vítor Mesquita, *ADSTA*, Ano XLIV, n.º 520, Abril de 2005, pp. 697-704; Ac. do STJ, de 16/06/2004, relatado por Salreta Pereira, Paiva Gonçalves e Vítor Mesquita, *CJ*, Ano XII, Tomo II, 2004, pp. 275-276; Ac. do STJ, de 12/10/2011, processo n.º 3074/06.7TTLSB.L1.S1, relatado por Pinto Hespagnol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 14/11/2014; Ac. da Relação de Coimbra, de 22/04/2010, relatado por Fernandes da Silva, Azevedo Mendes e Serra Leitão, *CJ*, Ano XXXV, Tomo II, 2010, pp. 68-70 e Ac. de STJ, de 04/02/2004, processo n.º 03S2928, relatado por Fernandes Cadilha, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 14/11/2014.

<sup>52</sup> ALAIN SUPIOT sublinha que “o efeito imperativo desta regulamentação estende-se ao próprio empregador, que fica vinculado pelas regras que ele próprio editou”, “La Réglementation Patronale de L’entreprise”, *op. cit.*, cit. p. 218. Esta ideia de autovinculação do empregador às cláusulas que ele próprio promulgou foi sobretudo desenvolvida na doutrina germânica. *Vide*, sobre este ponto, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Observações Sobre o «Princípio da Igualdade de Tratamento» no Direito do Trabalho”, *op. cit.*, p. 1023, nota n.º 20.

<sup>53</sup> ANA ISABEL LAMBELHO COSTA defende que as normas constantes da parte normativa também vinculam quem as emite e não apenas os seus destinatários, contudo não deixa ainda de referir que a faculdade de alteração do RI “está na disponibilidade e vontade do empregador”, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 214.

tem para impor cláusulas de carácter organizativo<sup>54</sup>, também o tem para unilateralmente modificar ou alterar uma cláusula deste tipo<sup>55</sup>, não podemos é deixar de fora o facto de que, para tal, é necessária uma consulta às instâncias representativas dos trabalhadores, o que torna apenas em abstrato possível esta modificação unilateral pois, só nestes moldes pode uma cláusula ser alterada ou removida pelo empregador, o que nem sempre é praticável no dia a dia, *i.e.*, no quotidiano de uma empresa, permitindo ao RI manter no seu “ADN” a característica da durabilidade. Ainda assim, o RI tem de ter uma pitada de flexibilidade que lhe permita adotar-se às necessidades da empresa sempre que necessário, podendo o empregador alterá-lo sempre que aquela careça de uma nova organização por já se revelar ultrapassada a existente ou por simplesmente carecer de adaptação aos novos métodos de trabalho ou às novas tecnologias, modificações que surgem pontualmente.

Ainda no âmbito normativo deste, o campo disciplinar merece aqui destaque, uma vez que, como vimos, a entidade empregadora, não pode criar sanções disciplinares diferentes das previstas no art. 328.º do CT sem que respeite os limites contidos no artigo referido. Ora, a ser assim, fica o empregador autovinculado àquelas que elaborou quer porque as não pode violar – sob pena de ir contra os limites legalmente impostos<sup>56</sup> – quer porque não pode ir contra o leque de sanções que o legislador previu.

## 2.4 Obrigatório ou Opcional?

A elaboração do RI no nosso ordenamento jurídico não é obrigatória, mas sim uma mera opção dada ao empregador através do art. 99.º n.º 1 do CT – “o empregador *pode*<sup>57</sup> elaborar regulamento interno de empresa”. Contudo, prevê no n.º 4 do art. 99.º do CT que

---

<sup>54</sup> Em França, GÉRARD LYON - CAEN afirmava mesmo que “o regulamento interno não é mais aceitável na medida em que é a expressão do direito de editar unilateralmente as condições de trabalho na empresa”, “Une Anomalie Juridique: le Règlement Intérieur”, *op. cit.*, cit. p. 247. Já JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU entendem que o empregador detém o poder unilateral para a elaboração do RI, *Droit du Travail*, Rapports Individuels, *op. cit.*, p. 90. Ainda de acordo com este último sentido *vide*, JEAN - CLAUDE JAVILLIER, *Droit du Travail*, *op. cit.*, p. 89.

<sup>55</sup> Posição acerrimamente adotada por JOSÉ ANDRADE MESQUITA que entende, no que respeita à parte normativa, que pode “o empregador estabelecer as normas e, inclusivamente, alterá-las em qualquer momento. É-lhe permitido, até, dar ordens contrárias ao próprio regulamento desde que, com isso, não viole o princípio da igualdade.”, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, cit. p. 119.

<sup>56</sup> Ideia defendida por ALAIN SUPLOT, “La Réglementation Patronale de L’entreprise”, *op. cit.*, p. 218.

<sup>57</sup> Itálico nosso.

“a elaboração do regulamento interno sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial” ainda que, caso tal venha a acontecer, a lei não estabelece qual o seu conteúdo obrigatório, deixando o seu âmbito ao livre arbítrio da entidade empregadora, porém, sempre dentro do campo da “organização e disciplina do trabalho”<sup>58</sup>. Nem sempre é fácil descobrir quais os intentos do legislador ao prever determinadas normas mas, neste caso, poderemos dizer que se tornaria conveniente a fixação de determinadas matérias de um modo mais seguro, sendo, para tal, viável a utilização dos instrumentos de regulamentação coletiva, uma vez que estes podem regular certos assuntos que nem sempre são contempladas nos contratos individuais de trabalho, às mais das vezes, lacunosos. Assim, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho disporiam no sentido de se passar a prever obrigatoriamente no RI dadas matérias, instrumentos esses que apenas dirão que devem haver regras e não quais, pois essa faculdade é atribuída à entidade empregadora<sup>59</sup>.

Posto isto e em jeito de curiosidade, ao contrário do nosso sistema jurídico, em outros ordenamentos a elaboração daquele instrumento é obrigatória, tal como sucede em França, onde o RI é obrigatório nas empresas que atinjam certa dimensão<sup>60</sup>, o que justifica, aliás, a atenção e importância que a figura tem merecido naquele ordenamento<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> Para ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES esta “hipótese parece pouco clara e a lei nada diz sobre o género de matérias que pode estar em causa. Julga-se que se trata sobretudo de conferir natureza geral e abstracta (isto é, a transformação em *regras*) a decisões pontuais do empregador com influência nos interesses dos trabalhadores, reduzindo assim as margens de arbítrio e de eventual diferenciação”, “*Direito do Trabalho, op. cit.*, cit. p. 241.

<sup>59</sup> Seguimos de perto BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *op. cit.*, p. 96.

<sup>60</sup> De acordo com o art. L. 122-33 do *Code du Travail* o regulamento é obrigatório para as empresas com vinte ou mais trabalhadores. Para maiores desenvolvimentos, *vide*, GÉRARD LYON - CAEN, “Une Anomalie Juridique: le Règlement Intérieur”, *op. cit.*, pp. 247-250; JEAN PÉLISSIER, “Le Règlement Intérieur et les Notes de Service”, *op. cit.*, pp. 75-82; BERNARD SOINNE, “Le Contenu du Pouvoir Normatif de L’employeur”, *Droit Social*, n.º 7/8, Julho/Agosto, 1983, pp. 509-519; JOSSELINE DE LA CLAUDE, “Le Règlement Intérieur D’entreprise et les Droits de la Personne”, Conseil d’État 25 Janvier 1989, *Droit Social*, n.º 2, Fevereiro, 1990, pp. 201-204; ALAIN SUPLOT, “La Réglementation Patronale de L’entreprise”, *op. cit.*, pp. 215-226; BERNARD TEYSSIÉ, *Les Sources du Droit du Travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998, p. 122; PHILIPPE WAQUET, “Le Controle du Règlement Intérieur”, *AJDA*, 1991, p. 590; JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail*, Rapports Individuels, *op. cit.*, p. 91 e ANTOINE MAZEAUD, *Droit du Travail, op. cit.*, p. 65.

<sup>61</sup> Contrariamente ao ordenamento francês, em Espanha o RI não detém, hoje, qualquer importância, dado já não ser possível a sua elaboração. Mas nem sempre foi assim. Na vigência da lei de 1931 que regulou os aspetos jurídico-laborais, no art. 66.º tornava obrigatória a elaboração de RI sempre que uma empresa industrial ou mercantil atingisse 50 ou mais trabalhadores. Posteriormente, em 1942 uma nova lei veio manter a obrigatoriedade de elaboração daquele instrumento que se prolongou até 1980, data em que entrou em vigor o ET que revogou todas as normas relativas aos RI, provocando o seu desaparecimento do ordenamento jurídico



## 2.5 Modalidades

Os regulamentos internos de empresa podem aparecer sob diversas modalidades: por um lado podem ser gerais ou especiais, por outro podem ser contratuais, normativos ou mistos. Há ainda quem defenda a existência de regulamentos informativos.

Se o RI visar atingir todos os trabalhadores de uma empresa, podemos dizer que o seu âmbito subjetivo é geral. Se aquele se aplicar apenas e somente a uma categoria de trabalhadores (v.g., para pessoal dirigente, para os quadros, pessoal administrativo ou pessoal técnico<sup>62</sup>), para um certo departamento ou serviço, para a sede da empresa, para agências, sucursais ou filiais, para trabalhadores que apenas façam o turno diurno ou noturno, então apelidamos o RI de especial, e digamos especial porque o mesmo visa atingir um certo grupo de trabalhadores e não a sua generalidade. Deve no entanto ainda esclarecer-se que a existência de um RI geral numa empresa não impede a existência de um ou vários regulamentos especiais. Aliás, acontece com alguma frequência a elaboração de diferentes regulamentos internos especiais para cada um dos grupos de trabalhadores numa empresa, o que permite uma maior adequação destes à organização e ao bom funcionamento da empresa, sobretudo nas de maior dimensão.

Como resulta da obra de JOSÉ ANDRADE MESQUITA<sup>63</sup>, os regulamentos internos de empresa podem assumir ainda um dos três sub-tipos: normativos, contratuais e mistos. Depois de tecidas algumas considerações acerca deste ponto anteriormente, vamos agora virar as atenções para o critério que os distingue e titula. Quanto aos primeiros, podemos dizer que tal categoria apenas abarca os regulamentos cujas cláusulas se encontrem ao abrigo do exercício do poder regulamentar do empregador, o que abarca regras acerca da organização e disciplina da empresa. Contrariamente, àqueles cujas cláusulas apenas contenham matéria contratual, configurando verdadeiros contratos de adesão aos quais o trabalhador pode aderir, designamos de regulamentos contratuais. Se os primeiros encontram

---

espanhol, ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 23ª edição, Madrid, Tecnos, 2002, pp. 102-103. Ainda que hoje não seja possível a elaboração de regulamentos internos no ordenamento jurídico espanhol, continuam em vigor como “derecho dispositivo” aqueles que existiam ao tempo da promulgação do ET, MANUEL ALONSO OLEA / MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 19ª edição, Madrid, Civitas, 2001, p. 940.

<sup>62</sup> Seguindo de perto ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 177.

<sup>63</sup> *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 115. No mesmo seguimento, Ac. da Relação de Lisboa, de 9/11/2011, processo n.º 3537/09.2TTLSB.L1-4, relatado por Leopoldo Soares, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 11/12/2014.

previsão legal no art. 99.º do CT, já os segundos aparecem estatuídos no art. 104.º do CT. Ainda que previstos em artigos distintos, não são ambos muito frequentes na nossa prática juslaboral. Aqueles que, dentro da pouca importância que o RI ainda detém na ordem jurídica portuguesa, assumem um comando central são os regulamentos mistos que, embora não profetizados legalmente, como o próprio nome indica, contêm em simultâneo uma parte contratual e uma parte normativa<sup>64</sup>.

Por último, importa ainda considerar que os regulamentos informativos<sup>65</sup> se caracterizam por reproduzirem, na íntegra, os preceitos legais. Ao reproduzirem as normas legais, a sua utilidade fica somente resumida ao cumprimento do dever de informação legalmente previsto no art. 106.º do CT, constituindo aquele “um instrumento desnecessário”<sup>66</sup>.

## 2.6 Processo de Elaboração

O RI, visto não ter carácter obrigatório, poderá ser elaborado sem ter que obedecer a requisitos pré-definidos? Ou terá antes uma estrutura já pré-definida pela lei, a qual terá que cumprir? O legislador, ao prever a figura do RI, por lapso ou não, não desenhou uma estrutura fixa que o empregador deveria observar na sua elaboração, podendo aparecer, *v.g.*, sob a forma de um contrato individual de trabalho. De facto, a lei apenas prevê no n.º 2 do art. 99.º do CT que, aquando da elaboração do RI seja “ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais”, nada dizendo acerca da sua estrutura, deixando-a ao livre arbítrio da entidade empregadora. A lei apenas impõe, assim, que sejam ouvidas as comissões de trabalhadores no momento de elaboração daquele. E, na sua falta, serão ouvidas as comissões intersindicais, as comissões

---

<sup>64</sup> No entendimento de JOSÉ ANDRADE MESQUITA, os regulamentos mistos são admitidos ao abrigo da autonomia privada, uma vez que não põem em causa nenhuma norma ou princípio jurídico, o que permite a inclusão de, “no mesmo texto, aspetos contratuais e normativos” *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 115.

<sup>65</sup> Aos regulamentos informativos se referiu ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 215.

<sup>66</sup> *Idem*, cit. p. 215.

sindicais ou os delegados sindicais<sup>67 68</sup>. E perguntamos então: por que motivo? Parece-nos claro que a elaboração de um RI sem a obrigatoriedade de obedecer a qualquer estrutura e conteúdo torne impreterível que as instâncias representativas dos trabalhadores se

---

<sup>67</sup> Nem sempre foi assim. Ao tempo da LCT, rezava o art. 39.º n.º 3 que “os regulamentos internos serão submetidos à aprovação do *Instituto Nacional do Trabalho e da Previdência*, ouvidas as comissões corporativas”. De facto, já no tempo da LCT eram ouvidas as instâncias representativas dos trabalhadores, formalidade essencial que era necessária sob pena de o RI ficar sem efeito, ainda que aquelas emitissem um parecer não vinculativo, pois poderiam daí surgir, por parte destas, pressões no sentido de alteração ou modificação de algumas cláusulas com as quais não pactuavam. Como fruto da dissolução da estrutura corporativa em abril de 1974 desapareceram as comissões corporativas. Porém, esta referência às comissões corporativas deve entender-se, com o decreto-lei n.º 46/79 de 12 de setembro, agora feita às comissões de trabalhadores que, de acordo com o art. 24.º deste diploma, deveriam pronunciar-se no prazo de quinze dias no que respeita às matérias que o art. *supra* citado dispõe, não sendo mais do que as que, em regra, integram o RI. Ainda no período de vigência da LCT algumas transformações foram notórias acrescentando o decreto-lei n.º 118/99, de 11 de agosto ao art. 39.º n.º 3 que “os regulamentos internos serão submetidos à aprovação do organismo competente da administração do trabalho, ouvida a comissão de trabalhadores, caso exista”, apresentando-se a parte final como a novidade daquele decreto. E, como afirma e bem JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, cit. p. 635, torna-se evidente que se esta “não existir dificilmente poderá ser ouvida...”. Com a primeira codificação laboral na nossa ordem jurídica passou a prever-se este ponto no art. 153.º n.º 3 e nos mesmos moldes que já se previa anteriormente, sendo necessário um parecer também não vinculativo por aquela instância representativa, o que constitui “uma formalidade *ad substantiam*, pelo que a sua ausência determina a invalidade do RI, para além de fazer incorrer o empregador numa contraordenação (art. 657.º do CT 2003)”. Com a entrada em vigor do CT de 2009, que ainda hoje continua em vigor, ainda que com alterações, o RI passou a integrar os arts. 99.º e 104.º do mesmo diploma, sendo que o ponto em causa passou a ser tratado no seu n.º 2 do art. 99.º. O novo Código de Trabalho trouxe uma importante alteração prática sobre a audição da comissão de trabalhadores após a elaboração do RI. Trata-se de precaver, em caso de ausência de comissão de trabalhadores, que devem ser ouvidas as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais das empresas, tal como é visível na lei: “na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais”, assumindo a expressão “*na sua falta*” o ponto fulcral desta mudança. Toda esta evolução histórica aponta num sentido de favorecimento ao trabalhador, conferindo-lhe uma proteção inegável ao ser representado por uma entidade que assegura os seus direitos enquanto tal. Não obstante, em caso de carência daquela entidade, deixariam de ser assegurados os direitos daqueles, pelo que só se pode aplaudir a lei quando esta passou a acautelar que mesmo não havendo comissão de trabalhadores, deverá ser ouvida outra entidade para que se consigam garantir, em pleno, todos os direitos daqueles.

<sup>68</sup> Contrariamente ao nosso ordenamento onde o parecer emitido por estas entidades não é vinculativo, em França é a própria lei que determina, no art. L122-36 do *Code du Travail*, que tal parecer não só se afigura essencial, como a sua não emissão culmina na não entrada em vigor do RI. De facto, a ausência da formalidade substancial de consulta ao “*comité d’entreprise*” e, na sua falta, aos “*délégués du personnel*” e ainda ao “*comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail*”, este último apreciando as matérias relativas à segurança e saúde no trabalho, torna o RI inoponível ao trabalhador. Neste sentido, JEAN PÉLISSIER / ALAIN SUPLOT / ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du Travail*, *op. cit.*, p. 968; JEAN-CLAUDE JAVILLIER, *Droit du Travail*, *op. cit.*, p. 91; JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail*, *Rapports Individuels*, *op. cit.*, p. 91; BERNARD TEYSSIÉ, *Droit du Travail, Relations Individuelles de Travail*, Vol. I, 2ª edição, Paris, Litec, 1992, pp. 371-372; ANTOINE MAZEAUD, *Droit du Travail*, *op. cit.*, p. 66; JACQUES LE GOFF, *Petit Traité du Droit du Travail, Droit du Travail et Société*, Vol. I, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2001-2002, pp. 416-417 e JEAN - EMMANUEL RAY, *Droit du Travail: Droit Vivant*, 16ª edição, Rueil Malmaison, Ed. Liaisons, 2007, p. 119. Para um maior desenvolvimento acerca do papel desempenhado, em França, pelo “*comité d’entreprise*” *vide*, JEAN-EMMANUEL RAY, “Comité D’entreprise, Transparence et Dissuasion”, *Droit Social*, n.º 3, 1993, pp. 215-218. A jurisprudência italiana defende também a obrigatoriedade de elaboração de um parecer prévio, ainda que sem carácter vinculativo, GINEVRA GALLI, “Alcune Note in Tema di Regolamento Aziendale”, *Giurisprudenza Italiana*, I, 1984, p. 1156.

pronunciem acerca do seu conteúdo, efetivando, assim, a proteção dos direitos dos trabalhadores.

O assunto que se trata merece um cuidado especial quando o legislador incumbe o papel de vigilância à comissão de trabalhadores, prevista no art. 415.º do CT. Devem submeter-se obrigatoriamente àquela entidade, para consulta, as matérias fixadas no art. 425.º do CT. Na verdade, este direito de consulta trata de aspetos que podem ser objeto do RI e, como bem se entende, a audição à comissão de trabalhadores não tem como fundamento o controlo da legalidade dos atos regulamentares do empregador, mas antes o controlo aos seus efeitos quando estes assumem a natureza de uma ameaça aos interesses dos trabalhadores. Com efeito, apenas e só os que constituem um potencial risco de produção de efeitos nefastos aos trabalhadores, de entre os previstos no artigo *supra* citado, deverão ser objeto de avaliação preliminar por aquela entidade<sup>69</sup>.

Assumindo a evolução positiva do RI na proteção dada aos trabalhadores, cumpre questionar se, num futuro próximo, este se fará substituir por um acordo de empresa. Atualmente, tendo em conta que é necessária uma consulta prévia às instâncias que representam os trabalhadores, poder-se-ia dizer que o RI ficaria transformado num acordo após o seu parecer. Cremos não ser assim<sup>70</sup>. Senão vejamos. Para que de um acordo se tratasse, urgia a necessidade de uma negociação entre as entidades patronais e as associações sindicais, o que não sucede. Não obstante, não descartamos a hipótese de, como já foi dito, aquele vir a ser alvo de transformação pelo legislador. Basta, para tal, substituir a mera consulta às comissões de trabalhadores pela negociação entre aquelas entidades. A acontecer, a negociação culminaria num RI negociado e, possivelmente com recurso a arbitragem em caso de discordância<sup>71</sup>. Só nestes moldes se afirmaria possível decair a sua designação para a de acordo de empresa, o que lhe traria um benefício admirável: a sua redução a fonte de direito<sup>72</sup>.

---

<sup>69</sup> Com posição semelhante veja-se, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 242.

<sup>70</sup> Partilha também a opinião de que a emissão de um parecer pela comissão de trabalhadores, por si só, “não transforma o R.I. num acordo” ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 209.

<sup>71</sup> Posição assumida por F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, “Os Poderes da Entidade Patronal no Direito Português”, *op. cit.*, p. 314.

<sup>72</sup> Voltaremos a este assunto mais a frente aquando do relacionamento do RI com as fontes de direito do trabalho.

Depois de ouvidas as instâncias representativas dos interesses dos trabalhadores, era anteriormente ainda necessário um duplo requisito para que o RI se tornasse eficaz: o controlo por uma entidade responsável da área laboral e a sua publicitação. Acontece que hoje já não é assim, e tal não é que o primeiro requisito, o controlo da figura em apreço por uma entidade competente, desapareceu mesmo da nossa legislação laboral com a redação dada pela lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que alterou o CT de 2009, controlo esse que só o foi verdadeiramente ao tempo de vigência da LCT passando, após a primeira codificação laboral, a fazer-se um simples envio daquele à entidade responsável. Vejamos.

Referimo-nos, por ordem natural das coisas, em primeiro lugar ao período de vigência da LCT. Desde logo ressalta no seu n.º 3 do art. 39.º a importância do *Instituto Nacional do Trabalho e da Previdência* como sendo a entidade à qual aqueles eram submetidos para aprovação, os quais se, findos trinta dias sem que fosse dado qualquer despacho de deferimento ou de indeferimento, ficariam automaticamente aprovados. Com esta medida não teve o legislador o propósito de proteger os interesses dos trabalhadores permitindo, em caso de ausência de resposta por parte da entidade competente para o efeito, que o mesmo seja aprovado, independentemente das cláusulas que nele constem<sup>73</sup>. O n.º 3 daquele preceito é ainda lacunoso quanto ao sentido a dar à expressão “aprovação”, uma vez nada dizer quanto aos critérios para tal apreciação. Não obstante, é inegável que o legislador não tenha tido um certo objetivo aquando apostou aquela formalidade. Desde logo, é indiscutível que havia um controlo da legalidade, o que se tornava impreterível dado o RI conter matérias de natureza quer contratual quer organizativa. Porém, não devia ser intenção do legislador apenas cingir-se a este tipo controlo. Será que lhe poderia controlar o mérito enquanto instrumento de organização e disciplina de trabalho de uma empresa? A resposta não pode ser senão negativa se tivermos em conta o direito de iniciativa privada e de organização produtiva (art. 61.º da CRP)<sup>74</sup>. Ainda que o Estado detenha sobre as empresas públicas todo o poder, não o tem relativamente às privadas, pois desde que estas cumpram as normas imperativas e as

---

<sup>73</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO entendiam que o fim último da aprovação do *Instituto Nacional do Trabalho e da Previdência* deveria ser “vigiar para que do regulamento não constem cláusulas que lesem os legítimos interesses dos trabalhadores”, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *op. cit.*, p. 100.

<sup>74</sup> Em França, uma decisão do conselho de estado considerou ilícita uma cláusula de um RI por este proibir todas e quaisquer conversas entre trabalhadores durante e no local de trabalho acerca de temas como sejam, religiosos, políticos ou qualquer outro estranho ao trabalho, tendo sido considerada uma limitação excessiva à liberdade individual do trabalhador, JOSSELINE DE LA CLAUDE, “Le Règlement Intérieur D’entreprise et les Droits de la Personne”, Conseil d’État 25 Janvier 1989, *op. cit.*, pp. 201-204.

convenções coletivas em vigor a que se propuseram, nada se lhe pode apontar. Para melhor compreendermos o explanado atente-se na seguinte hipótese: se um RI estabelece o salário dos trabalhadores cumprindo os limites mínimos legalmente impostos, neste caso o salário mínimo nacional, o Estado não pode exigir qualquer alteração àquele instrumento uma vez estar dentro do legalmente permitido. Assim, que campos poderão, então, ser objeto de controlo, para além da legalidade? Parece-nos que as cláusulas que contenham interesses dos trabalhadores podem também ser suscetíveis de controlo por aquela entidade. Em suma, na esteira de BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER e MARIA CÂNDIDA ALMEIDA o controlo incide sobre “a legalidade, assegurando a obediência dos regulamentos às normas legais ou colectivas de trabalho”, “a tutela dos interesses dos trabalhadores” e, por último, no que respeita à dita dimensão contratual, a “ética do contrato”<sup>75</sup>.

Fruto da evolução histórico-social que nos acompanha e, à semelhança do que aconteceu com a comissão corporativa, tal como tivemos oportunidade de ver *supra*, também o *Instituto Nacional do Trabalho e da Previdência*, entidade puramente corporativista, veio a dar lugar à Inspeção Geral do Trabalho (doravante IGT)<sup>76</sup>. Importa, então, conhecer os casos em que a IGT pode recusar a entrada em vigor do RI. Acerca desta problemática, podemos dizer que aquele só pode ser recusado quando tenha sido posta em causa a sua “compatibilização com a lei ou com a convenção colectiva” de tal modo que influencie os direitos e liberdades do trabalhador enquanto tal<sup>77</sup>. Não obstante, a sua intervenção e consequente avaliação não inviabilizam a possibilidade de impugnação judicial.

Com o nascimento da nossa primeira codificação laboral o conteúdo vertido no n.º 3 do art. 39 da LCT passou a estar contemplado no n.º 4 do art. 153.º do CT com uma diferença significativa: onde antes se lia aprovação, passou com o CT de 2003 a ler-se envio à IGT para registo e depósito. Uma vez cumprida esta dupla de requisitos, estava aquele apto a produzir os seus efeitos, pois o ato de envio para registo e depósito era, ao tempo da vigência do CT de 2003, condição de eficácia daquela figura. Com este novo Código já não pode a

---

<sup>75</sup> “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *op. cit.*, pp. 99-100.

<sup>76</sup> Alteração introduzida pelo art. 44.º n.º 1, al. *d*) do decreto-lei n.º 47/78, de 21 de março. Ainda assim, o art. 39.º n.º 3 da LCT foi objeto de alterações introduzidas pela lei n.º 118/99, de 11 de agosto, tendo este substituído aquela entidade inicial por “organismo competente da administração do trabalho”.

<sup>77</sup> No mesmo seguimento MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, *op. cit.*, anot. ao art. 39.º, p. 193.

entidade competente da área laboral fazer o controlo da legalidade<sup>78</sup>. E teria esta legitimidade para recusar o RI? Propendemos para uma resposta negativa por diversas razões. Desde logo, porque tal não é previsto na lei. Em segundo lugar, porque foi intenção do legislador reduzir o poder daquela entidade e, em terceiro e último lugar, não podia deixar de se fazer referência à condição de eficácia do RI: o seu envio e depósito para a IGT, motivo pelo qual se tornava clara a desnecessidade de controlo por esta entidade para a produção de efeitos, uma vez que estes se produzem com o simples, uma vez mais, envio e depósito. E, em termos puramente formais, *i.e.*, na ausência da consulta da comissão de trabalhadores, continuaria a fazer sentido a impossibilidade de recusa? Pensamos que sim, pelas razões já expostas, ainda que não deixando de firmar que o legislador só teria trazido vantagens se o permitisse nas questões que contendessem com aspetos meramente formais.

Em 2009, com a entrada em vigor do novo Código do Trabalho, os arts. 39.º n.º 3 e 153 n.º 4, da LCT e do CT 2003, respetivamente, passaram a prever-se no art. 99.º n.º 3, al. b). Fruto da tentativa de diminuição dos requisitos que eram necessários para que o RI se tornasse eficaz, com a entrada em vigor do CT de 2009 apenas passou a bastar o envio daquele ao serviço competente do ministério responsável, não sendo já necessário o seu depósito<sup>79</sup>. Quanto à aprovação, essa já tinha sido abandonada há muito, assim que entrou em vigor a primeira codificação jurídico-laboral.

---

<sup>78</sup> Houve quem entendesse que a IGT podia determinar um “controlo da legalidade *a posteriori*, sancionando as violações quer de normas legais imperativas, quer de *i.r.c.t.*”, devido às suas competências atribuídas pelo decreto-lei n.º 102/2000, de 2 de junho, ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 211.

<sup>79</sup> Em França continua a existir um verdadeiro controlo às cláusulas do RI. Assim o demonstram os arts. L 123-35 e L 122-37 do Code du Travail. Após o parecer dado pela entidade ou entidades *supra* referidas, é obrigatório a remessa para o “inspecteur du travail” que exerce um controlo de mérito sobre o conteúdo daquele, podendo remover ou alterar as disposições que entender irem contra a lei, o que não obsta a um recurso hierárquico perante o “directeur régional du travail et de l’emploi”. Porém, a decisão deste não inviabiliza um novo recurso hierárquico, desta vez perante o “ministre du travail” ou mesmo de um recurso contencioso para o tribunal administrativo. Este último pode ainda originar um recurso na jurisdição comum (privada). Só após este controlo é que o RI é depositado. Para maiores desenvolvimentos acerca do controlo deste instrumento, *vide*, PHILIPPE WAQUET, “Le Controle du Règlement Intérieur”, *op. cit.*, pp. 590-595; ANTOINE JEAMMAUD, “De L’action en Annulation du Règlement Intérieur Devant le Juge de Droit Comum”, *Droit Social*, n.º 3, Março, 1993, pp. 267-271; CHRISTINE MAUGUÉ, “Sur la Légalité des Clauses des Règlements Intérieurs”, Conseil d’État, 29 Decembre 1995, *Droit Social*, n.º 4, Abril, 1996, pp. 391-394; JEAN PÉLISSIER / ALAIN SUPIOT / ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du Travail*, *op. cit.*, pp. 968-974; JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail*, Rapports Individuels, *op. cit.*, pp. 91-92; DOMINIQUE CHELLE et XAVIER PRÉTOT, “Le Contrôle Administratif du Règlement Intérieur de L’entreprise”, *AJDA*, n.º 4, 1989, pp. 203-220 e JACQUES LE GOFF, *Petit Traité du Droit du Travail, Droit du Travail et Société*, *op. cit.*, pp. 417-419. A propósito da Inspeção do Trabalho *vide*, para maiores esclarecimentos, JEAN BLAISE, *Traité de*

Novas alterações foram introduzidas com a lei n.º 23/2012, de 25 de junho que aboliu todos os atos que, anteriormente, mais não eram do que condições de eficácia do RI: desde a sua aprovação ao simples envio à entidade laboral competente, restando, agora, apenas a sua publicitação como condição de eficácia<sup>80</sup>. No que estaria a pensar o legislador quando resolveu eliminar o único critério que ainda vigorava? Podemos dizer que não foi mais do que sua intenção reduzir e simplificar os “procedimentos burocráticos”, permitindo a “dispensa de formalidades às empresas que não têm reflexo efetivo nas condições de trabalho”; “racionalizar a atuação da Autoridade para as Condições de Trabalho, permitindo-lhe centrar a sua atividade no controlo efetivo das condições de trabalho” e “simplificar a legislação laboral”, o que conseguiria através de uma “maior clareza das suas normas e da diminuição da burocracia e do excesso de procedimentos, assimilando na legislação a realidade específica das empresas”<sup>81</sup>.

Como decorre do exposto, atualmente a única condição de eficácia do RI é a sua publicitação. Inicialmente prevista no n.º 3 do art. 39.º da LCT e, posteriormente no n.º 3 do art. 153.º do CT 2003, está hoje fixada no n.º 3 do art. 99.º do CT nos mesmos moldes em que estava no primeiro diploma referido. A publicitação do conteúdo como produção de efeitos, designadamente<sup>82</sup> através da fixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores<sup>83</sup>, assume o núcleo central daquele preceito<sup>84</sup>.

---

Droit du Travail, *Réglementation du Travail et de L'emploi*, Tomo III, Paris, Librairie Dalloz, 1966, p. 377 e ss.

<sup>80</sup> O saudoso ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES defende que o simples envio à entidade responsável no início da vigência do CT 2009 era uma “exigência - certamente pouco produtiva na prática, mas susceptível, em todo o caso, de proporcionar meios para eventuais verificações de legalidade”, *Direito do Trabalho, op. cit.*, cit. p. 241.

<sup>81</sup> Argumentos que constam da exposição de motivos da proposta de lei n.º 46/XII que esteve na base da lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

<sup>82</sup> Perante a expressão *designadamente* quis o legislador deixar ao arbítrio do empregador outros modos de publicitar o RI. A este propósito, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES escreveu que o empregador pode utilizar “a divulgação por meios eletrónicos ou em newsletter eletrónica da empresa”, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 635. Já JOSÉ ANDRADE MESQUITA entendia que a forma de publicitação do regulamento se devia adotar à empresa em causa, podendo nalguns casos “admitir-se a mera disponibilização informática, num local da rede interna da empresa (*intranet*), mas apenas se todos os trabalhadores, na prática, consultam a informação comunicada dessa forma”, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 115.

<sup>83</sup> A afixação do RI na empresa deve ser de “maneira legível”, no entender de F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, “Os Poderes da Entidade Patronal no Direito Português”, *op. cit.*, p. 315.

<sup>84</sup> Em França, depois de depositado na “secrétariat - greffe du conseil de prud'hommes” é afixado também no local de trabalho. A entrada em vigor é, em regra, um mês após o cumprimento das formalidades essenciais,



Em síntese, após a consulta à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, às entidades que a lei prevê, deve o instrumento em estudo ser publicitado<sup>85</sup>. Só assim produzirá todos os efeitos.

## 2.7 O Conteúdo do RI e o Problema dos Direitos de Personalidade

Na base do processo de elaboração do RI, tal como a aludimos *supra*, está subjacente uma ideia de proteção do trabalhador. Não obstante, com a sua elaboração podem, eventualmente, surgir conflitos, quer com os direitos específicos, quer com os direitos de personalidade, por isso inespecíficos, do trabalhador. Para tentar combatê-los foram criadas formalidades indispensáveis na sua elaboração, sem as quais o RI não poderia entrar em vigor. Porém, hoje, ainda que cumpridas as formalidades existentes é incontestável que, além da obrigatoriedade da audição das instâncias representativas dos trabalhadores, basta apenas a sua publicitação para que a mesma possa produzir efeitos, deixando de haver qualquer controlo de conteúdo que possa obstar à sua entrada em vigor.

É certo que o legislador faz menção no n.º 1 do art. 99.º do CT ao tipo de matérias sobre as quais o RI se podia debruçar. Ainda assim, nada invalida que o empregador mobilize essas matérias a seu favor e, de forma abusiva, determine cláusulas que possam afetar direta ou indiretamente os direitos fundamentais do trabalhador<sup>86</sup>, nomeadamente os seus direitos

---

tal como dispõe o art. L.122-36 do Code du Travail. Também em Itália é necessário publicitar o conteúdo do regulamento.

<sup>85</sup> Entenda-se que inicialmente a LCT usava a expressão “dar publicidade”, ao passo que hoje a lei prefere a expressão “publicitação”. Mas, como se disse e bem é apenas uma questão de preferência do legislador, em nada alterando a substância do preceito, apenas se alterou a forma de exteriorizar aquele passo, não sendo as expressões mais do que um sinónimo uma da outra. Não devendo, por isso, confundir-se estas expressões com a palavra “publicar” que aqui não assume qualquer relevo. E perguntamos: porquê? A esta questão não poderíamos senão responder que, assumindo o significado de “publicar” como sendo tornar um ato público, não faz sentido no RI uma vez este deter caráter interno. Motivo pelo qual apenas se publicita, *i.e.*, apenas se dá a conhecer internamente aos trabalhadores da empresa, pois apenas a eles será aplicável e não ao público em geral.

<sup>86</sup> Veja-se, para maiores notas sobre a problemática dos direitos fundamentais no contexto laboral, a obra de JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005 e ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, “A Liberdade de Expressão do Trabalhador”, *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*, Coord. António Moreira, Coimbra, Almedina, 1999, pp. 23-43. Em França, GÉRARD LYON-CAEN, “Du Role des Principes Généraux du Droit Civil en Droit du Travail (Première Approche)”, *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, LXXII, 1974, pp. 229 - 248, em especial, pp. 244-245 e, BERNARD BOSSU, “Droits de L’homme et Pouvoirs du Chef D’entreprise: Vers un Nouvel Équilibre”, *Droit Social*, n.º 9/10 Setembro/Outubro, 1994, pp. 747-758.

de personalidade. Desta forma, e tendo em conta o conteúdo individualizado de cada regulamento de empresa, urge questionar: existirão algumas cláusulas que padeçam de licitude? Quais? E, em caso de resposta afirmativa a algumas delas, de que métodos se podem lançar mão para corrigir essa ilicitude? Mais ainda, e se aquele violar o supremo princípio constitucional da igualdade? De que modo se podem proteger os direitos e interesses dos trabalhadores lesados? A estas e outras questões responderemos nas linhas que se seguem.

Impende, antes de se passar a uma exposição reflexiva sobre as hipóteses mais frequentes de violação de direitos de personalidade, especificar a sua previsão legal e, não querendo fazer aqui um apontamento de direito constitucional, tecer apenas algumas considerações em relação a estes, sendo certo que os direitos de personalidade que temos em mente correspondem a posições subjetivas com dignidade constitucional, sendo pois, adequado o apelo à ordem jurídico-constitucional, mesmo que perfunctoriamente.

Previstos na nossa Lei Fundamental, os direitos de personalidade acautelam uma “protecção da esfera nuclear das pessoas e da sua vida<sup>87</sup>” e, no que toca ao seu âmbito subjetivo tratam-se “obviamente de direitos universais, como sucede com a generalidade dos direitos, liberdades e garantias de natureza pessoal (...). Todas as pessoas, pelo facto de o serem, gozam destes direitos”<sup>88 89</sup>.

Para além da sua previsão na CRP, também o Código do Trabalho lhes faz referência na subsecção II, da secção II, ambas vertidas no Capítulo I, do Título II<sup>90</sup>. E este não só faz menção aos direitos em causa como ainda, na subsecção seguinte, dispõe acerca da temática do princípio da igualdade e da não discriminação<sup>91</sup>. Disposições que facilmente denotam a

---

<sup>87</sup> J.J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª edição revista, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, anot. ao art. 26.º, cit. p. 461.

<sup>88</sup> *Idem*, cit. p. 474.

<sup>89</sup> É visível a sua íntima ligação com diplomas internacionais que também preveem tais direitos, como sejam, a Declaração Universal de Direitos do Homem, o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos ou mesmo o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

<sup>90</sup> A sua primeira previsão na legislação laboral foi uma das revelações do CT de 2003. Novidade que só podemos aplaudir.

<sup>91</sup> Em França, a propósito do RI a própria lei é clara ao proibir nos artigos que versam sobre aquela figura cláusulas que contrariem os direitos fundamentais e as liberdades dos trabalhadores e ainda todas aquelas que configurem uma prática discriminatória. Assim, dispõe o art. L 122-35, al. 1) que são cláusulas proibidas as que incumbam em restrições aos direitos e liberdades dos trabalhadores “que ni seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au bu recherché” e ainda o art. L 122-35, al. 2) que dispõe que são interditas “clause et sanctions discriminatoires”, ambos do Code du Travail. Para maiores

preocupação do legislador em manter numa redoma como que inultrapassável os direitos mais nobres de qualquer pessoa, independentemente da sua qualidade como trabalhador<sup>92</sup>.

O princípio da igualdade e da não discriminação previsto no art. 13.º da CRP, ao fazer parte do leque dos princípios estruturantes de um estado de direito democrático, constituindo um princípio superior previsto na Lei Fundamental, nem precisava de previsão legal expressa em lei ordinária, pelo que, se o legislador sentiu a necessidade de uma vez mais o firmar, é porque tal assume elevada importância na área laboral, pois os trabalhadores desde há muito que deixaram de ser considerados como mercadoria para serem tratados como pessoas que, enquanto tal, não podem ser discriminadas em função dos mais diversos critérios<sup>93</sup>. Através do respeito pelo princípio da igualdade o RI consegue uma maior estabilidade entre a classe trabalhadora ao tratar igual o que é igual e diferente o que é diferente, na medida dessa diferença. E não se pense que a este propósito aquele apenas tem de respeitar a igualdade em relação aos direitos dos trabalhadores, pois o mesmo critério se impõe quanto à matéria dos deveres que impendem sobre estes<sup>94</sup>.

Aqui chegados, assumiremos sem qualquer dúvida, se ainda alguma dúvida houvesse, que o RI não pode sobrepor-se nunca às normas e direitos constitucionalmente previstos, ainda para mais quando estes constituem a base de um estado de direito como é o nosso.

---

desenvolvimentos acerca dos limites impostos pela lei francesa ao RI no art. L 122-35 do Code du Travail, *vide* JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail, Rapports Individuels*, *op. cit.*, pp. 93-94; BERNARD TEYSSIE, *Droit du Travail, Relations Individuelles de Travail*, *op. cit.*, pp. 374-378, em especial sobre a proibição de cláusulas que atentem contra os direitos fundamentais *vide*, pp. 376-377 e DOMINIQUE CHELLE et XAVIER PRÉTOT, “Le Contrôle Administratif du Règlement Intérieur de L’entreprise”, *op. cit.*, pp. 217-220.

<sup>92</sup> Para uma maior reflexão sobre a problemática dos direitos de personalidade e o Código do Trabalho, *vide*, a título exemplificativo, na obra intitulada de *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, os trabalhos de LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, “A Protecção dos Dados Pessoais no Contrato de Trabalho”, pp. 123-138; JOSÉ JOÃO ABRANTES, “O Novo Código do Trabalho e Os Direitos de Personalidade do Trabalhador”, pp. 139-160 e MARIA REGINA REDINHA, “Os Direitos de Personalidade no Código do Trabalho: Actualidade e Oportunidade da Sua Inclusão”, pp. 161-171. *Vide*, ainda, GUILHERME MACHADO DRAY, “Justa Causa e Esfera Privada”, AA.VV., *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. II, coord. Pedro Romano Martinez, Coimbra, Almedina, 2001, pp. 35-91. Em França, PIERRE SARGOS, “L’homme n’est pas Une Île”, *Droit Social*, n.º 1 Janeiro, 2004, pp. 86-89 e PHILIPPE WAQUET, “La Vie Personnelle du Salarié”, *Droit Social*, n.º 1 Janeiro, 2004, p. 23-30. Em Espanha, RAQUEL SERRANO OLIVARES, “El Derecho a la Intimidad como Derecho de Autonomía Personal en la Relación Laboral”, *Civitas: Revista española de Derecho del Trabajo*, n.º 103, 2001, pp. 97-124.

<sup>93</sup> Para maiores desenvolvimentos acerca do princípio da igualdade no direito do trabalho *vide*, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Observações Sobre o «Princípio da Igualdade de Tratamento» no Direito do Trabalho”, *op. cit.*, pp. 1009-1036.

<sup>94</sup> Já MÁRIO PINTO/ PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO qualificam o tratamento igualitário no RI “mais como consequência do que como fundamento deste instrumento”, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, *op. cit.*, anot. ao art. 39.º da LCT, cit. p. 195.

Para além de não poder violar o princípio da igualdade e da não discriminação pelo facto dos mesmos estarem plasmados na CRP o que, por si só, dispensa ulteriores considerações, também estes direitos fazem parte do corpo normativo do CT, acrescendo-lhes ainda o facto de o RI não os poder limitar quando são conferidos por fonte hierarquicamente superior quando este não é, pelo menos a título formal, fonte de direito do trabalho, assunto que mais à frente retomaremos.

Em suma, o RI não pode conter cláusulas que coloquem em causa os direitos de personalidade do trabalhador, sob pena de as mesmas serem ilícitas.

Analisaremos, agora, algumas das cláusulas suscetíveis de atentar contra os direitos de personalidade do trabalhador. Para tal, é necessário ter em consideração o motivo da sua inserção no RI e fazer passar sempre o “juízo sobre a sua licitude” “pelo crivo da proporcionalidade, adequação e necessidade (art. 18 da CRP)”<sup>95</sup>.

Assim, e no seguimento do que já vem sendo explanado, se do conteúdo do RI constar uma cláusula que imponha aos trabalhadores, ainda que a título aleatório, um teste de despiste de álcool ou drogas, parece, à partida, que facilmente se poderia dizer que tal disposição é ilícita, bastando para tal observar os valores superiores de defesa dos direitos fundamentais do trabalhador enquanto pessoa e cidadão. No entanto, a solução não é assim tão líquida, pois a mesma pode variar consoante a função desempenhada pelo trabalhador na empresa e no tipo de teste de álcool que lhe seja imposto. Se por um lado não se pode negar que é um atentado aos direitos de personalidade do trabalhador a realização do teste de alcoolémia através de métodos como a urina ou as análises sanguíneas, por outro lado também não se pode negar que o mesmo realizado com um sopro num tubo em nada viola os direitos de personalidade plasmados nos arts. 70.º a 80.º do CC, 25.º e 26.º da CRP e art.

---

<sup>95</sup> ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, cit. p. 216. De acordo com J.J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, *op. cit.*, anot. ao art. 18.º, cit. pp. 392-393, veremos que o princípio da proporcionalidade se desdobra em três subprincípios: o princípio da adequação, no qual “as medidas restritivas legalmente previstas devem revelar-se como meio adequado para a prossecução dos fins visados pela lei”; o princípio da exigibilidade, também conhecido por necessidade ou indispensabilidade, no qual “as medidas restritivas previstas na lei devem revelar-se necessárias (tornaram-se exigíveis), porque os fins visados pela lei não podiam ser obtidos por outros meios menos onerosos para os direitos, liberdades e garantias”; e o princípio da proporcionalidade em sentido estrito, significando que “os meios legais restritivos e os fins obtidos devem situar-se numa «justa medida», impedindo-se a adopção de medidas legais restritivas desproporcionadas, excessivas, em relação aos fins obtidos”.

8.º da CEDH. Sobre a legitimidade da entidade patronal poder obrigar, através de tal instrumento, a realização de testes de despiste de álcool e/ou de exames toxicológicos, defendemos a sua legitimidade, uma vez que numa relação caracterizada por superioridade/subordinação e na qual o trabalhador deve obediência às ordens e instruções do empregador parece, por consequência, adequado que o empregador detenha conhecimento acerca do estado do trabalhador para o desenvolvimento das funções que lhe foram confiadas, tendo o direito de saber se o trabalhador executa a sua função embriagado ou não. TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA fundamenta a submissão pelos trabalhadores a tais testes como o método de combate ao elevado nível de ingestão de álcool e outras substâncias e ainda em face do vazio legislativo em relação à realização destes no local de trabalho, o que, segundo a autora, tem conduzido a regulamentação, “na maior parte dos casos, por regulamento interno, invocando o empregador os seus poderes directivo e disciplinar para a sua legitimação”<sup>96</sup>. Hoje, o n.º 1 do art. 19.º do CT, prevê, inequivocamente, a realização deste tipo de exames, ainda que o faça pela negativa.

É evidente que se o trabalhador não desempenhar na empresa mais do que a função de um simples jardineiro, talvez a questão não se coloque, não se justificando, quiçá, a realização do teste de alcoolémia. Porém, se a função confiada ao trabalhador passar pela condução de veículos, independentemente do tipo de categoria, já não podemos concluir do mesmo modo, tendo em linha de conta o princípio da proporcionalidade, sob pena de violação da proibição do excesso, ainda que o teste seja o mesmo para as duas hipóteses. Em causa está o perigo que a segunda hipótese, se não lhe for dada (à realização do teste) um voto de licitude, pode comportar, sabendo que o aumento de álcool no sangue aumenta o tempo de reação na condução, colocando em perigo eminente não só a própria vida, como a de todos aqueles que utilizam a estrada e ainda podendo comportar prejuízos a vários níveis para a empresa<sup>97</sup>. Também em outros casos somos forçados a defender a realização dos testes em análise, uma vez que a influência de tais substâncias no organismo do trabalhador

---

<sup>96</sup> *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*, STVDIA IVRIDICA, n.º 78, BFDUC, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, cit. p. 478.

<sup>97</sup> Na mesma linha decidiu, em França, o *Cour de Cassation* em sentença datada de 22 de maio de 2002, entendendo serem lícitas as disposições do RI que obrigavam os trabalhadores a realizarem testes de alcoolémia quando a natureza da função confiada — a condução de veículos automóveis — justificava tal controlo *apud* ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 215. Também JEAN-EMMANUEL RAY defende como sendo lícita uma cláusula que imponha a realização de um exame toxicológico a um piloto de um Boeing 747 ou mesmo a um condutor de um autocarro escolar, *in Droit du Travail: droit vivant, op. cit.*, pp. 118-119.

diminuem a capacidade de atenção e de concentração na execução das tarefas inerentes a qualquer atividade profissional, quando não mesmo impeditiva em alguns casos, aumentando ainda o potencial risco da sua atuação que pode ser lesivo da sua própria segurança assim como da de terceiros<sup>98</sup>.

A ser assim, que tipo de teste de álcool se poderia impor ao trabalhador naqueles casos? Depois de já termos feito menção à existência dos diferentes métodos de despistagem do álcool, parece-nos que devemos enveredar por aquele que diminua ao máximo uma possível

---

<sup>98</sup> O Ac. da Relação de Lisboa, de 15/09/2010, processo n.º 335/10.4TTFUN.L1-4, relatado por Ferreira Marques, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 14/11/2014, entendeu como lícita a cláusula prevista num RI de uma empresa de gestão e controlo aeroportuário que impunha aos trabalhadores a realização de testes de alcoolémia e de análise toxicológica. Mais, os trabalhadores opuseram-se a tal disposição. Contudo, tal recusa foi considerada inválida por não só pertencer ao corpo organizativo do RI, o que, por consequência, torna aquela unilateralmente imposta ao trabalhador, independentemente da sua aceitação ou não, como ainda por entender que tais exames só podem ser considerados como lícitos, visto encontrar-se em primeiro lugar a segurança aeroportuária, tendo em conta a tarefa de condução de veículos pelos trabalhadores naquela zona. Também o Ac. da Relação do Porto, de 30/06/2014, processo n.º 933/12.1TTBCL, relatado por Rui Penha, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 30/12/2014, entendeu ser lícita a inclusão, num RI de uma empresa de construção civil, de uma cláusula que obriga os trabalhadores, aleatoriamente por sorteio, a efetuar testes de alcoolémia. Depois de realizados, de modo aleatório, vários testes ao mesmo trabalhador, sempre com resultado positivo (acima do limite máximo previsto pelo RI), o tribunal entendeu lícita como sanção para este o despedimento com justa causa. Sobre o mesmo tema mas baseado num RI elaborado pela administração pública, o Ac. do Supremo Tribunal administrativo, datado de 09/09/2010, processo n.º 076/10, relatado por Pais Borges, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 30/12/2014, também não considerou ilícita a inclusão, pela Camara Municipal do Porto, de uma cláusula no RI que impunha aos trabalhadores a realização de testes de alcoolémia. Curioso é ainda o Ac. da Relação do Porto, de 10/7/2013, processo n.º 313/12.9TTOAZ.P1, relatado por Eduardo Petersen Silva, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto a 21/01/2015, que entendeu como ilícito o despedimento com justa causa de um operário de recolha de resíduos que, “no exercício de funções se apresentava com uma taxa de álcool no sangue de 2.3g/l, o que se apurou na sequência dum acidente com a viatura em que seguia, conduzida por um colega”. A este propósito, o aresto desvaloriza a circunstância de o trabalhador se encontrar alcoolizado pelo facto de não existir norma regulamentar que proíba ou restrinja o uso do álcool durante o exercício das suas funções, não se tendo provado que tenha sido transmitida esta ordem ao trabalhador e, como para o tribunal tal norma não resulta do bom senso pois, “o bom senso não é fonte de direito, antes fosse” só mesmo com a emanação de uma norma e respetiva violação por parte do trabalhador se poderia justificar a aplicação de uma sanção, ao abrigo da violação do dever de obediência. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO entendeu que, em comentário ao acórdão em causa, e a nosso ver bem, “com a devida vénia, este raciocínio peca por simplismo”, “Factos da vida privada do trabalhador, prova ilícita e despedimento (Comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de Julho de 2013)”, *Vinte Anos de Questões Laborais*, n.º 42, Coimbra, Coimbra Editora, 2013, pp. 581-596.

violação dos seus direitos de personalidade, sendo assim, de afastar, v.g., as análises quer à urina quer ao sangue, por constituírem um verdadeiro atentado àqueles direitos<sup>99 100</sup>.

Reconhecendo a legitimidade de inclusão, por parte da entidade empregadora, no RI, de testes que lhe deem o conhecimento da aptidão dos trabalhadores para o desempenho da sua atividade enquanto tal, não podemos senão concluir que a própria lei, elevando os valores dos direitos de personalidade bem alto, permitiu em lei ordinária – no Código do Trabalho, a realização desses testes e/ou exames a título de exceção, sendo a regra a sua proibição. Condicionou ainda a sua realização a apertados requisitos, quer formais quer informativos podendo-se, quanto a este último, considerar o RI como um meio de informação da sua realização, através de previsão em alguma cláusula<sup>101</sup>. E, desta breve resenha acerca da possibilidade ou não de realização dos testes *supra* referidos, devemos ainda extrair que, em caso de dúvida sobre a inclusão da admissibilidade destes no RI, não esquecendo os ditames já expendidos que podem justificar uma tal inclusão, deve prevalecer o entendimento mais restrito, *i.e.*, a preservação dos direitos de personalidade em detrimento da realização de tais testes.

---

<sup>99</sup> O Ac. do STJ, de 24/06/1998, relatado por Matos Canas, Manuel Pereira e Almeida Deveza, *CJ*, Ano VI, Tomo II, 1998, pp. 292-295, entendeu ser legítima a previsão em RI de empresa de uma cláusula que obrigava, a título aleatório, à submissão dos trabalhadores a testes de alcoolémia, dado que soprar é “um esforço perfeitamente suportável por qualquer ser humano normal, para um tubo” e, como consequência “não podem considerar-se violados os arts. 24.º, 25.º e 26.º da CRP, por não se verificar desrespeito pela integridade física, nem pelo direito à identidade pessoal e nem ainda pela privacidade pessoal e familiar, pelo que a exigência da entidade empregadora aos ditos exames não ofende qualquer preceito constitucional.” Mais ainda, o referido tribunal, à questão colocada de saber se a ré poderia impor aos seus trabalhadores, empregados de mesa em restaurante classificado de primeira classe, a obrigação de se sujeitarem a testes para apurarem o grau de alcoolémia existente no sangue, entendeu, e a nosso ver bem, que laborando o autor num local onde se consomem bastantes bebidas alcoólicas e por razões de interesse da ré, como sejam a de “manter uma certa aparência – fundamental perante a clientela – é essencial para a ré transmitir a imagem de rigor, competência e disciplina nos serviços que presta, os quais são incompatíveis com a utilização dos funcionários em serviço.” A acrescentar à não violação de preceitos constitucionais e à legitimidade da entidade empregadora em saber se os seus trabalhadores se encontram a laborar alcoolizados, não descurou o tribunal também o facto de exercer sobre aqueles determinados poderes e, por inerência, constituir justa causa de despedimento “a recusa do recorrente em cumprir uma determinação legítima de sua entidade empregadora é muito grave”, representando uma “verdadeira afronta a esta”. A este propósito e dedicando algumas (breves) linhas ao acórdão citado, veja-se, para maiores desenvolvimentos, CARLOS PERDIGÃO, “Testes de alcoolémia e direitos dos trabalhadores”, *Minerva - Revista de Estudos Laborais*, Ano I, n.º 2, 2003, pp. 9-59.

<sup>100</sup> Posição também defendida por TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA, *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*, *op. cit.*, p. 481. Na p. 479 defende também a mesma autora que, em regra, os testes de despiste de álcool regulamentados através de RI são testes de sopro que indicam a percentagem de álcool no ar expirado, sendo os trabalhadores selecionados aleatoriamente, por sorteio.

<sup>101</sup> Podemos considerar como requisitos essenciais para a sua realização, a existência de contraprova, a sua realização em local separado e a por pessoal especializado para tal.

O mesmo raciocínio vale para a inserção de cláusula que proíba os trabalhadores de fumar no local de trabalho. De facto, o tabaco tem vindo a ser visto pelo nosso ordenamento jurídico como uma substância nociva capaz de prejudicar aqueles que, não fumando, se submetem involuntariamente ao fumo. À primeira vista parece lícita aquela disposição. Porém, tal proibição não pode ser absoluta, apenas tendencial, conhecendo a lei n.º 37/2007, de 14 de agosto, exceções: a permissão de fumar em zonas ao ar livre no local de trabalho e a permissão de fumar em zonas fechadas no próprio local de trabalho, desde que, como afirmava JOÃO LEAL AMADO cumpridos os requisitos de “sinalizador/separador/ventilador”<sup>102</sup>. Neste seguimento, se a lei dá luz verde à liberdade de fumar em zonas ao ar livre e em zonas fechadas mas que cumpram os requisitos necessários, não pode o RI ir contra a lei, apenas pode proibir o tabaco em locais fechados da empresa quando estes não estão respetivamente equipados para tal, como a lei *supra* citada assim o obriga<sup>103</sup>.

Frequentemente podem também aparecer em regulamentos internos de empresa disposições que proíbam conversas ou mesmo opiniões acerca de assuntos como a política, a religião<sup>104</sup>, a preferência futebolística, a orientação sexual, a nacionalidade. Que dizer destas cláusulas? Não mais se poderá dizer do que: estas estão claramente em confronto com o n.º 2 do art. 13.º da CRP e que, pela hierarquia que esta norma assume, serão tais disposições ilícitas. Mas será sempre assim? Ou haverá alguma situação em que estas poderão fazer-se valer no RI através da aplicação do critério da proporcionalidade? É notório que uma disposição com este conteúdo violaria a liberdade de expressão, pilar fundamental na nossa Constituição insuscetível de violação. Contudo, será também a resposta assim tão linear se tivermos em atenção uma cláusula de uma empresa ligada a um determinado clube de futebol que enuncie a proibição dos trabalhadores de falarem sobre os restantes clubes? É certo que não é por o trabalhador prestar o seu trabalho a uma determinada entidade

---

<sup>102</sup> *Contrato de trabalho*, 2ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, cit. p. 234.

<sup>103</sup> No ponto 3.1.4 do RI da companhia aérea *AIR FRANCE* está prevista uma cláusula para os trabalhadores com o seguinte conteúdo: “Por razões de higiene, segurança e saúde pública, é proibido fumar em instalações da empresa, exceto aquelas reservadas para este fim”, disponível em [www.sud-aerien.org/IMG/pdf/RI\\_PN\\_PS\\_partie\\_commune.pdf](http://www.sud-aerien.org/IMG/pdf/RI_PN_PS_partie_commune.pdf), consultado em 05/01/2015.

<sup>104</sup> Em França, o Conseil d'État por decisão datada de 25/01/1989 considerou ilegal uma norma de um RI que proíbia as discussões entre os trabalhadores que tivessem a ver com política, religião e ainda todas as conversas em língua estrangeira. *Vide*, sobre este assunto JOSSELINE DE LA CLAUSADE, “Le Règlement Intérieur D'entreprise et les Droits de la Personne”, Conseil d'État 25 Janvier 1989, *op. cit.*, pp. 201-204. Entre nós, para maiores desenvolvimentos sobre o tema, SUSANA SOUSA MACHADO, “Reflexões Iniciais Sobre a Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho”, *QL*, n.º 39, 2012, pp. 79-126.



empregadora ligada ao clube X que aquele tenha que ser adepto do mesmo. Será que ao proibir conversas sobre outras preferências futebolísticas do trabalhador, não se estará a pôr em causa a sua liberdade de expressão?<sup>105</sup> Tal como esta hipótese meramente teórica, a outras, muitas delas situações reais, não pode ser dada uma resposta imediata, sendo, para tal, imperativo adequar as situações individuais a cada cláusula.

Poderá ainda um RI conter uma cláusula que obrigue todos os trabalhadores a informar a entidade empregadora aquando da descoberta de uma doença como seja a SIDA? E as trabalhadoras grávidas? Estarão elas obrigadas a cumprir uma norma que as obrigue também a informar o empregador da sua gravidez? Claramente violadoras dos direitos *supra* referidos, estas cláusulas são ilícitas na maioria dos regulamentos internos. Mas, tal como se disse, na maioria, o que significa que há exceções em relação às quais elas se aplicam tendo em conta a proporção, adequação e a necessidade de cada caso em concreto.

Que situações justificarão informar a entidade empregadora da sua vida privada? *Vide*, a título de exemplo, o caso de um trabalhador ligado à área da saúde que, inerentemente à sua profissão, está permanentemente em contacto com fluídos orgânicos, infeções; motivo pelo qual se descobre que é portador de uma doença como a SIDA, conhecendo os seus modos de contágio, deve de imediato informar o empregador, uma vez estar a colocar em risco a saúde de outros<sup>106</sup>. O mesmo se aplica à trabalhadora grávida pois, se é unânime que é claramente violador dos seus direitos de personalidade informar o empregador da sua vida íntima, também é unânime que devemos ter presente os casos em que tal violação possa considerar-se legítima e, neste caso, a inclusão de cláusula que obrigue a informar o empregador da sua gravidez pode ser válida quando a trabalhadora é portadora de uma gravidez de risco. Tanto é que tal situação pode trazer dificuldades na sua prestação no trabalho devendo o empregador ter o devido conhecimento dessa mesma gravidez sob pena de, em caso de trabalho forçado estar a colocar em risco a saúde da trabalhadora, o que se

---

<sup>105</sup> A Cour de Cassation francesa decidiu, a 22 de janeiro de 1992, que era ilícito o despedimento de um trabalhador de um concessionário automóvel só por ter adquirido uma viatura automóvel de um outro concessionário, fundamentando-se tal decisão no art. 9.º do Code Civil, que assegura o respeito pela vida privada do trabalhador, JEAN SAVATIER, “La Protection de la Vie Privée des Salariés”, *Droit Social*, n.º 4 Abril, 1992, pp. 329-336, em especial, pp. 329-334.

<sup>106</sup> Veja-se, quanto a este ponto, para um maior desenvolvimento, JOANA NUNES VICENTE / MILENA SILVA ROUXINOL, “VIH/SIDA e Contrato de Trabalho”, *Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais: Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, Vol. II, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, pp. 789-847.

deve ao mero desconhecimento da sua situação de debilidade, quando se tivesse sido devidamente informado poderia indicar outro trabalhador para a mesma função. Podemos ir ainda mais longe, a cláusula também só pode ser considerada como lícita se tivermos em atenção a proteção que deve ser devida a uma trabalhadora grávida. Pois, se ela não estiver na plena capacidade das suas funções e, como consequência, houver necessidade de chamar algum serviço de emergência por indisposição daquela no local de trabalho, deve o empregador desde logo avisar os serviços médicos do que se trata, facto que se não souber só prejudicará a trabalhadora.

E uma cláusula que obrigue o trabalhador a ligar o GPS do veículo da empresa, quando o mesmo não é automático, para que o empregador tenha acesso a todas as suas coordenadas? Será lícita? Também esta não é isenta de dúvidas pois, se por um lado parece lícito ao empregador saber que caminhos traçou o trabalhador ao serviço da empresa, por outro também parece um verdadeiro atentado aos direitos do trabalhador enquanto ser, já para não falar da falta de confiança do empregador em relação ao trabalhador que deveria constar da relação de trabalho<sup>107</sup>.

Outra questão dogmática se prende ao RI quando este proíbe o uso de determinados meios eletrónicos pelo trabalhador durante o serviço, sejam estes pessoais ou da empresa no uso pessoal e não profissional. Exemplo comum é a proibição do uso de telemóvel, do uso de correio eletrónico e, recentemente, da utilização das redes sociais em pleno horário e local de trabalho. Em princípio parece que nada se poderia apontar a este tipo de cláusula, devendo ser considerada lícita tal disposição proibitiva. Vejamos.

E se o trabalhador se esquecer do relógio e não houver outro meio de saber em que período do dia se encontra, não lhe será legítimo usar o telemóvel pessoal para tal? E poderá

---

<sup>107</sup> A jurisprudência tem decidido no sentido de não considerar o GPS como uma ferramenta de videovigilância à distância, uma vez que aquele instrumento não permite captar as circunstâncias com imagem e som que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem, não havendo, assim, qualquer intrusão na esfera privada do trabalhador. Entre outros que sustentam a mesma posição, *vide* os acórdãos do STJ, de 13/11/2013, processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, relatado por Mário Belo Morgado, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 21/01/2015 e de 22/05/2007, processo n.º 07S054, relatado por Pinto Hespagnol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 21/01/2015. Por esta ordem de ideias parece defensável que, se a jurisprudência tem dado uma resposta negativa à questão de saber se o GPS deve ou não considerar-se como um meio de videovigilância, também deve ser negativa a resposta à questão de saber se a inclusão de uma cláusula em RI que obrigue o trabalhador a ligar o GPS em veículo da empresa quando o conduza no exercício das suas funções viola os direitos de personalidade do trabalhador.

o trabalhador usar o telemóvel da empresa para assuntos extra empresa ou estará cingido às chamadas profissionais? Relativamente à primeira questão, as dúvidas são cada vez maiores se dissermos que o uso de telemóvel em nada implicará no decorrer da tarefa desempenhada, mesmo não esquecendo que, por inerência, o mesmo desconcentra e, porventura diminui o tempo de trabalho ao mesmo tempo que aumenta o de distração do trabalhador. Claro que as dúvidas já se dissipam a uma maior velocidade se estivermos a pensar numa empresa de construção civil que ordenou, através de um RI, que os trabalhadores que exerçam funções num andar superior de prédios apoiados em meros andaimes não podem usar o telemóvel, a fim de conseguir a maior segurança do trabalhador que, ao infringir esta norma pode, por mero descuido, *v.g.*, a responder a uma “*sms*” ou a responder à caixa de “*e-mail*”, cair, causando um acidente de trabalho que isenta a entidade empregadora de qualquer culpa. Nestes casos os superiores interesses de segurança do trabalhador justificam tal proibição. E quanto à segunda questão colocada, o trabalhador pode usufruir do telefone da empresa para resolver assuntos pessoais? É inequívoco que, independentemente do cargo ocupado pelo trabalhador, o uso profissional dos telefones e/ou telemóveis da empresa é legítimo. Todavia, legítimo já não será o seu uso para efeitos pessoais<sup>108</sup>. É certo que hoje este assunto perdeu alguma da sua importância, dada a marginalização do telefone e a evolução do telemóvel que permitiu ao trabalhador estar contactável para toda e qualquer situação, sendo desnecessário o uso do telefone da empresa. Porém, não podemos afirmar como legítima a proibição do uso de um telefone ou telemóvel empresarial em situações como a de uma mãe que, sem saldo no seu telemóvel, necessita de telefonar para casa para perguntar se o seu filho doente já está melhor, sob pena de, se não o fizer não se conseguir concentrar na sua tarefa laboral. Seguindo este exemplo de JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, mostra o autor que, se o considerássemos como uma proibição legítima, “estariamos a exigir que a pessoa se comportasse como uma máquina e deixasse as suas preocupações familiares à porta da empresa”<sup>109</sup>, o que sabemos não ser possível.

---

<sup>108</sup> ALICE MONTEIRO BARROS defendeu mesmo que o trabalhador que, “sem justificativa plausível”, usar a *toilette* e o telefone de forma abusiva, pode violar “o dever de diligência” e constituir justa causa de despedimento, *Proteção à Intimidade do Empregado*, São Paulo, Editora LTr São Paulo, 1997, p. 85. Sobre o uso do telemóvel no local de trabalho *vide*, ainda, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “O Telemóvel e o Trabalho. Algumas Questões Jurídicas.”, *Estudos em Honra do Professor Doutor José de Oliveira Ascensão*, Vol. II, Coimbra, Almedina, 2008, pp. 1581-1589.

<sup>109</sup> *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 323.

Sobre a inserção de uma cláusula proibitiva no RI quanto ao uso de correio eletrónico ou mesmo da *Internet*, convém, antes de partirmos ao ponto fulcral, deixar claro que, se por um lado o uso daqueles traz benefícios à empresa, como meio rápido e eficiente de comunicação, de difusão de *marketing*, de comunicação com fornecedores, entre outros; por outro lado, o seu uso pode tornar-se uma fonte de riscos e perigos a nível de ataques informáticos ou mesmo de revelação de matérias confidenciais. Perante isto, se de um lado da balança temos a reserva da vida privada do trabalhador e, conseqüentemente, o direito de enviar mensagens através do seu “*e-mail*”; do outro lado aparece-nos a salvaguarda de tais direitos que não pode esvaziar por completo os poderes da entidade empregadora. Talvez tenha sido este o motivo do nosso legislador de, no n.º 2 do art. 22.º do CT ter deixado ao livre arbítrio do empregador o modo como estabelece a utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio eletrónico. Assim, em regra, parece legítima a sua proibição no RI em pleno horário de expediente. Contudo, considerando este o meio por excelência capaz de regular as comunicações na empresa, pode o empregador, ao invés de proibir, impor limites, horas de utilização, delimitar os *websites* a que os trabalhadores podem ter acesso ou mesmo enumerar os que lhe estão vedados<sup>110</sup>. Não obstante, são cada vez mais as tarefas e profissões que dependem deste meio de comunicação cada vez mais rápido e eficiente, como seja a de um advogado cujo endereço eletrónico é para ele um meio de trabalho indispensável. Aqui não se nota qualquer problema, uma vez que quando a *Internet* e o correio eletrónico são usados no exercício das suas funções, o seu uso não pode ser senão permitido. A questão coloca-se quando o seu uso diz respeito a questões extra empresa. Reafirma-se, parece-nos que seria lícito um RI conter uma norma que proibisse o uso do correio eletrónico no local e horário de trabalho sem ser por motivos profissionais<sup>111</sup>, no entanto, é cada vez mais difícil responder de forma linear e absoluta a estas questões, mesmo depois de as fazer passar pelo exame do art. 18.º da CRP.

---

<sup>110</sup> No mesmo sentido, Ac. da Relação de Lisboa, datado de 5/06/2008, processo n.º 2970/2008-4, relatado por Leopoldo Soares, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 24/01/2015.

<sup>111</sup> Um RI de uma empresa transnacional de seguros de vida com sede em França mas com uma sucursal em Portugal (*Prévoir Vie*), proíbe aos seus trabalhadores o uso do telefone dos escritórios da empresa “para chamadas pessoais e que nada tenham a ver com o desenrolar da actividade comercial” (ponto 13.2) e obriga a que o trabalhador faça “uso dos serviços da Internet exclusivamente no âmbito da sua actividade profissional” (ponto 14.4), disponível em [www.prevoir.pt/informacoes/docs/codigo-conduta.pdf](http://www.prevoir.pt/informacoes/docs/codigo-conduta.pdf), consultado em 21/11/2014.

Face ao exposto, parece-nos defensável que o empregador, detentor do poder regulamentar, possa, através de um RI, proibir a utilização, para fins privados, do correio eletrónico da empresa<sup>112</sup>. Contudo, tal não inviabiliza que todas as comunicações pessoais enviadas sejam ilícitas. Pois serão de admitir mensagens de conteúdo pessoal com carácter de urgência ou qualquer outro que justifique a sua utilização, ainda que proibidas, deixando margem para certa tolerância do controlo do empregador<sup>113</sup>.

Pode ainda constar de um RI uma disposição que proíba o casamento entre dois trabalhadores da mesma empresa. Perante tal, não nos apraz senão defender a ilicitude de tal cláusula. De facto, a vida íntima e privada de cada trabalhador em nada diz respeito ao empregador, pelo que não se pode opor a tal, muito menos infringindo o direito a constituir família constitucionalmente consagrado no art. 36.º da nossa Lei Fundamental<sup>114</sup>.

Mais comum que quaisquer outras acima descritas são as cláusulas que façam impelir o trabalhador a usar farda<sup>115</sup>. Para formar uma convicção sobre se é ou não ilícita tal cláusula, não podemos deixar de a avaliar conjuntamente com o tipo de trabalho que aquele exerce, ou seja, o uso ou não de farda só pode analisar-se com as necessidades da profissão em causa. O uso de farda justifica-se, não só por uma questão de imagem ou aparência, como é frequente em trabalhadores da área da hotelaria ou da restauração, onde o seu uso faz realçar a marca da empresa, como também para uma maior proteção do trabalhador no local de trabalho. Quanto a este último, a título de exemplificativo, aparece-nos o setor da limpeza

---

<sup>112</sup> Com a mesma opinião, JOANA VASCONCELOS, *O Contrato de Trabalho. 100 Questões.*, Lisboa, Universidade Católica de Lisboa, 2004, p. 92.

<sup>113</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES defende mesmo, a este propósito, que devia constar do RI a distinção correta entre o correio pessoal e profissional, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 383.

<sup>114</sup> TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA defendeu a ilegalidade de uma cláusula no contrato de trabalho que condicionasse a “permanência da mulher no seu posto de trabalho ao seu estado civil (de solteira), de tal forma que o contrato se suspende ou, mesmo, extingue se elas se casarem”. Por analogia, se a mesma for incluída num RI integrando a parte contratual deste, parece que, pelos mesmos motivos se deve considerar ilícita, ainda que tenha havido aceitação tácita ou expressa do trabalhador a este, *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador, op. cit.*, p. 180. No sentido de considerar ilícita uma cláusula que proíba o casamento entre trabalhadores da mesma empresa veja-se, na doutrina brasileira, ALICE MONTEIRO BARROS, *Proteção à Intimidade do Empregado, op. cit.*, p. 116. Defendendo mesmo a proibição de inclusão no RI de uma cláusula do mesmo tipo veja-se, na doutrina Francesa, OLIVIER TISSOT, “La Protection de la Vie Privée du Salarié”, *Droit Social*, n.º 3 Março, 1995, p. 228.

<sup>115</sup> Consta do ponto 1.5.4 do RI da *AIR FRANCE* que os trabalhadores que executam a sua atividade a bordo devem obrigatoriamente usar farda por ser a melhor forma de levar até à clientela a imagem de marca da companhia aérea, disponível em [www.sud-aerien.org/IMG/pdf/RI\\_PN\\_PS\\_partie\\_commune.pdf](http://www.sud-aerien.org/IMG/pdf/RI_PN_PS_partie_commune.pdf), consultado em 05/01/2015.

que, ao abrigo do cumprimento do uso de farda, os trabalhadores não estão senão a proteger o seu vestuário, afastando-o de produtos químicos<sup>116</sup>.

Por último, por vezes são inseridas em regulamentos internos de empresa disposições que contêm determinadas imposições como “as senhoras devem manter o cabelo apanhado”; “os trabalhadores devem aparecer de barba feita”; “é obrigatório o uso de maquilhagem por parte das trabalhadoras”; “é obrigatório manter as unhas cortadas”, entre outras. Que dizer acerca destas? Que só podemos averiguar da sua licitude se tivermos ao mesmo tempo em conta o tipo de profissão para o qual a imposição ou proibição deve ser válida<sup>117</sup>. Aliás, se atentarmos no último exemplo acima referenciado, facilmente veremos que não será ilícita uma cláusula com esse conteúdo se os seus destinatários forem senão profissionais de saúde, como retrata o caso dos enfermeiros, pelas razões óbvias de evitar a acumulação de micróbios nas unhas que poderão vir a transmitir-se no contacto com os doentes. É certo que, se a mesma imposição aparecer num RI de uma entidade bancária tal não se justifica carecendo mesmo de remoção ou, em certos casos, de alteração para alcançar a licitude necessária para poder vigorar enquanto tal naquele instrumento.

Se, portanto, considerarmos como válidas as disposições descritas num RI e o trabalhador se recusar a cumpri-las, de que modo poderá o empregador reagir?

Perante tal situação, não estamos senão perante a violação de um dos mais prestigiados deveres do trabalhador enquanto tal: o dever de obediência às ordens emanadas pela entidade empregadora. Ora, perante a recusa ilegítima do trabalhador em realizar os testes de alcoolémia ou exames toxicológicos, em fumar em locais não proibidos na empresa, em informar o trabalhador devidamente da doença do qual é portador, sabendo que tal pode

---

<sup>116</sup> A Relação do Porto condenou, por acórdão datado de 28 de Janeiro de 1991, um trabalhador à sanção mais grave do nosso CT: o despedimento, por este ter desobedecido, não a um RI mas a uma ordem de serviço, da qual constava a obrigatoriedade de usar um fato de trabalho azul (vulgarmente conhecido por fato-macaco) distribuído gratuitamente aos trabalhadores, cujo objetivo era uma maior proteção e higiene do trabalhador e evitar o desgaste da roupa pessoal deste. O incumprimento desta cláusula determinava um procedimento disciplinar. Acontece que o trabalhador não se apresentou ao serviço no dia fixado com o fato apropriado, tendo sido alvo de uma infração disciplinar que se agravou pela sua recusa da prestação de trabalho nos dias seguintes, só voltando à empresa quando foi notificado para prestar declarações acerca do processo disciplinar, motivo pelo qual mais tarde foi alvo de despedimento com justa causa. *Vide*, sobre este aresto e respetiva anotação, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Recusa da Prestação do Trabalho Por Não Uso de Fato Apropriado. Suspensão. Despedimento Disciplinar”, *RDES*, n.º 3/4/5, ano XXXIII, 1991, pp. 329-367.

<sup>117</sup> *Vide*, por todos, TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA, “O Poder Directivo do Empregador e o Direito à Imagem do Trabalhador”, *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*, Coimbra, Almedina, 2007, pp. 291-320.

afetar a saúde de terceiros, beneficiários ou não da relação laboral, perante o uso do telemóvel ou do correio eletrónico da empresa para fins extra profissionais sem justificação aceitável ou mesmo perante a recusa em usar a farda ou uniforme imposto pelo empregador, entre outras, o empregador pode fazer uso dos seus poderes. Poderes esses que lhe são conferidos apenas na qualidade de empregador, derivados da relação laboral de superioridade/subordinação. Assim, e uma vez tendo à sua disposição tais poderes, a entidade empregadora pode fazer valê-los em sede de processo disciplinar para com o trabalhador que não cumpriu as ordens emanadas pelo empregador, o que pode dar origem a um procedimento disciplinar, o que culminará, conseqüentemente, numa sanção disciplinar. Se, em caso de recusa daquele resultar um acidente de trabalho ou mesmo uma doença profissional, pode incorrer também em responsabilidade civil ou mesmo incorrer em responsabilidade contraordenacional ou criminal. Veja-se, para mera compreensão do que foi expandido, um exemplo meramente académico. Tomemos como exemplo que um trabalhador *x* da empresa *y* se recusou a realizar o teste de alcoolémia imposto por RI. Teste esse que visava, por mero sorteio, aleatoriamente, atingir apenas alguns dos seus trabalhadores. E, naquele dia foi sorteado aquele trabalhador, que se recusou a realizar o teste, desobedecendo às ordens do empregador, justificando a sua recusa por entender que aquele constitui um atentado aos seus direitos fundamentais, em especial, uma invasão à sua vida privada. E, naquele dia, ao conduzir um veículo ao serviço da empresa, o trabalhador *x* atropela *a*, provocando-lhe a sua morte, ficando provado que a causa deste acidente se deve ao excesso de álcool no sangue. O facto de o trabalhador ter infringido, por diversas vezes, uma ordem do empregador constante do RI, pode, como consequência, terminar numa sanção mais grave como é o caso do despedimento com justa causa<sup>118</sup>. Sanção que apesar de gravosa, talvez seja a única capaz de se revelar eficaz na prevenção, uma vez que as restantes sanções e advertências por vezes de nada servem, caso contrário os trabalhadores não sentiam necessidade de infringir novamente a mesma ordem<sup>119</sup>.

---

<sup>118</sup> A propósito dos testes de álcool, citando CARLOS PERDIGÃO “A partir do momento em que é sustentada a legitimidade do empregador para impor os testes de alcoolémia, e que se considera legal tal procedimento, porque decorrente do exercício do poder directivo e regulamentar que lhe é reconhecido, parece não haver dúvidas de que a violação pelo trabalhador do dever de obediência pode constituir justa causa de despedimento.”, “Testes de Alcoolémia e Direitos dos Trabalhadores”, *Minerva - Revista de Estudos Laborais*, *op. cit.*, cit. p. 30.

<sup>119</sup> *Vide*, como exemplo de um despedimento por justa causa motivado pela recusa de uma ordem emanada pela entidade empregadora através de um RI: a submissão a um teste de álcool (tendo sido referenciado no Ac. que aquele já tinha sido alvo de anterior sanção de suspensão de trabalho por já ter sido alvo de um teste de

E se, em vez do incumprimento por parte do trabalhador, houver antes uma violação dos direitos deste por parte do empregador ao incluir no RI disposições abusivas? De que forma poderão os trabalhadores reagir contra tal pretensão da entidade empregadora?

Primeiro que tudo, há situações nas quais é permitida a contraprova, como é o caso dos testes de alcoolémia. Porém, não é o facto de fazer valer essa contraprova que faz com que deixe de se infringir os direitos de personalidade do trabalhador. Assim, cumpre questionar de que forma podem os trabalhadores opor-se ao que consideram manifestamente inconstitucional por ser violador dos seus direitos de personalidade.

Para fazerem valer os seus direitos e impedir uma invasão de privacidade, os trabalhadores podem lançar mão de uma providência cautelar ou de uma ação especial em matéria de anulação e interpretação de cláusulas que visem sobre a tutela da personalidade do trabalhador, prevista nos arts 26.º n.º 1, al. g) e 186.º - D a 186.º - F do CPT. Devem ainda, para tal, ser tidas ainda em atenção as normas constantes da CRP que protegem tais direitos.

Não podemos dar ainda como encerrado este assunto se tivermos em conta a forte tendência das empresas para substituírem a elaboração de um RI por uma circular interna ou uma “ordem/nota de serviço”. O facto de não necessitarem de qualquer formalidade e de unilateralmente se imporem ao trabalhador abona claramente a seu favor, assemelhando-se a um medicamento genérico que, se faz o mesmo efeito que um não genérico pergunta-se: porquê pagar um valor mais elevado quando um de menor valor faz o efeito pretendido? Ora, o mesmo se passa com estas figuras afins ao RI. Se estas ficam menos custosas em termos económicos para o empregador e implicam ainda um menor esforço de elaboração, fazendo, na prática, o mesmo efeito, parece-nos legítimo que o empregador se sirva de tais figuras para fazer valer o seu poder perante o trabalhador.

Até aqui não podemos recriminar aquelas notas de serviço. O problema surge-nos quando aquelas implicam um prejuízo ao trabalhador ao resvalarem uma afronta aos direitos de personalidade daquele. É evidente que se não admitem formalidades de elaboração, por

---

alcoolémia na qual acusou uma taxa de álcool no sangue de 1,74 gr/lit.) que se agravou pelo facto do trabalhador exercer a função de delegado sindical naquela empresa, motivo pela qual se esperava deste “um exemplo de suas obrigações e exigência dos seus direitos efectivos e realmente existentes e não o contrário”, Ac. 26/06/1998, *CJ, op. cit.*, pp. 292-295.



consequência também não admitirão de controlo, o que torna a legalidade das suas normas cada vez mais de difícil controlo e de maior dúvida em relação ao seu conteúdo.

Já em França, apogeu do RI, tal não acontece. Ainda que neste país, por vezes, em vez de trabalhadores ou de assalariados, contratem agora as empresas colaboradores e, perante tal, prefiram usar o que denominam de códigos de conduta ou de ética<sup>120</sup> para se imporem perante aqueles, tal não deixa por terra o seu controlo, muito pelo contrário, *i.e.*, existe uma equiparação destes aos RI, pelo que não escapam ao controlo da legalidade e, por inerência também os direitos de personalidade estão assim sob proteção. Talvez devesse ser essa a posição a defender, de *iure constituendo*, no nosso ordenamento jurídico. Ou seja, a melhor maneira de evitar o recurso às “ordens de serviço”, às “circulares internas” ou a outras que a estas se equiparem, como forma de desvio às formalidades previstas no RI, passará, sem sombra de dúvida, pela equiparação daquelas a este, de modo a que, ainda que aquelas levem pontos de avanço sobre esta figura, possam, quanto ao controlo, os trabalhadores lançar mão dos meios de reação que lançam em caso de dúvida da legalidade de alguma cláusula do RI<sup>121</sup>. E, uma vez mais, reafirmo que tal equiparação só me parece pertinente por uma questão de reação por parte dos trabalhadores a normas que, ao versarem sobre o mesmo conteúdo de um RI, também deviam ser alvo de controlo judicial se alguma dúvida houvesse quanto à legalidade de alguma disposição. Sobre estas figuras afins aos regulamentos internos de empresa nos deteremos já no ponto seguinte.

## 2.8 Figuras Afins: as Circulares Internas

Muito próximas do RI, “as ordens de serviço” ou “circulares internas”, assim vulgarmente designadas, encontram, tal como o RI, fundamento no poder regulamentar ou

---

<sup>120</sup> O Código de Conduta da entidade bancária Millennium bcp prevê, na al. c) do n.º 1 do art. 15, que os seus colaboradores devem: “abster-se de praticar os seguintes atos: (...) c) obtenção de crédito junto de qualquer terceiro em montante e condições que possa conduzir à degradação da sua solvência ou comprometer a sua integridade pessoal.”, o que configura senão uma obrigação de recorrer aos serviços prestados na empresa. Disponível em [ind.millenniumbcp.pt/pt/Institucional/governacao/Documents/codigo\\_deontologico.pdf](http://ind.millenniumbcp.pt/pt/Institucional/governacao/Documents/codigo_deontologico.pdf) e consultado em 2/01/2015.

<sup>121</sup> No mesmo entendimento de que, de *iure constituendo*, deve haver uma equiparação das circulares ou notas de serviço ao RI quando estas versem sobre as mesmas matérias que a lei prevê do campo do RI, por uma questão de controlo da sua legalidade *vide*, ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, pp. 216-217.

no poder de direção do empregador, conforme se aceite ou não a autonomia do primeiro, respetivamente. Como já vem sendo dito, é inegável que o fundamento daquele não possa passar senão pelo poder que é conferido ao empregador, dado a relação laboral se apresentar como uma relação assimétrica, de poder-sujeição. O que, neste ponto, ainda divide a doutrina é o tipo de poder que confere ao empregador a possibilidade de emanar disposições regulamentares<sup>122</sup>.

Se por um lado podemos dizer que o centro de gravidade do poder regulamentar, posição defendida ao longo deste estudo, não pode ser senão o RI por excelência, por outro lado temos que admitir que as restantes figuras que consigo se assemelham também resultam daquele poder, ainda que a título meramente secundário<sup>123</sup>. E outra posição não pode por nós ser defendida se tivermos em consideração que, enquanto o RI foi alvo de um rigoroso controlo, aquelas serviram, em regra, apenas como um meio de fuga àquele, ocupando o seu lugar devido à ausência de formalidades, posição que hoje têm perdido devido à drástica remoção do procedimento e controlo daquele. Na dúvida permanente entre a elaboração de um ou de outro, hoje, pela primeira vez poderá dizer-se que a entidade empregadora pode preferir a emanação do RI, ocupando este, na pirâmide regulamentar, o topo enquanto lugar principal, enquanto aquelas se deixam ficar pela base<sup>124</sup>.

Em regra rotuladas por, “ordens/notas de serviço” ou “circulares internas”, estas são também conhecidas por “comunicações”, “instruções”, “normas de aplicação permanente”, “códigos de conduta”, “códigos de ética” e “diretivas”, não esquecendo todos os outros documentos que possam designar-se como análogos a estas, ainda que não titulados com a mesma designação.

Detendo uma atenção especial sobre estas figuras, urge realçar as suas características, ao mesmo tempo que as distinguimos do instrumento em estudo. Gerais e abstratas, emanadas pela entidade empregadora, desprovidas de formalidades quanto ao procedimento e controlo, necessitando apenas para sobrevivência de publicitação e, ocupando o seu corpo

---

<sup>122</sup> Sobre este tema *vide* o capítulo 1 deste estudo, no qual propendemos para uma autonomia do poder regulamentar, como fundamento do RI e das figuras que a ele se assemelham e que agora estão em estudo.

<sup>123</sup> Defendendo que “o R.I. é a forma por excelência de exercício do poder regulamentar, mas não a única”, ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 206.

<sup>124</sup> JOÃO MOREIRA DA SILVA defendeu mesmo que não seriam de admitir “as cláusulas de regulamento interno onde se prevê que determinados assuntos serão regulados por “ordens de serviço” a emitir pelo empregador”, *Direitos e Deveres dos Sujeitos da Relação Individual de Trabalho*, *op. cit.*, p. 88.

normativo as mesmas matérias que a lei prevê no n.º1 do art. 99.º do CT para o RI, diríamos que aquelas e este em muito se assemelham<sup>125</sup>. Porém, embora a elaboração de um RI necessite, ou durante muito tempo necessitasse de certos cumprir requisitos para vigorar, às outras apenas lhe era imposto que fossem dadas a conhecer aos trabalhadores. Mas será este o critério que as distingue? Parece-nos que não. A existência de duas figuras exatamente com o mesmo propósito, apenas distinguíveis pelo cumprimento das formalidades para umas e da sua ausência para as outras, iria acabar sempre na deterioração de uma em função da outra pelo que, mais dia, menos dia, iria acabar por desaparecer a que representasse, para o empregador, maiores complexidades na sua formação. Não obstante, o facto é que ainda encontramos das duas espécies no mundo laboral e, não raras vezes, na mesma organização empresarial. Então, o que as distingue verdadeiramente?

O traço marcante das “ordens de serviço” encontra-se no carácter meramente casuístico, pontual ou mesmo circunstancial e provisório das suas disposições, contrastando em larga medida com a permanência e estabilidade que assombra o RI. Como exemplos dessa pontualidade, aparecem nas “circulares” disposições acerca de “mapas de férias, delegações de competência, ordens de transferência ou promoções”<sup>126</sup>. Na esteira de MONTEIRO FERNANDES “ através desses documentos são estabelecidos, de modo mais ou menos avulso, regras de funcionamento e critérios de interpretação e aplicação de normas a que a empresa se encontra sujeita; são estabelecidos organigramas, cadeias hierárquicas, quadros de pessoal, delegações de competência; como podem, enfim, ser formalizados actos de gestão de natureza mais concreta, por exemplo nomeações, transferências, promoções, substituições temporárias”<sup>127</sup>.

---

<sup>125</sup> Quando uma “ordem de serviço” representa uma manifestação de vontade contratual, a maioria da jurisprudência tem a considerado um RI, motivo pela qual, uma vez aceite pelo trabalhador, tácita ou expressamente, não pode ser alterada por determinação unilateral da entidade empregadora. Neste sentido, Ac. STJ, de 28/06/2006, processo n.º 06S699, relatado por Pinto Hespagnol, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto a 13/01/2015; Ac. do STJ, de 04/02/2004, processo n.º 03S2928, relatado por Fernandes Cadilha, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 14/11/2014; Ac. da Relação de Coimbra, de 22/04/2010, relatado por Fernandes da Silva, Azevedo Mendes e Serra Leitão, *CJ*, Ano XXXV, Tomo II, 2010, pp. 68-70; Ac. do STJ, de 16/06/2004, relatado por Salreta Pereira, Paiva Gonçalves e Vítor Mesquita, *ADSTA*, *op. cit.*, pp. 697-704 e Ac. do STJ, de 16/06/2004, relatado por Salreta Pereira, Paiva Gonçalves e Vítor Mesquita, *CJ*, *op. cit.*, pp. 275-276. Em sentido diverso, Ac. da Relação de Lisboa, de 12/12/2001, relatado por Maria João Romba, Albano Dinis Roldão e Andrade Borges, *CJ*, Ano XXVI, Tomo V, 2001, pp. 164-166.

<sup>126</sup> Exemplos retirados da obra de PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, cit. p. 594.

<sup>127</sup> *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 241. Porém, outras matérias podem ainda ser objeto de regulação através de “circulares”. A título de exemplo, o grupo português Portucel Soporcel emitiu a Ordem de Serviço n.º 04/05 com o objetivo de regular os estágios profissionais da empresa.

As características da generalidade e abstração também fazem parte das “ordens de serviço”. Não obstante, estas não impedem que, em certas situações, seja restringido o círculo de destinatários, visando atingir determinada categoria de trabalhadores<sup>128</sup>.

Como vem sendo subentendido ao longo deste estudo e de outra forma não poderia ser, cabe à entidade empregadora o poder regulamentar logo, é sobre ela que impende a elaboração do RI, se assim o entender por necessário para a organização da sua empresa. Neste ponto, as referidas “ordens de serviço” também se distinguem daquele, ao permitir a sua emanção por pessoal dirigente que não o empregador<sup>129</sup>.

Caraterizadas pela pontualidade e com possibilidade de provirem de dirigentes de determinada categoria da empresa para destinatários específicos, as “circulares internas” detêm ainda uma outra característica que as identifica: a ausência de formalidades quanto ao procedimento e controlo, tornando-se apenas imprescindível o ato pelo qual se dão a conhecer aos destinatários. Seguindo MONTEIRO FERNANDES, “as ordens e instruções de serviço, são declarações receptícias, o que significa que necessitam ser levadas ao conhecimento dos destinatários – naturalmente pela via instituída na organização – para que produzam os seus efeitos. A publicação é pois o estágio pelo qual se perfecciona o acto directivo e, igualmente, aquele em que se torna eficaz”<sup>130</sup>.

A lei n.º 23/2012, de 25 de junho eliminou o único requisito que ainda subsistia a nível de controlo do RI, *i.e.*, se pudermos designá-lo de controlo, uma vez que este foi-se perdendo gota a gota com a codificação laboral e suas sucessivas alterações. Na altura em que o controlo administrativo sobre aquele podia ditar a sua aprovação ou não, as “ordens de serviço” serviam como uma fuga a esse controlo, podendo o empregador manipular o conteúdo a seu favor, sendo que estas não estavam sujeitas a qualquer formalidade e portanto iriam, assim que publicitadas, impor-se ao trabalhador, ainda que as disposições lhe fossem

---

<sup>128</sup> Acompanhando de perto, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES “*Direito do Trabalho, op. cit.*”, p. 241.

<sup>129</sup> Defendendo a mesma posição, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 177. Também no mesmo sentido ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES que defende que, em regra, as ordens de serviço são emitidas pelos órgãos de gestão porém, podem também ser emitidas por detentores dos titulares de hierarquia da empresa, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 241.

<sup>130</sup> *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 242. No mesmo sentido, o Ac. TRL, datado de 6/10/2010, processo n.º 475/07.TTFUN.L1-4, relatado por Paula Sá Fernandes, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 13/01/2015, entendeu que quando está em causa uma “ordem de serviço”, ela se torna eficaz “logo que os seus destinatários, os trabalhadores, dela tenham conhecimento, o que normalmente sucede através da publicitação que dela é feita no seio da empresa”.

desfavoráveis ou violassem algum direito<sup>131</sup>. Era um instrumento que, ao estar na inteira disposição do empregador permitia a imposição de regras aos trabalhadores sem estarem sujeitas a qualquer controlo e traduzia-se ainda numa forma de combater as formalidades legais que tanto incomodavam a entidade empregadora. Foi assim anos e anos. Hoje, apenas resistem ainda como formalidades essenciais a audição das instâncias representativas dos trabalhadores e a sua publicitação. As “ordens de serviço” cumprem este último, pelo que, a serem usadas como meio de fuga às formalidades legais, atualmente apenas protegem o seu conteúdo da comissão de trabalhadores. Motivo pelo qual têm vindo a perder o poder que em tempos ganharam, aproximando-se a passos largos daquele instrumento. Subentendemos, neste ponto, que as “ordens de serviço” para tal contemplavam todas as características do RI assumindo o carácter de permanência que só a ele estava reservado. Obviamente que aquelas que se afastaram do controlo e procedimentos do RI pelo seu conteúdo de índole transitório são verdadeiras “circulares internas”. No seguimento do explanado é inegável que a substituição de um RI por uma “instrução” frustraria todo o regime jurídico daquele assim como o seu propósito.

A discussão sobre a natureza jurídica das “ordens de serviço” subsiste na doutrina. Se, por um lado, há autores que entendem que todos os instrumentos internos da empresa com âmbito geral e abstrato e emanados pela entidade empregadora são regulamentos internos<sup>132</sup>, por outro, há aqueles que as distinguem com base no seu âmbito casuístico<sup>133</sup> e, há ainda, aqueles que, em face da função para a qual é usada pelo empregador, pontual ou permanente, as classificam como “ordens de serviço” ou RI, respetivamente<sup>134</sup>. Inclino-nos para esta

---

<sup>131</sup> Em França, até 1982 as “ordens de serviço” também foram usadas como meio de evitar os formalismos impostos para a elaboração e revisão do RI, JEAN PÉLISSIER / ALAIN SUPIOT / ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du Travail*, *op. cit.*, p. 966.

<sup>132</sup> Tese defendida por JOSÉ ANDRADE MESQUITA que escreveu, ao tempo de vigência da LCT, “sempre que a entidade patronal consagre regras, de forma geral e abstracta, através de documentos internos, está-se perante um *regulamento de empresa*, independentemente da designação que lhe seja atribuída”, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 120-121.

<sup>133</sup> Defendem o carácter transitório das ordens de serviço em face da estabilidade que caracteriza o RI, autores como PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 594; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 177-178 e JOÃO MOREIRA DA SILVA, *Direitos e Deveres dos Sujeitos da Relação Individual de Trabalho*, *op. cit.*, pp. 87-88.

<sup>134</sup> Neste sentido, ANA ISABEL LAMBELHO COSTA entende que “as circulares internas deixam de exercer a sua verdadeira função – fixação de normas gerais e abstratas, mas transitórias ou casuísticas – para passarem a substituir os R.I. (...) quando tal aconteça, as circulares devem estar sujeitas ao mesmo regime jurídico dos R.I. (...) Com o que se acaba de dizer não se pretende que qualquer “circular” obedeça ao regime do R.I.; apenas aquelas que contenham normas com vocação de perdurarem no tempo”, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, pp. 206-297. Também no sentido de considerar que as “ordens de serviço” quando não sejam meramente circunstanciais, mas se destinem a perdurar no tempo, devem obedecer ao regime jurídico

última posição. Se as notas de serviço se destacam pelo seu âmbito provisório não podem ser consideradas como regulamentos internos, muito menos serem submetidas ao seu regime e formalidades, podendo inclusive vigorar numa mesma entidade empresarial um RI e uma ou várias “ordens de serviço”. Se o objetivo destas for substituir um RI ocupando-se o seu conteúdo de matérias que visam perdurar no tempo, furtando-se a todos os procedimentos legais obrigatórios, então não podemos senão defender a sua obrigação de sujeição às mesmas formalidades e procedimentos que a lei impõe ao RI<sup>135</sup>. Se desempenham a mesma função, o defensável é que obedeçam aos mesmos requisitos<sup>136 137</sup>.

Não obstante, as “circulares” nem sempre se vestem de vantagens para o empregador, mesmo quando funcionavam ou nos casos em que ainda funcionam como uma fuga aos procedimentos legais. Em primeiro lugar, se funcionarem como uma substituição ao RI e, inerentemente, forem alvo de impugnação, sofrerá a entidade empregadora uma contraordenação prevista no n.º 5 do art. 99.º do CT, por violação dos nos.º 2.º e 3.º do mesmo artigo, no qual constam as formalidades necessárias para a entrada em vigor do RI e as quais aquela devia cumprir não sendo o instrumento por si emanado mais do que um RI. Em segundo lugar, por não considerar a “instrução” como um regulamento, não beneficia do *princípio do favorecimento regulamentar*<sup>138</sup>. Este vai de encontro ao art. 104.º do CT que presume a aceitação tácita pelo trabalhador da parte contratual do RI, caso a este não se oponha, por escrito, no prazo indicado pela lei<sup>139</sup>. De facto, se uma “circular”, visto se ocupar

---

do RI, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *op. cit.*, p. 95.

<sup>135</sup> A título de nota, uma coisa é igualar as “ordens de serviço” aos RI a nível de designação quando aquelas transcendam a sua característica da provisoriedade para a da durabilidade; outra é dizer que aquelas se devem submeter, em caso de tentativa de substituição do RI pelas “ordens de serviço”, aos mesmos requisitos daquele, posição que é unânime na doutrina, independentemente da designação que lhe é atribuída, RI ou na mesma “circular interna”.

<sup>136</sup> Caso contrário, corria-se o risco de, no tempo em que as formalidades de procedimento e controlo do RI se diferenciavam a passos largos das “ordens de serviço”, de as empresas irem construindo o seu RI à custa das várias “circulares” providas da entidade empregadora, sem o cumprimento das condições legais indispensáveis para tal. No mesmo sentido, ao tempo de vigência da LCT, período no qual era obrigatória a aprovação daquele por uma entidade competente, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *op. cit.*, p. 95.

<sup>137</sup> Em França é o próprio Code du Travail que dispõe no art. L. 122-39, al. 1) que “les notes de service ou tout autre document qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l’article L. 122-34 sont, lorsqu’il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à ce règlement intérieur”, submetendo-se estas ao mesmo regime jurídico que o RI. Norma que só podemos aplaudir e defender como solução a aplicar, de *iure constituendo*, no nosso ordenamento laboral.

<sup>138</sup> Itálico nosso.

<sup>139</sup> Seguimos de perto o entendimento de JOSÉ ANDRADE MESQUITA, ao tempo de vigência da LCT, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 121.

da organização e disciplina do trabalho, a mesma substância de que se ocupa o conteúdo do RI, contiver matérias de índole contratual, não pode o empregador dar essas mesmas cláusulas por impostas ao trabalhador através da sua aceitação tácita. Subentenda-se, se não é um RI, porque há de o empregador beneficiar das vantagens que aquele lhe traria? Precisamente por não querer elaborar aquele instrumento de modo a evitar as formalidades, as escassas ainda legalmente impostas, não pode também pela substituição “ilegal” deste por uma “ordem de serviço” sair beneficiado.

E se a entidade empregadora lançar mão daquele princípio para obter vantagens? Tal como defendeu JOSÉ ANDRADE MESQUITA, “estar-se-á perante abuso do direito, na modalidade de *venire contra factum proprium*. Isto porque a entidade patronal, apesar de não tratar o texto como um regulamento (...) pretende beneficiar do respetivo regime jurídico, na parte que lhe é favorável”<sup>140</sup>.

Se tivermos em conta que o tecido empresarial português se caracteriza por pequenas e médias empresas, compreende-se que em certas empresas não haja necessidade de regular a organização e disciplina no trabalho através de um RI, talvez porque o número de trabalhadores ou mesmo o volume de trabalho não o justifique, sendo mais rentável a emanação de “ordens de serviço” para os aspetos gerais e abstratos que vão surgindo na vida quotidiana da empresa<sup>141</sup>.

---

<sup>140</sup> *Idem*.

<sup>141</sup> F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA defendeu que “as ordens de serviço” podiam ser um complemento ou um modo de modificação do RI, “Os Poderes da Entidade Patronal no Direito Português”, *op. cit.*, p. 312. A este propósito vide o Ac. do STJ, de 12/10/2011, processo n.º 3074/06.7TTLSB.L1.S1, relatado por Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 14/11/2014, que defendeu que as “ordens de serviço” em causa eram destinadas a “completar ou complementar o regulamento interno vigente, pelo que gozam da mesma força jurídica a ele subjacente, assumindo materialmente a mesma natureza”. Para tal, continha o RI da empresa uma cláusula que dispunha que “O regime do presente regulamento será completado nas matérias que o integram por ordens e serviço emanadas do conselho de administração, dentro dos poderes que a lei e os estatutos lhe conferem”. Também em Itália, RENATO SCOGNAMIGLIO, escreveu que as “ordens de serviço” são um complemento ao RI, *Diritto del Lavoro*, 3ª edição, Napoli, Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene, 1994, p. 55.

## CAPÍTULO III – DA ADESÃO AO REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA

### 3.1 Do Contrato De Adesão: Noção e Especificidade no Mundo Juslaboral

Como não podia deixar de o ser, a massificação no mundo moderno assume importante relevância para o direito e mormente para a matéria de que tratamos. Em causa está a figura do contrato. Imbuídas num espírito de racionalização e eficácia da atividade empresarial, de planificação da atividade, de uniformização das relações contratuais, de previsibilidade da atividade futura, de diminuição de custos ligados à contratação, de celeridade na conclusão de contratos e de simplificação nos serviços de apoio jurídico de modo a não gastar tempo em novos contratos personalizados, reduzindo os encargos com a sua celebração, as empresas adotam um novo modelo de contrato: o contrato *standard*<sup>142</sup>. Com o objetivo de maximização de lucros, de intensificação do ritmo produtivo e do aumento da capacidade de produção nasceu a necessidade de pré-determinar cláusulas num modelo de contrato que serviria para toda e qualquer nova contratação na empresa. Este fenómeno que se torna perfeitamente compreensível num mundo empresarial onde a racionalização e a redução de custos ocupa o topo dos seus intentos veio a ser apelidado de “standardização” das condições contratuais, o que reformou o modo de contratação. A este propósito e nas sábias palavras de ANTÓNIO PINTO MONTEIRO “à produção e distribuição *standard* corresponde necessariamente a contratação *standard*”<sup>143</sup>.

Podemos inferir, pelo já exposto, que ao contraente mais fraco não resta senão aceitar ou recusar o referido contrato<sup>144</sup>, sendo que esta última hipótese não constitui uma *verdadeira alternativa*<sup>145</sup>. De facto, em regra, é assegurado a qualquer contraente o princípio

---

<sup>142</sup> Seguimos de perto, nesta questão, aquilo que escreveram os ilustres CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, “Contratos de Adesão: Uma Manifestação Jurídica da Moderna Vida Económica”, *RDES*, Ano XX, Abril-Dezembro, n.º 2-3-4, 1973, pp. 119-120; ANTÓNIO PINTO MONTEIRO, “Contratos de Adesão: O Regime Jurídico das Cláusulas Contratuais Gerais Instituído pelo Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de Outubro”, *ROA*, Vol. III, Ano 46, Dezembro, 1986, pp. 740-741 e ALEXANDRE MOTA PINTO, “Notas sobre o Contrato de Trabalho de Adesão”, *QL*, Ano X, 2003, pp. 35-36 e ainda o mesmo autor em “O Contrato de Trabalho de Adesão no Código do Trabalho: Notas Sobre a Aplicação do Regime das Cláusulas Contratuais Gerais ao Contrato de Trabalho”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, pp. 193-194.

<sup>143</sup> “Contratos de Adesão: O Regime Jurídico das Cláusulas Contratuais Gerais Instituído pelo Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de Outubro”, *op. cit.*, cit. p. 742.

<sup>144</sup> Neste sentido, Ac. do STJ, de 15 de Janeiro de 2013, processo n.º 600/06.5TCGMR.G1.S1, relatado por Fonseca Ramos, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto a 5/03/2015.

<sup>145</sup> Esclareça-se que o realce em itálico é sublinhado nosso.



da liberdade contratual, conforme o dispõe o art. 405.º do C.C que, contudo, conhece aqui uma exceção ao ser alvejado numa das suas duas vertentes: a liberdade de modelação do conteúdo contratual, o que o determina como contrato de adesão. Adaptado ao mundo laboral, a que será feita mais desenvolvida referência<sup>146</sup>, e ao contrário do que poderíamos estar a pensar, a modalidade de celebração contratual não sofre aqui qualquer violação<sup>147</sup>. Não obstante, encontramos neste ponto uma verdadeira submissão do trabalhador aos poderes do empregador que, unilateralmente, redigiu o contrato, e que, certamente não vai negociar qualquer cláusula que do mesmo conste para o celebrar de acordo com os desígnios da parte mais fraca<sup>148</sup>. Assistimos, portanto, a uma restrição fáctica da liberdade de estipulação do conteúdo contratual, o que não sucede do ponto de vista jurídico<sup>149</sup>, pois é notório que assentando o contrato num acordo de vontades, os contraentes, ao celebrá-lo, não podem estar senão em consenso, o que já não se verifica do ponto de vista factual na sua modelação.

Sucedem que o aderente, em regra, não lê o conteúdo do contrato de adesão, limitando-se a aceitá-lo. Se, por um lado, tal acontece porque a tendência é para este se apresentar em caracteres tão miúdos e densos que não sugerem a sua leitura, por outro, o aderente, numa tentativa de leitura daquele, depara-se com um comportamento distinto do dito consumidor normal, podendo ser olhado com desconfiança. A estes motivos acrescem ainda a dúvida do aderente quanto à sua capacidade de compreender as fórmulas e condições em que, por

---

<sup>146</sup> Referência essa que passará pelo RI como um contrato de trabalho de adesão, o que, nas palavras de ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, já ao tempo da LCT, e tendo por base o art. 7.º deste diploma, afirmava que aquele preceito “contratualizaria por completo o regulamento de empresa, levando-o, afinal, a assentar no acordo de partes”, *Manual de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 179.

<sup>147</sup> Salientamos CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO ao enunciar, a propósito da liberdade de celebração de contrato, dois problemas acerca da “liberdade do querer”: o do conhecimento pelo aderente das cláusulas pré-fixadas e o do carácter equitativo das suas cláusulas, “Contratos de Adesão: Uma Manifestação Jurídica da Moderna Vida Económica”, *op. cit.*, que constitui, entre nós, o primeiro estudo centrado neste tema, pp. 128-129.

<sup>148</sup> O que se traduz na morte da verdadeira liberdade de contratar, a “liberdade efectiva”, como a designa CLAUS-WILHELM CANARIS, “A Liberdade e a Justiça Contratual na «Sociedade de Direito Privado»”, *Contratos: Actualidade e Evolução*, coord. por António Pinto Monteiro, Porto, Universidade Católica Portuguesa, pp. 60-61. Reconhecendo que o contrato de adesão restringe de forma severa a liberdade de negociação e de estipulação veja-se o Ac. da Relação de Coimbra, de 17 de Maio de 2011, processo n.º 365/10.6TJCBR.C1, relatado por Regina Rosa, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto a 5/03/2015.

<sup>149</sup> Cfr. CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª edição por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, p. 113.

vezes, o contrato é estabelecido e o tempo que perderia para fazer uma análise pormenorizada do mesmo, obrigando-o a refletir sobre as suas cláusulas<sup>150</sup>.

Em face do exposto, de modo a evitar os efeitos injustos do *abuso da liberdade de conformação do contrato*<sup>151 152</sup> e perante a imperiosa necessidade de proteger o contraente mais débil, o legislador sentiu a necessidade de regular esta contratação, da qual resultou o decreto-lei n.º 446/85, de 25 de outubro, ao qual voltaremos.

Poderíamos aqui definir, por palavras nossas, a figura do contrato de adesão. Porém, por melhor definição que alcançássemos, tal revelar-se-ia sempre deficiente se tivermos presente a majestosa doutrina de CARLOS ALBERTO MOTA PINTO que o tornou conhecido como “a tirania da letra miúda e da assinatura no tracejado”<sup>153</sup> e, que o definiu como sendo “aquele cujo conteúdo contratual foi pré-fixado, total ou parcialmente, por uma das partes a fim de ser utilizado, sem discussão ou sem discussão relevante, de forma abstracta e geral, na sua contratação futura. O elemento essencial do contrato de adesão é a ausência de uma fase negociatória no «*iter negotii*»”<sup>154</sup>.

Frequentemente são usadas as designações de contrato de adesão e de cláusulas contratuais gerais como se de sinónimos se tratassem. Convirá, contudo, esclarecer que estamos na presença de figuras distintas, pois, se é indiscutível que os contratos de adesão em sentido amplo se equivalem às cláusulas contratuais gerais, o mesmo já não podemos dizer dos contratos de adesão em sentido estrito. Caracterizam os contratos de adesão em sentido estrito a pré-disposição (elaboração de cláusulas previamente por uma das partes), a unilateralidade (cláusulas elaboradas exclusivamente por uma parte sem que a outra parte seja ouvida) e a rigidez (não podem aquelas ser alteradas pela contraparte, não havendo lugar a qualquer tipo de negociação)<sup>155</sup>. Se a estas acrescerem as características da generalidade (as cláusulas que integram o conteúdo de todos os contratos a celebrar no futuro ou, pelo menos, de certa categoria de contratos) e da indeterminação (cláusulas redigidas para um

---

<sup>150</sup> Seguindo, de perto, CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, “Contratos de Adesão: Uma Manifestação Jurídica da Moderna Vida Económica”, *op. cit.*, pp. 121-122.

<sup>151</sup> Sublinhado do autor.

<sup>152</sup> ALMENO DE SÁ, *Cláusulas Contratuais Gerais e Directiva Sobre as Cláusulas Abusivas*, Coimbra, Almedina, 1999, p. 164.

<sup>153</sup> “Contratos de Adesão: Uma Manifestação Jurídica da Moderna Vida Económica”, *op. cit.*, p. 124.

<sup>154</sup> *Idem*, p. 125.

<sup>155</sup> Neste sentido, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 24 de Abril de 2008, processo n.º 0832041, relatado por Fernando Baptista, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 5/03/2015.

número indeterminado de pessoas), estamos perante a figura dos contratos de adesão em sentido amplo<sup>156</sup>.

Feitas umas breves nótulas introdutórias acerca do contrato de adesão, produto da modernização empresarial, importa concentrarmo-nos, agora, no contrato de trabalho enquanto contrato de adesão. A celebração de contratos de adesão é já frequente no mundo do direito do trabalho. Se por um lado a posição do consumidor se pode equiparar, em termos de sujeição, à do trabalhador, por outro lado, é indiscutível que nem todos os contratos de trabalho são contratos de adesão, ainda que, por vezes, estes se façam acompanhar de vantagens<sup>157</sup> para os trabalhadores.

Assim, o contrato de trabalho de adesão pode aparecer sob três modelos, a saber, “um *modelo individualizado*, em que o trabalhador assina uma proposta de contrato de trabalho cujo conteúdo foi antecipado e integralmente fixado pelo empregador; um *modelo formulário*, em que o trabalhador preenche e assina um formulário contratual previamente elaborado e uniforme para todos ou para um conjunto de trabalhadores”; e “um *modelo regulamentar*, em que o contrato se consolida através da aceitação expressa ou tácita do trabalhador às condições negociais estabelecidas, em moldes genéricos e uniformes, no regulamento de empresa”<sup>158 159</sup>. Ainda que todos estes modelos apresentem em comum a característica de serem contratos de adesão, apenas os dois últimos são elaborados com recurso a cláusulas contratuais gerais, não obstante, como veremos de seguida, a todos se aplica o diploma dedicada a estas.

---

<sup>156</sup> Sobre a distinção de cláusulas contratuais gerais e contrato de adesão em sentido amplo, ANTÓNIO PINTO MONTEIRO, “O Novo Regime Jurídico dos Contratos de Adesão/Cláusulas Contratuais Gerais”, *ROA*, I, ano 62, Janeiro, 2002, pp. 115-116 e CARLOS FERREIRA DE ALMEIDA, *Contratos*, I, 4ª edição, Coimbra, Almedina, 2008, pp. 178-182.

<sup>157</sup> Consideramos como vantagens do contrato de trabalho de adesão, em qualquer que seja a sua forma de exteriorização, a sua característica de redução a escrito pois, nem todos os contratos de trabalho o são dado que, salvo nos casos em que a lei o determine, vigora nestes o princípio do consensualismo, o que não obriga à sua redução a escrito. Ademais, os contratos de trabalho de adesão contribuem para a igualdade entre direitos e deveres dos trabalhadores operando como um meio de uniformização do regime contratual.

<sup>158</sup> Aceitamos a designação tipológica e os respetivos conceitos da autoria de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, *op. cit.*, p. 149. No mesmo sentido quanto à distinção entre os modelos apresentados, ALEXANDRE MOTA PINTO, “Notas sobre o Contrato de Trabalho de Adesão”, *op. cit.*, p. 44 e, o mesmo autor em “O Contrato de Trabalho de Adesão no Código do Trabalho: Notas Sobre a Aplicação do Regime das Cláusulas Contratuais Gerais ao Contrato de Trabalho”, *op. cit.*, pp. 197-198.

<sup>159</sup> Itálicos da autora.

Merece aqui particular atenção, ora não fosse tal o nosso tema em estudo, o contrato de trabalho de adesão através da aceitação de RI. Não obstante, deve advertir-se neste ponto, para o facto da figura do contrato de trabalho de adesão nem sempre surgir por inerência ao RI quando este contenha cláusulas de natureza contratual, porquanto nem em todos os ordenamentos que preveem a figura do RI preveem a sua parte contratual como um contrato de adesão. No ordenamento jurídico francês, *ex libris* do RI, é proibida a inserção neste de cláusulas cujo conteúdo seja de natureza contratual<sup>160 161</sup>.

Questão controversa foi a de saber se o regime do decreto-lei n.º 446/85, de 25 de outubro se aplicava aos contratos de trabalho de adesão, aqui em particular se se aplicava ao contrato de trabalho por adesão a RI, sabendo que este recorre, no seu conteúdo, às cláusulas contratuais gerais<sup>162</sup>. Se hoje a questão está resolvida, ao tempo da LCT muita tinta correu sobre a (in)-aplicabilidade daquele diploma aos contratos de trabalho de adesão. Entre nós, a doutrina maioritária defendeu a aplicabilidade do decreto às cláusulas do RI<sup>163</sup>, o que foi acompanhado pela jurisprudência dos nossos tribunais<sup>164</sup>. Não obstante, alguns autores pugnavam pela sua inaplicabilidade<sup>165</sup>.

---

<sup>160</sup> A legislação laboral francesa não permite a inclusão no RI de normas relativas ao contrato de trabalho, à remuneração, às matérias reservadas à negociação coletiva, entre outras; matérias que, entre nós, enquadram a natureza contratual daquela figura jurídica, JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail, Rapports Individuels*, *op. cit.*, p. 93.

<sup>161</sup> Em Itália, a propósito da natureza jurídica do RI surgem várias orientações doutrinárias: a primeira entende-o como um contrato coletivo de empresa, uma segunda orientação vê o RI como um ato normativo e, por último, há ainda alguma doutrina que o configura como um contrato individual de adesão, GINEVRA GALLI, “Alcune Note in Tema di Regolamento Aziendale”, *op. cit.*, p. 1151 e ss. Veja-se ainda, a este propósito, ENRICO DEL PRATO, *I Regolamenti Privati*, Milão, Giuffrè, 1988, p. 363 e ss.

<sup>162</sup> Para maiores desenvolvimentos sobre as cláusulas contratuais gerais *vide*, JOAQUIM SOUSA RIBEIRO em *Cláusulas Contratuais Gerais e o Paradigma do Contrato*, BFDUC, Vol. 35; Coimbra, 1990 e, mais tarde, na ilustre obra *O Problema do Contrato: as Cláusulas Contratuais Gerais e o Princípio da Liberdade Contratual*, Coimbra, Almedina, 1999; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil Português*, I, Parte Geral, Tomo I, 3ª edição, Coimbra, Almedina, 2005, pp. 613-639; CARLOS FERREIRA DE ALMEIDA, *Contratos*, *op. cit.*, pp. 175-200; e MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, 12ª edição revista e atualizada, Coimbra, Almedina, 2011, pp. 242-276, entre outros.

<sup>163</sup> Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, *op. cit.*, pp. 150-151; ALEXANDRE MOTA PINTO, “Notas sobre o Contrato de Trabalho de Adesão”, *op. cit.*, pp. 46-48; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 573-574; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES “*Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 271 e GUILHERME MACHADO DRAY, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho. Sua Aplicabilidade no Domínio Específico da Formação de Contratos Individuais de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1999, pp. 225-226.

<sup>164</sup> Acórdão da Relação de Lisboa, de 28/06/1995, relatado por Carlos Horta, *CJ*, Tomo III, 1995, pp. 192-194 e Acórdão da Relação do Porto, 17/06/2002, relatado por Sousa Peixoto, Carlos Travessa e Cipriano Silva, *CJ*, Tomo III, 2002, pp. 236-238.

<sup>165</sup> Com este entendimento, MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, *op. cit.*, anot. ao art. 7.º da LCT, p. 51.

A celebração de contratos de adesão implica riscos que lhe são inerentes, riscos esses que deixam o trabalhador desprotegido, não enquanto tal mas enquanto aderente. A proteção do trabalhador é, certamente, distinta daquela que é dada ao aderente; se aquela tem como fim a proteção de apenas uma das partes, o trabalhador, economicamente mais débil, dirigindo-se a um tipo de contrato: o contrato de trabalho, já o regime que é dado ao aderente visa atingir não o tipo de contrato mas a forma de contratar, na qual uma das partes apenas tem a liberdade de celebração ou não do contrato, nada podendo dizer quanto à modelação do seu conteúdo, sendo excluída da negociação daquele. Pode o trabalhador correr o risco de não ter percebido devidamente, *v.g.*, o valor da sua retribuição e, se não lhe for dada uma proteção face à sua qualidade de aderente ao contrário dos aderentes que, cumulativamente, não sejam trabalhadores têm, não o vai poder alegar.

A própria letra da lei vai no sentido da aplicabilidade do diploma das CCG ao contrato de trabalho de adesão, desde logo nos seus arts 1.º, al. *b*) e 3.º, al. *e*). Quanto a este último, o decreto-lei n.º 446/85, de 25 de outubro ao excluir do seu campo de aplicação apenas as convenções coletivas de trabalho e não o fazendo quanto aos contratos de trabalho, justifica a legitimidade ativa dada pelo legislador às associações sindicais para proporem a ação inibitória (art. 26.º n.º1, al. *b*)). Tal legitimidade deixaria de fazer sentido se os contratos de trabalho fossem excluídos do âmbito de aplicação daquele diploma <sup>166</sup>.

Assim sendo, não podemos senão defender a aplicabilidade do diploma aos contratos de trabalho de adesão, nomeadamente ao RI, e concluir que a sujeição do contrato de trabalho ao regime das cláusulas contratuais gerais confere uma proteção adicional ao trabalhador aderente, já protegido pelo Código do Trabalho.

Ainda assim, alguns autores propugnaram a sua inaplicabilidade<sup>167</sup> e ainda outros, mais propriamente PEDRO ROMANO MARTINEZ, a sua aplicabilidade, mas de forma indireta.

---

<sup>166</sup> ALEXANDRE MOTA PINTO, “Notas sobre o Contrato de Trabalho de Adesão”, *op. cit.*, pp. 45-48.

<sup>167</sup> Com este entendimento, MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO. Estes autores sustentavam a sua tese, desde logo, pela não coincidência entre a celebração e a adesão ao RI. De facto, se o trabalhador não aderir ao RI ao tempo da sua celebração, a sua adesão presume-se (tacitamente) ao fim de 21 dias (os autores referem 30 dias por ser esse o regime vigente à data da sua obra). Quanto a nós, parece-nos que o trabalhador deve ser protegido contra eventuais cláusulas surpreendentes que nele constem, pelo que, pelo mesmo motivo que aqueles autores excluem a aplicação do diploma, nós defendemos a sua aplicabilidade. Argumentam ainda que “não parece curial cumular a necessidade de aprovação do regulamento de empresa com a acção inibitória prevista no art. 24.º do decreto-lei n.º 446/85, sendo que os fundamentos previstos para esta acção dificilmente poderão surgir a propósito de um regulamento de empresa (...) sempre assumiriam ou

Concretizando esta última posição, por um lado argumenta o autor a favor da inaplicabilidade concentrada em duas proposições, sendo a primeira a existência de um organismo que demonstrava competência para verificar da validade dos regulamentos internos e ainda para limitar a autonomia privada do empregador, sendo-lhe atribuída capacidade para indeferir, se o entender necessário, o pedido de aprovação do RI, ou ainda exigir modificações quanto ao seu conteúdo. Todavia, para além de o legislador através do decreto-lei n.º 220/95, de 31 de agosto revogar a norma que excluía do seu campo de aplicação as cláusulas que tivessem sido aprovadas por entidades públicas competentes para limitar a autonomia privada, na qual se incluía o RI, também o CT revogou parte da norma que obrigava a sujeição do RI à aprovação por uma autoridade do trabalho, deixando tal procedimento de ser obrigatório. E, hoje, ainda que argumente que a comissão de trabalhadores, a existir, deverá ser ouvida, o seu parecer não é vinculativo. Ainda assim, frustrada uma das suas proposições, tenta aquele autor justificar a inaplicabilidade do diploma aos regulamentos internos de empresa com a não coincidência entre o momento da celebração do RI e o da sua adesão legal, findos 21 dias decorridos desde o início da atividade, não se respeitando, assim, o requisito da adesão às cláusulas contratuais gerais no momento da celebração do contrato, ficando a adesão diferida pelo prazo de vinte e um dias a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior. Não obstante se apresentarem argumentos no sentido de excluir a aplicação do diploma em apreço àqueles, conclui pela sua aplicabilidade pois, “mesmo que se admitisse que o diploma das cláusulas contratuais gerais não tinha aplicação no campo dos regulamentos internos de empresa, o regime nele estabelecido, indiretamente, valeria neste domínio. As normas do diploma sobre as cláusulas contratuais gerais podem sempre servir como forma de apreciação da validade de regras de um regulamento interno de empresa”<sup>168</sup>.

---

a natureza de cláusulas menos favoráveis para o trabalhador (...) quando não a de violação de norma legal imperativa.” Cumpre-nos dizer que hoje já não é assim. O RI não necessita de aprovação de nenhum organismo competente. E, mesmo que assim não fosse, tal propósito estava desatualizado na medida em que o art. 3.º, n.º 2, al. c) do decreto-lei n.º 446/85, 25 de outubro, que excluía do seu campo de aplicação as cláusulas que tivessem sido aprovadas por entidades públicas competentes para limitar a autonomia privada, foi revogado pelo decreto-lei n.º 220/95, de 31 de agosto. Por último, “não faria sentido reconhecer aos sindicatos legitimidade para intentar uma ação visando a apreciação do regulamento (...) quando a intervenção no seu processo de elaboração está atribuída às comissões de trabalhadores”. Ora, é de relembrar que nem em todas as empresas existe comissão de trabalhadores, ou mesmo comissões intersindicais, sindicais ou mesmo delegados sindicais. O decreto-lei n.º 249/99, de 7 de julho veio ainda eliminar o requisito da generalidade quanto aos contratos de adesão pelo que se veio diferenciar a aplicação da ação inibitória da aplicação do diploma das cláusulas contratuais gerais ao RI, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, *op. cit.*, pp. 50-51.

<sup>168</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 423-424.

Toda esta controvérsia foi solucionada pelo legislador, primeiramente no art. 96.º do CT de 2003 e hoje no art. 105.º do CT, prevendo este último que o regime das cláusulas contratuais gerais se aplica aos aspetos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

### **3.2 Da Adesão ao Regulamento Interno de Empresa: o Art. 104.º do CT**

Como vimos, o regime das cláusulas contratuais gerais é aplicável a qualquer contrato de trabalho de adesão, independentemente da forma pelo qual se exteriorize. Contudo, o art. 104.º do CT epigrafiado de “Contrato de trabalho de adesão” não se aplica já a todos os contratos de trabalho adesão como o rótulo o faz crer, mas somente ao modelo regulamentar<sup>169</sup>. Para o presente estudo importa analisar o modelo regulamentar e, dentro deste, a sua natureza negocial enquanto proposta contratual da entidade empregadora<sup>170</sup>.

O problema em causa só se põe no momento da celebração do contrato, o que o difere das situações em que o contrato de trabalho já se encontra em execução e o empregador elabora um RI. Neste último caso estamos perante uma proposta de alteração do conteúdo do contrato de trabalho já existente, pelo que uma modificação deste não poderá ser unilateralmente imposta pelo empregador. Quanto ao primeiro, se, no prazo de vinte e um dias a contar da aprovação do RI o trabalhador não se opuser ao mesmo, presume-se a sua aceitação<sup>171</sup>; porém, se se pronunciar por escrito contra o mesmo este não o vincula porque, para que produza efeitos é necessário o acordo de ambas as partes, pelo que, perante a recusa do trabalhador não só não se lhe aplica a nova proposta de RI, mantendo-se inalterado o

---

<sup>169</sup> Já ao tempo da LCT se diria que, ainda que a técnica utilizada pelo legislador no art. 7.º fosse a de regular diretamente no preceito o contrato de trabalho de adesão, tal aconteceu porque considerou que o lugar próprio daquele contrato era o RI, aproveitando essa circunstância para estipular o que lhe aprouvesse, no mesmo lugar, e que apenas diz respeito a este modo de contrato de trabalho de adesão, JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO, “Algumas Observações Acerca do art. 7.º do Decreto-Lei n.º 47 032 de 27/5/1966”, *ESC*, n.º 28, Ano VII, pp. 127-128.

<sup>170</sup> Sobre a dupla natureza do RI, recorra-se ao ponto 2.2 deste estudo.

<sup>171</sup> JOÃO MOREIRA DA SILVA defende que a não oposição expressa ao novo RI não pode valer como manifestação de vontade tácita de aceitação, o silêncio não pode valer como aceitação tácita, devendo ser necessário o seu consentimento expresso quando “a alteração de regulamento interno incida sobre um elemento essencial do contrato ou sobre direitos adquiridos do trabalhador”, *Direitos e Deveres dos Sujeitos da Relação Individual de Trabalho*, *op. cit.*, p. 80.

contrato de trabalho, como a entidade empregadora não vislumbra fundamento para o despedir.

Parece-nos que o legislador foi tecnicamente incorreto ao prever as formas de adesão ao RI, porquanto denomina de presunção, ao que, tecnicamente, o não é. Assim, ainda que a lei fale em presunção no que respeita à adesão tácita ao RI, pensamos que verdadeiramente se trata de um caso de atribuição de valor declarativo ao silêncio, nos termos em que o Código Civil o admite e não de uma presunção. De facto, as presunções constituem um mecanismo probatório e não são propriamente um meio declarativo, não obstante serem usadas pelo legislador, em certos casos, para atribuir valor negocial ao silêncio<sup>172</sup>, o que, de certa forma, acaba por acontecer no que respeita ao caso em apreço.

A adesão à parte contratual do RI funciona como condição de eficácia do mesmo. Conhecemos dois tipos de adesão: a expressa e a tácita. Quanto à primeira, o trabalhador celebra o contrato aderindo expressamente ao RI através de uma declaração de vontade que pode ser a aposição da sua assinatura a este, ou mesmo a assinatura num documento que para aquele remeta, no qual declara ter conhecimento do mesmo, o que pode trazer prejuízos ao trabalhador na medida em que a sua assinatura sem conhecer o real conteúdo do regulamento pode suscitar, posteriormente, problemas. Quanto à segunda, a adesão legal ou tácita, resulta da presunção constante no n.º 2 do art. 104.º do CT. Ou seja, perante a omissão do trabalhador presume-se a sua adesão ao conteúdo daquele, ainda que só após vinte e um dias<sup>173</sup> a contar do início da execução do contrato, pois, só findo esse prazo podemos falar em contrato de trabalho de adesão, uma vez que a data da celebração difere da da adesão<sup>174</sup>. Deste modo, constatamos que o silêncio vale aqui como declaração negocial, tal como expõe o art. 218.º do CC, porém, como aplicamos ao RI o regime geral das presunções, pode o trabalhador vir a ilidir, ao abrigo do n.º 2 do art. 350.º do CT, esta presunção (note-se, uma vez mais, que nos referimos à presunção constante do n.º 2 do art. 104.º do CT), ficando com

---

<sup>172</sup> Com este entendimento, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil Português*, I, Parte Geral, Tomo I, 2ª edição, Coimbra, Almedina, 2000, pp. 341-344.

<sup>173</sup> O prazo para o trabalhador se opor ao RI e evitar a presunção legal de adesão diminuiu de trinta para vinte e um dias com a primeira codificação laboral. Ainda que não se conheçam as razões desta diminuição em nove dias para o trabalhador se opor àquele, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, arrisca como possível causa a “diminuição do tempo de incerteza sobre a posição do trabalhador relativamente ao regulamento interno”, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, op. cit.*, p. 149, nota n.º 281.

<sup>174</sup> A este propósito, PEDRO ROMANO MARTINEZ, define-as como adesão convencional e legal, respetivamente, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 421.



o *onus probandi*<sup>175</sup> de que, ainda que não se tenha pronunciado negativamente contra o RI, não aderiu ao conteúdo do mesmo.

Contudo, nem sempre é assim e, para além das já aludidas adesão expressa e tácita, ainda que para que esta última se verifique seja necessário um comportamento exteriormente visível que indiretamente sinalize a adesão de acordo com o estipulado no RI e, mesmo que aqui o legislador não se tenha expressamente referido a esta forma de adesão pois a mesma resulta do CC, devemos considerar ainda um outro modelo de adesão: a adesão por silêncio, que aqui tem valor declarativo porque a lei lho atribui, configurando esta não mais do que a ausência de um comportamento por parte do trabalhador que indique a sua adesão ou a sua não adesão. Ora, neste sentido, e recordando o que já foi dito, nem sempre é tão linear a questão de ilidir a presunção pois, ao presenciarmos uma terceira forma de adesão, não nos parece rigoroso, quando o trabalhador se manifeste contra a mesma, designá-la como tal, mas antes de não-silêncio por parte daquele.

Neste ponto, não podemos deixar de concordar com JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES que defende que, ainda que na nossa lei tal exista em matéria de adaptabilidade, atribuir ao silêncio o valor de aceitação da proposta negocial tem carácter marcadamente excecional. Ademais, deveria mesmo ser ainda mais excecional quando estamos perante um contrato marcado pela desigualdade de poder entre as partes, como é, em regra, o contrato de trabalho<sup>176</sup>.

O art. 5.º do decreto-lei n.º 446/85, 25 de outubro, diploma cujo regime vimos se aplica ao RI, prevê um dever de comunicação das cláusulas ao aderente, neste caso em concreto ao trabalhador. Ora, no caso de não haver aceitação expressa deste ao RI, tal não exime o empregador daquele dever, pelo que se colocam várias questões: e se o trabalhador não aderiu àquele porque a entidade empregadora não cumpriu com o seu dever? Inverter-se-á o ónus da prova para o empregador, conforme dispõe o n.º 3 do art. 5.º daquele diploma? Se tivermos em conta que este preceito não configura mais que a regra geral e que, por outro lado, o n.º 2 do art. 104.º do CT configura uma exceção que visa harmonizar as condições de trabalho num ordenamento jurídico próprio, parece-nos defensável que incumba ao

---

<sup>175</sup> Itálico nosso.

<sup>176</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Dos Usos da Empresa em Direito do Trabalho”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, p. 66.

trabalhador a prova de que, por falta da comunicação exigida formalmente, não aderiu ao conteúdo do RI<sup>177</sup>. Convém ainda referir que a publicitação do RI imposta por lei, por si só, não evidencia o cumprimento do dever de comunicação *supra* referido, pelo que se torna ainda mais questionável a ausência do conhecimento do conteúdo do RI por parte do trabalhador quando, *v.g.*, este não sabe ler ou mesmo quando aquele não foi afixado num lugar de estilo da empresa pelo que ficou fora do contacto do trabalhador que mesmo que observe uma conduta medianamente diligente não teria acesso ao mesmo.

No momento da celebração do contrato de trabalho, a aceitação ou a recusa constituem as possíveis atitudes que o trabalhador pode tomar em relação à aplicação do RI. Não obstante, o trabalhador é frequentemente motivado pela inércia, não se pronunciando acerca do RI, o que nos leva ao ponto já atrás expandido no qual vimos que o silêncio vale como declaração negocial findos vinte e um dias após a celebração do contrato de trabalho, verificando-se a sua adesão àquele, o que não obsta à possibilidade do trabalhador vir a ilidir essa presunção prevista no n.º 2 do art. 104.º do CT através das regras gerais consagradas no CC ou, mais rigorosamente, a manifestação contrária à sua aplicação, pelo qual se não pode inferir qualquer valor ao silêncio.

Dentro do leque das reações possíveis do trabalhador face ao RI, é indiscutível que se este aceitar a sua aplicação nenhum problema se coloca, só podendo o mesmo ser alterado com o seu consentimento, todavia o mesmo já não se pode dizer quando o trabalhador recusa a sua aplicação. Em tal caso cabe analisar três situações.

A primeira, havendo recusa por parte do trabalhador e aceitação dessa, do lado do empregador, de que o RI não se aplique àquele trabalhador. Mas, tal parece altamente improvável, uma vez que não será plausível que o empregador anua em relação a um trabalhador, valendo o mesmo para os demais trabalhadores, excepcionando os casos em que a entidade empregadora esteja especialmente interessada nos serviços do trabalhador, argumento que parece falível num mercado onde a procura é superior à oferta.

A segunda, perante a recusa do trabalhador, as partes podem renegociar o conteúdo contratual do RI. Ao renegociar a parte contratual, o empregador tentará a inclusão de regras

---

<sup>177</sup> Posição defendida por ALEXANDRE MOTA PINTO, “Notas sobre o Contrato de Trabalho de Adesão”, *op. cit.*, pp. 65-66.

com a maior aproximação possível àquele instrumento que vale para os demais trabalhadores, ficando aquele em situação o mais semelhante possível, sendo desconfortável a aplicação de regras diferentes a trabalhadores da mesma organização produtiva, nomeadamente, se os mesmos fizerem parte da mesma secção. Podem chegar a obter-se, nestas negociações, acordos nos quais os trabalhadores prescindem da alteração de algumas cláusulas às quais inicialmente se opuseram.

Por fim, e ainda perante a recusa do trabalhador, o empregador pode denunciar o contrato. O período durante o qual o trabalhador se pode opor ao RI é de vinte e um dias a contar desde a celebração do contrato de trabalho, período em que o trabalhador, em regra, se encontra em pleno período experimental (art. 114.º do CT), permitindo a denúncia pelo empregador sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa e de indemnização. Quando o contrato em causa é um contrato de trabalho a termo certo cujo prazo é inferior a seis meses ou a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse também os seis meses, o que se disse imediatamente acima não vale aqui, porquanto o período experimental neste caso é de apenas quinze dias, o que impede o empregador de denunciar o contrato quando a recusa do trabalhador é posterior ao fim do prazo previsto no art. 112.º, n.º 2, al. b) do CT, restando-lhe, apenas, a oposição à sua renovação nos termos do art. 344.º do CT.

E se um trabalhador, que numa primeira fase recusou a aplicação do RI, pretender posteriormente aderir ao conteúdo do mesmo? Pode fazê-lo? Tendemos para afirmar que, se um novo trabalhador pode aquando da celebração do contrato de trabalho aderir a um RI já existente, parece que o mesmo se possa dizer do trabalhador que inicialmente rejeitou a sua aplicação e que mais tarde o pretende aceitar, desde que a vontade do empregador se mantenha. Não obstante, é necessário verificar se a conduta do trabalhador que inicialmente o recusou e que posteriormente o aceitou se revelou abusiva. Do mesmo modo, pode considerar-se abusiva a conduta do empregador que impõe um limite temporal para a adesão dos trabalhadores ao RI que, num momento inicial o recusaram, sob pena de constituir um abuso do direito<sup>178</sup>.

---

<sup>178</sup> Cfr. JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 118.

### **3.3. Do Âmbito de Aplicação do Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de Outubro ao Contrato de Trabalho de Adesão, Nomeadamente ao Regulamento Interno de Empresa**

O atual art. 105.º do CT, introduzido pelo CT de 2003, ainda que sob o art. 96.º, estabelece os termos em que o regime das cláusulas contratuais gerais se aplica aos contratos de trabalho de adesão, pondo fim à discussão doutrinal que atrás presenciámos<sup>179</sup>. Afim de melhor compreendermos os moldes em que o decreto-lei n.º 446/85, de 25 de outubro se aplica, optamos por dividir o preceito em duas partes: o regime das cláusulas contratuais gerais aplica-se aos aspetos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica (1ª parte do art. 105.º), mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (2ª parte do art. 105.º).

#### **3.3.1 A Primeira Parte do Art.105.º do Código do Trabalho**

Ao analisar esta primeira parte do preceito conclui-se que o regime das cláusulas contratuais gerais apenas se aplicará aos aspetos essenciais do contrato que não resultem de prévia negociação específica, ficando de fora os aspetos não essenciais do contrato de trabalho. Na verdade, esta restrição fixada pelo legislador deu azo a diferentes interpretações na doutrina, como de seguida veremos.

Primeiro que tudo, importa clarificar o que são aspetos essenciais do contrato de trabalho. E eis aqui o nosso primeiro obstáculo: determinar os contornos da indeterminação deste conceito, a concretizar pelo órgão aplicador do direito<sup>180</sup>. Se podemos dizer que os elementos essenciais do contrato constituem aspetos essenciais do contrato de trabalho, o inverso já não é verdadeiro, dada a existência de mais aspetos essenciais deste para além dos elementos essenciais do contrato. Assim, cláusulas sobre a identificação da atividade contratada ou sobre o valor da retribuição são consideradas como elementos essenciais do

---

<sup>179</sup> Também no ordenamento jurídico alemão o preceito 310 IV do BGB, que regula a aplicação do regime das cláusulas contratuais gerais aos contratos de trabalho, traduz uma certa ambiguidade na medida em que considera aplicável o regime daquelas aos contratos de trabalho. Todavia, deve ter-se em conta a necessidade de as adaptar às especificidades do direito do trabalho. Sobre este tema, veja-se, GREGOR THÜSING, “Was sind die Besonderheiten des Arbeitsrechts?”, *NZA*, 2002, pp. 591-597.

<sup>180</sup> Também o saudoso JOÃO LEAL AMADO alertou para a delicada questão de saber quais serão, afinal, os “aspetos essenciais” do contrato de trabalho, *Contrato de Trabalho*, *op. cit.*, p. 74.

contrato e, conseqüentemente, aspetos essenciais daquele. Contudo, aspetos como o local de trabalho geram alguma polémica doutrinal quanto à sua qualificação como elemento essencial ou não do contrato de trabalho. Entramos num terreno nebuloso<sup>181</sup>.

Os nos.º 1.º e 3.º do art. 106.º do CT, rotulado de dever de informação, do lado do empregador, comporta os aspetos relevantes do contrato de trabalho. Como é visível, as expressões não são coincidentes, pelo que não podemos definir os aspetos relevantes consagrados neste preceito como essenciais. Não obstante, ao abrigo deste dever de informação consagrado no art. 106.º do CT encontramos não só aspetos relevantes do contrato de trabalho como ainda aspetos que podem considerar-se como essenciais. Com efeito, aqueles elementos respeitam sobretudo à regulamentação jurídica do contrato, tendo a norma subjacente uma preocupação de natureza informativa.

Se por um lado a lei vai dando pistas sobre o que se pode considerar como aspetos essenciais do contrato de trabalho, a fim de preencher este conceito indeterminado, por outro lado, cada vez é maior a dificuldade em delimitar este conceito, merecendo a nossa concordância uma interpretação deste conceito de forma mais abrangente, sob pena de se esvaziar a tutela pretendida com a norma ao remeter para o regime das cláusulas contratuais gerais. Assim, partilhamos, quanto a este ponto, a posição defendida por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO na qual propugna uma interpretação extensiva da norma ao “reconduzir à locução «aspectos essenciais» todos os elementos que tenham contribuído decisivamente para a formação da vontade do trabalhador de celebrar o contrato de trabalho e não apenas os elementos essenciais do contrato, desde que não tenham sido objecto de negociação individual”<sup>182</sup>.

---

<sup>181</sup> Encontramos na doutrina entendimentos divergentes neste ponto. Considerando o local e o tempo de trabalho como um elemento essencial do contrato veja-se, ALEXANDRE MOTA PINTO que entende que a “prestação de trabalho empenha, de forma particular, a pessoa do devedor-trabalhador, pelo que a delimitação do objecto da prestação e o modo como esta deverá ser realizada no tempo (...) e no espaço (...) constituem, igualmente, aspectos essenciais do contrato de trabalho”, “Notas sobre o Contrato de Trabalho de Adesão”, *op. cit.*, p. 69.

<sup>182</sup> *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, op. cit.*, p. 152. PEDRO ROMANO MARTINEZ entende que “o sentido útil da expressão em análise se relaciona somente com uma ponderação interpretativa das cláusulas previamente definidas. Sempre que tais cláusulas, não digam respeito a aspetos essenciais do contrato de trabalho, devem também ser ponderadas com base numa justificação de ordem empresarial; nesse caso, a apreciação própria decorrente do regime das cláusulas contratuais gerais será ponderada com a motivação empresarial. Deste modo, uma cláusula que, desinserida do contexto da organização empresarial, poderia ser proibida, será lícita porque não respeita a aspetos essenciais do contrato e justifica-se nesse contexto.”, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 419.

### 3.3.2 A Segunda Parte do Art. 105.º do Código do Trabalho

Nesta segunda parte da norma estipula-se a aplicação do regime das cláusulas contratuais gerais ao contrato de trabalho de adesão ainda que o seu conteúdo se determine por remissão para cláusulas de IRCT. Estamos perante a figura das cláusulas de remissão<sup>183</sup>.

Com a aplicação deste regime ao contrato de trabalho de adesão mesmo quando o seu conteúdo se determine por remissão para cláusulas de IRCT aparece, desde logo, um obstáculo: o problema da articulação do art. 105.º, 2ª parte do CT com o art. 3.º, al. e) do decreto-lei n.º 446/85, de 25 de outubro sendo que, o primeiro permite a possibilidade de aplicação do diploma em causa mesmo nas situações em que o conteúdo do contrato de trabalho de adesão se determine através da remissão para cláusulas de IRCT, ao invés, o segundo, excepciona do âmbito de aplicação do referido decreto as cláusulas de IRCT. Estarão os dois preceitos em contradição? Na esteira de Romano Martinez, a 2ª parte do art. 105.º do CT determina “a derrogação (parcial) do disposto na alínea e) do art. 3.º da Lei das Cláusulas Contratuais Gerais, que prescreve a não aplicação do respetivo regime aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. A limitação constante da citada alínea continuará a valer em relação às cláusulas obrigacionais (com menor relevo prático), mas não quanto à parte normativa dos instrumentos”<sup>184</sup>. Contudo, e à semelhança da posição defendida por BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER<sup>185</sup> e também por JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES<sup>186</sup>, deve dizer-se que a interpretação sustentada por aquele autor não merece a nossa concordância. Vejamos porquê.

De facto, em nosso entender, o objeto de regulamentação dos preceitos em causa é distinto e não coincidente, razão pela qual atrevemo-nos a dizer que não há derrogação

---

<sup>183</sup> Para maiores desenvolvimentos sobre esta figura, veja-se, por todos, BRUNO MESTRE, “Cláusulas de Remissão a CCT”, *QL*, n.º 30, 2007, pp. 139-171.

<sup>184</sup> *Direito do Trabalho, op. cit.*, pp. 419-420. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO alerta para os perigos deste entendimento que, no seu entender, podem “conduzir, por exemplo, a que as associações sindicais promovessem a acção inibitória relativamente a cláusulas de convenções colectivas de trabalho que acordaram, ou à prevalência indiscriminada de cláusulas dos contratos de trabalho individualmente acordados sobre o regime da convenção colectiva de trabalho, em prejuízo da uniformidade de regimes por esta proporcionado, ou ainda à alegação, por parte dos trabalhadores, de que não se sujeitam à convenção colectiva de trabalho porque o seu conteúdo não lhes foi integralmente comunicado pelo empregador. Ora, tais consequências não fazem sentido perante a natureza dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho”, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, op. cit.*, p. 154.

<sup>185</sup> *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo, 2011, pp. 611-612.

<sup>186</sup> *Direito do Trabalho, op. cit.*, cit. p. 474-476.

(parcial) da al. *e*) do art. 3.º do diploma das cláusulas contratuais gerais pelo art. 105.º do CT, mas sim um campo de aplicação diferente para cada uma destas normas.

Atenta a al. *e*) do art. 3.º do decreto-lei n.º 446/85, de 25 de outubro, a exclusão das cláusulas de regulamentação coletiva de trabalho justifica-se pela sua natureza e pela sua proteção conferida pelo direito do trabalho ao contraente mais débil, nomeadamente no âmbito da contratação coletiva. Assim, estas cláusulas são fruto de negociação coletiva entre trabalhadores, ainda que representados pelos sindicatos outorgantes, e empregadores ou associações de empregadores que subscrevam o IRCT. Ainda que tenham um caráter uniforme, estas não são cláusulas impostas por uma das partes à outra parte, mas sim o resultado de uma negociação entre os sujeitos que vimos *supra*. Mais ainda, contrariamente às cláusulas contratuais gerais, as que resultam de IRCT não se aplicam ao trabalhador pela sua mera adesão. Por outro lado, entende-se que, nesta matéria, a proteção dada ao trabalhador face a um IRCT deverá ser a do ordenamento jurídico-laboral<sup>187</sup>. Deste modo, podemos ainda dizer que, a aplicação do diploma das CCG às convenções coletivas de trabalho constituiria uma limitação ao princípio da autonomia coletiva plasmado no n.º 3 do art. 56.º da CRP, podendo aqui suscitar-se um problema de constitucionalidade<sup>188</sup>.

Aqui chegados, importa esclarecer que não podemos confundir uma cláusula de IRCT – cláusula convencional – com uma cláusula contida num contrato individual de trabalho cujo conteúdo se preencherá com o recurso a uma cláusula de um IRCT, devido à remissão que o contrato individual de trabalho faz para aquele<sup>189</sup>. Assim, ainda que o diploma das cláusulas contratuais gerais não se aplique aos IRCT conforme o dispõe o seu art. 3, al. *e*), nada obsta a que o mesmo se aplique a cláusulas resultantes de um contrato individual de trabalho que sejam determinadas por remissão deste para o conteúdo de cláusulas daquele.

De que forma devemos, então, interpretar o art. 105.º do CT conjugado como o decreto-lei n.º446/85, de 25 de outubro? Circunscrevendo a sua aplicação às cláusulas de remissão de um contrato individual de trabalho para um IRCT? Ou fazendo cair no seu

---

<sup>187</sup> De acordo com esta posição, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, op. cit.*, p. 153.

<sup>188</sup> Neste sentido, ALEXANDRE MOTA PINTO, “Notas sobre o Contrato de Trabalho de Adesão”, *op. cit.*, pp. 71-72.

<sup>189</sup> Em sentido semelhante, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 612.

âmbito de aplicação não só esta hipótese como também as situações em que o contrato de trabalho aos quais o regime convencional é aplicável por força da eficácia normativa dos IRCT? Julgamos a primeira como a mais acertada. Para melhor defendermos a nossa posição quanto a este ponto, invocaremos argumentos nesse sentido. Desde logo, que só fazendo cair no âmbito de aplicação do diploma as cláusulas de remissão de um contrato individual de trabalho para um IRCT faz sentido, na medida em que só essas são cláusulas sem qualquer negociação específica e não as constantes de um IRCT, previamente negociadas. Em segundo lugar, sabemos que o trabalhador, ao remeter para cláusulas de um IRCT, o faz parcialmente, *i.e.*, fá-lo apenas em relação a algumas cláusulas. Acontece que o empregador para acudir aos seus intentos vê-se tentado a remeter para as cláusulas que melhor servirem os seus desígnios, de modo a que fiquem de fora as cláusulas capazes de proporcionar um regime mais vantajoso ao trabalhador, o que justifica a necessidade de uma tutela reforçada neste campo, necessidade que já não se legitima nos casos em que há uma negociação das cláusulas. Por último, e subscrevendo LEONOR PIZARRO MONTEIRO, “a aplicação do regime das cláusulas contratuais gerais àquelas situações em que o regime convencional se aplica ao contrato de trabalho por força de eficácia normativa destes IRCT poderia revelar-se inútil uma vez que, sendo coincidente o conteúdo da cláusula do contrato individual e a cláusula convencional, a proibição do contrato seria substituída pela cláusula convencional à qual se não aplica, como vimos, o regime do DL n.º 445/86”<sup>190</sup>.

### **3.4 Da Esfera de Proteção Dada Pelo Decreto-Lei 446/85, de 25 de Outubro ao Trabalhador Aderente a Contrato de Trabalho de Adesão**

O diploma em apreço merece a nossa particular atenção quando estamos perante a figura do contrato de trabalho de adesão, conferindo ao sujeito aderente, aqui o trabalhador, uma maior proteção.

---

<sup>190</sup> “Breves Reflexões Sobre o Contrato de Trabalho Enquanto Contrato de Adesão”, *Revista Eletrónica de Direito*, n.º 2, Outubro, 2013, pp. 14-15., disponível em [www.cije.up.pt/content/breves-reflex%C3%B5es-sobre-o-contrato-de-trabalho-enquanto-contrato-de-ades%C3%A3o](http://www.cije.up.pt/content/breves-reflex%C3%B5es-sobre-o-contrato-de-trabalho-enquanto-contrato-de-ades%C3%A3o), consultado em 02/02/2015.



Desde logo, o n.º 3 do art. 1.º do decreto-lei em referência estabelece que se o trabalhador invocar a aplicação deste regime, caberá ao empregador o ónus da prova de que o contrato de trabalho, nomeadamente, o RI, foi previamente negociado.

Assim, o legislador sentiu necessidade de oferecer ao aderente proteção em três planos distintos: no momento da formação do contrato, a nível de conteúdo contratual e no plano processual<sup>191</sup>.

Quanto à tutela do aderente no momento da formação do contrato, que assume particular relevância no caso de este ser um RI, podemos começar por dizer que a extensão das cláusulas e o seu modo de exteriorização não abona a favor de um conhecimento pleno e eficaz do conteúdo destas por parte do trabalhador aderente. Para conferir uma maior proteção a favor do trabalhador, no diploma das cláusulas contratuais gerais figura um conjunto de deveres, no nosso caso em apreço, a cargo do empregador, tais como, os deveres de comunicação e de informação, tutela que é ainda acrescida pelos art. 106.º a 109.º do CT. Ainda com o objetivo de proteger o aderente, o art. 8.º daquele diploma prevê um elenco de cláusulas que podem ser objeto de exclusão dos contratos singulares caso os deveres plasmados nos seus art. 5.º e 6.º sejam violados ou ainda em caso da inclusão no contrato de cláusulas surpresa (art. 8.º n.º 2, al. *c*) e *d*). Já a violação do dever de informação plasmado na legislação laboral traduz-se na prática de uma contraordenação grave que culmina no pagamento de uma coima por parte da entidade empregadora.

Não obstante a lei determinar a exclusão das cláusulas do contrato pelo incumprimento dos deveres já explanados, o art. 9.º do regime das CCG estabelece a vigência do contrato independentemente da violação de algumas cláusulas, recorrendo, para tal, à remissão para as regras de interpretação dos negócios jurídicos na parte das normas violadas (artigos 236.º a 239.º do CC). Tal só não acontecerá se ocorrer “uma indeterminação insuprível de aspectos essenciais ou um desequilíbrio nas prestações gravemente atentatório da boa-fé”, situação prevista no n.º 2 do art. 9.º, que culmina na sanção de nulidade do contrato, o que poderá trazer um regime desfavorável ao trabalhador.

---

<sup>191</sup> Também a nossa jurisprudência vai neste sentido, Ac. da Relação de Coimbra, 12/01/2010, processo n.º 2791/08.1TBPBL.C1, relatado por Isaías Pádua, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 25/03/2015.

De acordo com o art. 10.º do diploma em apreço, sempre que se suscite um problema de interpretação ou integração dos negócios jurídicos a resolução far-se-á com base nas regras gerais, “mas sempre dentro do contexto de cada contrato singular em que se inclua” – n.º 2 do art. 10.º – consagrando-se um princípio de interpretação individualizadora das cláusulas contratuais gerais. Contudo, em caso de dúvida relativamente ao sentido a atribuir a uma determinada cláusula, prevalece o sentido mais favorável ao aderente, conforme dispõe o n.º 2 do art. 11.º do diploma. Consagra-se aqui a regra do *princípio in dubio contra stipulatorem*<sup>192 193</sup>, regra que pode revelar grande utilidade neste ponto, dado que a nossa legislação laboral não prevê o princípio do *in dubio pro operario*, assumindo aquele aqui uma importante arma a favor do sujeito aderente quando este se trata de um trabalhador<sup>194</sup>. Postula-se, de facto, uma das virtudes na aplicação do regime previsto no decreto-lei n.º 446/85, de 25 de outubro.

Para além da tutela no plano da formação do contrato, também o legislador se preocupou em proteger o trabalhador a nível do conteúdo contratual. Como nota preliminar, importa referir que este tipo de controlo visa o equilíbrio do contrato, excluindo aquelas cláusulas que conduzam desproporcionadamente a um regime desfavorável para o trabalhador.

Para além do elenco das cláusulas absolutamente proibidas (as previstas nos arts 18.º e 21.º das CCG), das relativamente proibidas (as previstas nos arts 19.º e 22.º das CCG) e das proibidas aquando contrárias à boa-fé (art. 15.º do diploma *supra* aludido), a lei distingue-as ainda em dois blocos, a fim de proteger o aderente, dividindo-as em função da qualidade deste: quando o aderente se trata de um empresário ou entidade equiparada, ao qual se aplicam os artigos 18.º e 19.º ou, quando o aderente se trata de um consumidor final, casos em que aplicam os mesmos artigos aos quais ainda acrescem a tutela dos artigos 21.º e 22.º. Perante estes dois cenários é legítimo questionar qual deles se aplica ao trabalhador aderente, se o mesmo que se aplica aos empresários ou entidades equiparadas ou, se pelo

---

<sup>192</sup> Itálico nosso.

<sup>193</sup> Veja-se, neste sentido, ALEXANDRE MOTA PINTO, “O Contrato de Trabalho de Adesão no Código do Trabalho: Notas Sobre a Aplicação do Regime das Cláusulas Contratuais Gerais ao Contrato de Trabalho”, *op. cit.*, pp. 208-209. Em Itália, a regra do “in dubio contra stipulatorem” está prevista no Code Civile.

<sup>194</sup> Refira-se que também a jurisprudência já fez uso do princípio “in dubio contra stipulatorem” no campo do contrato de trabalho de adesão, adotando um sentido mais favorável ao trabalhador na dúvida sobre a interpretação da fórmula de cálculo e o montante da retribuição, Ac. da Relação de Lisboa, de 28/06/1995, relatado por Carlos Horta, Álvaro Vasco e César Teles, *CJ*, Ano XX, Tomo III, 1995, pp. 192-194.

contrário, o que se aplica ao consumidor final. Tendo em conta a fragilidade económica do trabalhador e a maior tutela proporcionada no caso do regime previsto para o consumidor final, parece-nos adequado, neste campo e para estes efeitos, equiparar o trabalhador ao consumidor e oferecer-lhe um maior âmbito de proteção. Defendendo esta posição, ALEXANDRE MOTA PINTO tende “para a aplicação analógica ao contrato de adesão celebrado por trabalhador, do catálogo de cláusulas proibidas nos contratos de adesão celebrados com o consumidor final”<sup>195</sup>.

Importa ainda dizer que há matérias que, não sendo reguladas pelas normas do direito do trabalho, pelo seu conteúdo, podem ser proibidas em face do decreto-lei n.º 446/85, de outubro, o que traduz um terreno fértil para a aplicação deste diploma ao contrato de trabalho de adesão, como a última alternativa para proteger o trabalhador aderente <sup>196</sup>.

Para além do regime tradicional que aprecia a validade das cláusulas, no qual o tribunal pode vir a declarar a nulidade de cláusulas integrantes no contrato de trabalho (art. 24.º do decreto-lei n.º 446/85), o legislador consagrou como último grito de tutela do aderente a ação inibitória<sup>197</sup>, sobretudo devido à insuficiência prática da modelo tradicional.

A ação inibitória visa, através de uma fiscalização abstrata e preventiva, impedir a utilização futura de cláusulas proibidas por lei nos contratos que o demandado venha a celebrar<sup>198</sup> e, em relação ao contrato de adesão esta apresenta características inovadoras. Como já mencionamos em momento anterior, há autores que recusam a aplicação do decreto-lei n.º 446/85, de 25 de outubro com base na inadmissibilidade da ação inibitória, nomeadamente ao contrato de adesão quando este é celebrado sob a forma de modelo regulamentar<sup>199</sup> e, há outros que alertam para os cuidados a ter com a utilização desta ação<sup>200</sup>.

---

<sup>195</sup> “O Contrato de Trabalho de Adesão no Código do Trabalho: Notas Sobre a Aplicação do Regime das Cláusulas Contratuais Gerais ao Contrato de Trabalho”, *op. cit.*, p. 209.

<sup>196</sup> ALEXANDRE MOTA PINTO elenca um “limbo” de hipóteses em que, ao serem os contratos de adesão (que, em alguns casos, são sinónimo de regulamentos internos de empresa) excluídos pelas normas direito do trabalho, são proibidos em face do regime das cláusulas contratuais gerais, “O Contrato de Trabalho de Adesão no Código do Trabalho: Notas Sobre a Aplicação do Regime das Cláusulas Contratuais Gerais ao Contrato de Trabalho”, *op. cit.*, pp. 210-212.

<sup>197</sup> Veja-se, por todos, ANTÓNIO PINTO MONTEIRO, “O Novo Regime Jurídico dos Contratos de Adesão/Cláusulas Contratuais Gerais”, *op. cit.*, pp. 126-128.

<sup>198</sup> Cfr. arts 25.º a 34.º do decreto-lei n.º 446/85, de 25 de Outubro.

<sup>199</sup> MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, *op. cit.*, anot. ao art. 7.º da LCT, p. 51.

<sup>200</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, *op. cit.*, pp. 153-154.

Na verdade, é questionável a (in)-admissibilidade da ação inibitória aos contratos de adesão, nomeadamente se a cláusula em causa tiver origem num IRCT que se aplica por remissão de uma cláusula prevista naquele. Parece-nos não ser aceitável o recurso à ação inibitória nestas situações, chamando, para tal, à colação o art. 56.º da CRP e ainda o facto de a eficácia de um IRCT depender da subscrição por associações sindicais, motivo pelo qual seria intolerável permitir que estas pudessem vir a questionar a sua validade, dado que a legitimidade para intentar uma ação inibitória pertence às próprias associações sindicais.

Nesta senda, e tendo em consideração os três modelos sob os quais pode aparecer o contrato de trabalho de adesão, cumpre questionar em quais se pode recorrer à ação inibitória. Parece-nos de concluir que a mesma não se pode aplicar a todos, mas somente aos modelos formulário e regulamentar, e, neste último com os maiores cuidados, tendo em atenção que se impõe a necessidade de adaptar as circunstâncias em que nasceu o diploma das cláusulas contratuais gerais com as do âmbito laboral<sup>201</sup>.

Para concluir, importa referir que na parte em que em que o RI aparece sob a forma de um contrato de trabalho de adesão e, como vimos carregado de cláusulas contratuais gerais, o trabalhador, por equiparação a um consumidor, goza da proteção que a este é dada através do decreto-lei n.º 446/85, de 25 de outubro, beneficiando de uma tutela maior em caso de violação ou ilicitude de uma cláusula.

---

<sup>201</sup> Seguindo, de perto, PEDRO ROMANO MARTINEZ *et. all.*, *Código do Trabalho Anotado*, 8ª edição, Coimbra, Almedina, 2009, anot. ao art. 105.º, p. 308.

## CAPÍTULO IV – O REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA E AS FONTES DE DIREITO DO TRABALHO

### 4.1 Nótulas Preambulares Sobre o Problema das Fontes de Direito

Concluídas as reflexões acerca dos pontos fulcrais que caracterizam o RI e reconhecendo-lhe uma dupla natureza, contratual ou normativa, conforme o tipo de disposição em causa, importa, por último, averiguar da sua integração ou não no catálogo das fontes específicas de direito do trabalho<sup>202</sup>, nomeadamente se aquele se insere ou não nas fontes de direito em sentido técnico-jurídico<sup>203</sup>, ou seja, se constitui um modo ou um “processo de criação e revelação de princípios e normas jurídicas que traduzem a consciência ético-social da comunidade”<sup>204</sup>.

Em face do já expandido, cuidaremos neste último ponto do estudo sobre o RI de saber se este constitui ou não um modo de formação e revelação do direito positivo, motivo pelo qual tomaremos a expressão “fontes de direito” sempre em sentido técnico-jurídico. De facto, com o problema das fontes de direito pretende saber-se “de que modo se constitui e manifesta o direito positivo e vigente numa determinada comunidade histórica”<sup>205</sup> ou, por outras palavras, de que forma se objetiva o direito, destacando-se uma incidível conexão do dogma das fontes de direito com as fontes de juridicidade, “os modos de produção ou formação de normas jurídicas”<sup>206</sup>.

---

<sup>202</sup> Sendo relativamente à sua natureza normativa, e não contratual, que a problemática se coloca. Assunto a que *infra* voltaremos e desenvolveremos.

<sup>203</sup> Realçamos aqui o sentido técnico-jurídico da expressão “fonte de direito” por ser o que nos importa para o ponto em estudo porquanto, aquela, ao ser polissémica incorpora ainda outros sentidos. São eles, para além de um sentido técnico-jurídico, um sentido causal, que se reporta “às causas, aos factores sociais que explicam o aparecimento das normas jurídicas” (por exemplo é a necessidade de proteção do trabalhador que explica o aparecimento das normas de direito do trabalho); um sentido instrumental, pois “as fontes de direito significam os próprios textos ou diplomas em que se acham contidas as normas jurídicas, o direito objectivo” (por exemplo o CT) e, um sentido orgânico que “indica os órgãos aos quais incumbe a elaboração do direito (...) por exemplo, o Governo e a Assembleia da República são as principais fontes de direito, entre nós”; ANTÓNIO PINTO MONTEIRO, *Noções Gerais de Direito: Apointamentos Destinados aos Alunos Do CEFA Curso de 1982/1983*, Coimbra, CEFA, 2003, cit. p. 25. Ainda sobre os sentidos diversos da expressão, num momento inicial, veja-se, PIRES DE LIMA / ANTUNES VARELA, *Noções Fundamentais de Direito Civil*, Vol. I, 6ª edição revista e ampliada, Coimbra, Coimbra Editora, 1973, pp. 87-88.

<sup>204</sup> ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, pp. 218-219.

<sup>205</sup> A. CASTANHEIRA NEVES, *Fontes do Direito. Contributo para a Revisão do seu Problema.*, Coimbra, Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, 1985, p. 3.

<sup>206</sup> A. SANTOS JUSTO, *Introdução ao Estudo do Direito*, 6ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2012, cit. p. 188.

Afinal, quais são os modos de criação e de revelação dos princípios e das normas jurídicas? A resposta à questão colocada não é simples. Pelo contrário, a doutrina tem encontrado diferentes teorias para a mesma questão que variam, sensivelmente, com a época a que se reportam. Parece-nos que só após uma análise a toda esta construção doutrinária é que podemos também responder à questão colocada *supra* de saber se o RI é ou não um modo de produção de normas jurídicas.

O problema das fontes de direito implica o próprio problema do direito em si mesmo, pelo que se impõe necessário não olvidar a conceção do direito quando se fala da teoria das fontes, que mais adiante trataremos, ainda que se defenda uma autonomia entre os dois porquanto o primeiro incorpora um problema de teoria do direito e, o segundo, um problema de filosofia do direito.

Assim, acresce aqui uma nota. O que é o direito? “O direito consiste, ou a sua juridicidade haverá de pensar-se como um *válido dever-ser que é*”<sup>207</sup> <sup>208</sup>. Remetidos pela experiência, não podemos senão concluir que é difícil a tarefa de definir direito<sup>209</sup>, sobretudo se tivermos em linha de conta o momento histórico em relação ao qual o tentamos definir<sup>210</sup>. Todavia, não pretendemos chegar aqui a uma definição autêntica do que é o direito porque, para além de até ao momento não ter havido ainda quem o conseguisse<sup>211</sup>, não é nosso propósito tentar fazê-lo, porquanto tal não cabe no âmbito deste estudo, pois a nossa referência ao mesmo deve-se ao facto de, para saber qual o modo, forma ou processo o direito se constitui e manifesta na normatividade vigente se levantar a necessidade de compreender o direito, e nunca a nossa alusão ao mesmo teve como fim uma tentativa de o definir.

Começaremos por elucidar da existência da teoria tradicional como a teoria clássica das fontes de direito, teoria que, como veremos, ainda que se encontre já superada no seu

---

<sup>207</sup> A. CASTANHEIRA NEVES, *Fontes do Direito. Contributo para a Revisão do seu Problema.*, *op. cit.*, cit. p. 4.

<sup>208</sup> Itálico do autor.

<sup>209</sup> O que é bem visível na obra de A. SANTOS JUSTO, *Introdução ao Estudo do Direito*, *op. cit.*, pp. 30-36.

<sup>210</sup> Neste ponto, PINTO BRONZE escreveu que “o direito não é nem uma ponderação das autonomias (como o era o direito romano), nem uma precipitação de uma ordem transcendente (como o direito medieval), nem o quadro de realização das liberdades (como na fase moderno-iluminista), mas, segundo alguns e em consonância com o *homo functionalis* em que radica, não passa de um projecto de organização eficiente da sociedade”, *Lições de Introdução ao Direito*, 2ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2006, cit. p. 21.

<sup>211</sup> Sobre este ponto veja-se, A. SANTOS JUSTO, *Introdução ao Estudo do Direito*, *op. cit.*, p. 30, nota n.º 1.

núcleo fundamental, continua a ser ainda a dominante, postulando-se entre esta e a concepção do direito uma incindível ligação.

A teoria tradicional das fontes do direito é um corolário da concepção estatisto-legalista do direito, encontrando fundamento no positivismo jurídico<sup>212</sup>. Para esta, o direito identificava-se com a lei, pelo que se impõe questionar quem é o titular do poder de emanar normas jurídicas obrigatórias, o que significa também questionar quem é titular do poder legislativo, pois só este teria licitude para tal. Na base desta teoria das fontes estava a perspetiva politico-constitucional.

Referindo-nos ainda ao problema das fontes de direito e à teoria tradicional, podemos analisar esta em quatro prismas, de acordo com CASTANHEIRA NEVES, “1) o direito é imputado exclusivamente ao estado, como seu único titular e criador (*concepção estatista do direito*); 2) o problema das fontes é um *problema político-constitucional*, já que se trataria, por um lado, de identificar e de delimitar, dentre os poderes do estado, o poder de criar o direito, por outro lado, de definir as formas, também jurídico-constitucionalmente admitidas, para essa criação; 3) o problema resolve-se no seu próprio enunciado, ou melhor, não é um problema e sim um *postulado dogmático*: se o sentido do problema é o que vai indicado, então decerto que fonte de direito só pode ser a prescrição legislativa – a prescrição do respectivo poder ou de quem deste seja delegado ou de algum modo por ele autorizado; 4) o conceito de fonte do direito é um *conceito formal* – só as formas de prescrição politicamente legítimas e juridicamente autoritárias importam, não o conteúdo normativo prescrito, pois esse conteúdo compete unicamente à vontade do poder político legislativo determiná-lo e não condiciona o carácter de fonte enquanto tal – nem é outro o conceito de fonte de direito que o pensamento jurídico comumente designa por *conceito técnico-jurídico*”<sup>213</sup>.

---

<sup>212</sup> Veja-se, neste ponto, ROBERT ALEXY, *Begriff und Geltung des Rechts*, Freiburg, Muenchen, Verlag Karl Alber, 1992; HERBERT HART, *The Concept of Law*, 2ª edição, Oxford, Clarendon Press, 1994 e, KENNETH E. HIMMA, “Final Authority to Bind With Moral Mistakes: on the Explanatory Potential of Inclusive Legal Positivism”, *Law and Philosophy* Vol. 24, n.º 1, 2005, p. 1-45; em Itália, RICCARDO GUASTINI, “An Exercise in Hard Legal Positivism”, *Rechtstheorie*, Band 31, Heft 2, 2000, pp. 185-196, entre muita outra bibliografia existente sobre o tema.

<sup>213</sup> *Fontes do Direito. Contributo para a Revisão do seu Problema.*, op. cit., cit. pp. 45-46 e, “A Teoria Tradicional das Fontes de Direito”, *Pólis- Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, n.º 2, Lisboa, Verbo, 1998, pp. 1526-1527.

Para esta teoria a lei seria a única fonte de direito, não podendo o direito socorrer-se de qualquer outro modo de criação de normas jurídicas. No ordenamento jurídico alemão, mesmo ao tempo em que o positivismo legalista era o *ex libris* das correntes doutrinárias, não se abandonou a concepção do dualismo de fontes, reconhecendo-se ao costume a categoria de fonte de direito, ao lado da lei<sup>214</sup>. Tal não aconteceu no nosso ordenamento jurídico, no qual, seguindo rigorosamente a teoria tradicional, também não reconheceu nem à jurisprudência nem à doutrina a qualidade de fonte de direito<sup>215</sup>.

Como vimos aludindo, a teoria tradicional das fontes de direito é alvo de uma ampla crítica, de tal modo que hoje já se encontra superada no seu núcleo essencial. Tal crítica baseia-se em três pilares: a revisão da concepção do direito pressuposta por aquela teoria, o resultado da distinta compreensão da metodológica realização do direito, e o sentido do sistema jurídico e as das dimensões da normatividade que lhe estavam postuladas.

Recordemos, relativamente ao primeiro ponto, que a concepção de direito se identificava com a lei, tal como o enformava a concepção estatuto-legalista. Todavia, esta corrente doutrinária em meados do século passado foi posta em causa com base na necessidade de se encontrar fontes novas, materiais, distintas das fontes positivistas formais, o que levou a concluir que também o conteúdo normativo é corolário da positividade

---

<sup>214</sup> Vide, R. STAMMLER, *Lehrbuch der Rechtsphilosophie*, 3ª Edição, p. 140; R. JOERGES, *Zur Philosophie der Rechtsquellen*, in A.S.P., 17 (1923/24), p. 431 e ss, *apud* A. CASTANHEIRA NEVES, *Fontes do Direito. Contributo Para a Revisão do seu Problema.*, *op. cit.*, p. 48, nota n.º 2.

<sup>215</sup> Vejamos o valor da lei, do costume, da doutrina e da jurisprudência em face do atual sistema jurídico português. Quanto à lei, dúvidas inexistem acerca da sua qualidade como fonte de direito, afirmando-se esta como a *ius fontium*, fonte principal e determinante do direito. Já o costume, traduzindo-se numa prática social reiterada acompanhada de uma convicção de obrigatoriedade, não é por todos considerado como fonte, assunto que mais à frente retomaremos. A propósito da doutrina, opinião reflexiva dos juristas que, ainda que tenha capacidade para convencer pelo seu fundamento, não é vinculativa, mas, mais do que isso, não tem poder decisório. Como última nota, não podemos esquecer que a doutrina, embora não seja uma fonte de direito assume uma importante influência, pois são os jurisprudencistas que muitas vezes esclarecem o verdadeiro sentido e alcance das normas e que, muitas vezes, ajudam na decisão de casos da vida real. Por último, o mesmo se pode escrever *mutatis mutandis* relativamente à jurisprudência, conjunto das decisões dos tribunais, pois também a esta é recusada a qualidade de fonte de direito, dada a função do poder judicial se consubstanciar na aplicação do direito aos diversos casos concretos da vida real e não na criação de normas jurídicas, vinculando as suas decisões apenas as partes da causa por força do caso julgado, não modelando objetivamente o *corpus iuris*. Sobre este ponto, entre nós, PINTO BRONZE *Lições de Introdução ao Direito*, *op. cit.*, p. 700 e ss; A. CASTANHEIRA NEVES, *Fontes do Direito. Contributo Para a Revisão do seu Problema.*, *op. cit.*, cit. pp. 47-50 e PIRES DE LIMA / ANTUNES VARELA, *Noções Fundamentais de Direito Civil*, *op. cit.*, pp. 93-104. Acrescenta-se ainda RICCARDO GUASTINI, “Fragments of a Theory of Legal Sources”, *Ratio Juris: An International Journal of Jurisprudence and Philosophy of Law*, Vol. 9, n.º 4, 1996, pp. 364-386.



jurídica, não se podendo pensar e resolver o problema as fontes de direito apenas com base em termos formais<sup>216</sup>.

No que respeita à segunda crítica da qual é alvo impõe-se uma mudança na conceção da realização do direito determinada por um conjunto de fatores, deixando aquela de ser concebida como até então (a estrita aplicação de uma pressuposta legalidade) para começar a ser refletida no sentido da sua “realização material de um compromisso axiológico”, na qual não se podia dispensar a própria legalidade<sup>217</sup>. Várias correntes doutrinárias pensaram sobre esta dogmática. O movimento do direito livre argumentava no sentido da impossibilidade de satisfazer as exigências histórico-sociais apenas com a lei enquanto fonte única e exclusiva de direito, construindo a sua tese com base na necessidade de se recorrer a outros critérios para alcançar novas fontes. Já da tese enunciada pela jurisprudência dos interesses, não tão radical quanto a imediatamente *supra* enunciada, diga-se, se podia retirar a importância do julgador para a decisão prática dos interesses e para a realização concreta do direito. Por fim, a jurisprudência de valoração coloca em ênfase as novas dimensões normativas como constitutivas da normatividade jurídica, não se manifestando o direito apenas e somente na lei, mas também em fontes que podemos, à falta de melhor designação, titular de fontes extralegais, reconhecendo aquelas o facto de estas terem origem na determinação jurisdicional, da criação jurisprudencial, e, por vezes, da integração e interpretação.

Por último, e indissociável das críticas anteriores, surge o problema do sentido unidimensional da juridicidade e das dimensões da normatividade. Para colmatar esta crítica devemos acabar com a característica de unidimensionalidade do sistema jurídico e fazê-lo acompanhar-se de novas características – *aberto* e *constituendo* – para que este não se constitua apenas por normas, e se apenas por estas o for, que não sejam exclusivamente legais.

Para concluir esta breve enunciação das críticas da teoria tradicional, cite-se, por lapidar, A. CASTANHEIRA NEVES, “fontes só o podem ser, repita-se, os processos, actos ou

---

<sup>216</sup> Segue-se, nesta acesa crítica, em todos os seus pontos, A. CASTANHEIRA NEVES, *Fontes do Direito. Contributo Para a Revisão do seu Problema.*, *op. cit.*, cit. pp. 54-65.

<sup>217</sup> Cfr. CASTANHEIRA NEVES, *Fontes do Direito. Contributo Para a Revisão do seu Problema.*, *op. cit.*, cit. p. 59.

modos constitutivos da positivação do direito, tal como o problema das fontes outra coisa não é que o problema dessa constituinte e normativa posição. Não se identifiquem, pois, quer fundamento com fonte, quer as fontes com o direito”<sup>218</sup>.

Como já foi dito, a teoria tradicional das fontes de direito já se encontra superada nos seus postulados básicos. Todavia, não foram ainda esses pontos de superação que, integrados numa outra conceção do problema, construíram uma nova teoria que substituísse aquela, uma vez que ainda hoje não se afirmou nenhuma nova teoria das fontes, embora alguma doutrina admita outras fontes para além da lei<sup>219</sup>.

Findas estas breves nótulas, retomaremos ao ordenamento jurídico-laboral a fim de enumerar quais as fontes de direito do trabalho, não só as a este ramo de direito inerentes, como aquelas que pela sua qualidade de comuns também se lhe aplicam.

#### **4.2 Das Fontes de Direito do Trabalho (Breve Alusão)**

Antes de nos debruçarmos sobre a eventual possibilidade de o RI integrar o elenco das fontes de direito do trabalho, cabe-nos analisar quais os modos de produção e revelação das normas *juslaborais*, desde as fontes que têm carácter interno, às supranacionais e até às internacionais.

Como sabemos, o direito do trabalho é cada vez mais fértil no que respeita aos modos de criação e revelação das normas jurídicas, tendo estes já ultrapassado a fonteira nacional e comunitária no que respeita a este ramo de direito<sup>220</sup>.

---

<sup>218</sup> *Idem*, p. 65.

<sup>219</sup> A. CASTANHEIRA NEVES enumera alguns tópicos que devem ser tidos em conta para a construção de uma nova teoria das fontes de direito, alertando que a razão do problema está no modo como se constitui a normatividade vigente. Para maiores desenvolvimentos acerca deste tema, o mesmo autor em *Fontes do Direito. Contributo Para a Revisão do seu Problema.*, *op. cit.*, p. 65 e ss e, “Tópicos para uma Revista Teoria das Fontes do Direito”, *Pólis- Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, n.º 2, *op. cit.*, p. 1544 e ss.

<sup>220</sup> Sobre as fontes em direito do trabalho veja-se, entre nós, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 153 e ss; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, *op. cit.*, p. 159 e ss; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 137 e ss; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 57 e ss; LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 61 e ss e, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, *op. cit.*, pp. 41-49, entre muita outra bibliografia existente sobre o tema.

Iniciaremos, assim, a nossa *breve*<sup>221</sup> referência a estes modos de criação do direito com a menção às fontes internas – breve porque estamos certos de que não se conseguiria aludir a cada fonte de direito do trabalho para além do seu núcleo fundamental num estudo com limites formais como este.

Dentro das fontes internas<sup>222</sup> podemos distinguir as fontes comuns a todos os ramos de direito das fontes específicas de direito do trabalho.

Na categoria das fontes internas comuns referimos, em primeiro lugar, a Constituição da República Portuguesa, uma vez que ocupa o lugar de topo na hierarquia das fontes de direito, merecendo aqui especial atenção a “Constituição Laboral”<sup>223</sup>.

Também as leis ordinárias<sup>224</sup> se inserem na categoria das fontes comuns, sendo atualmente o Código do Trabalho<sup>225</sup> a mais importante fonte de normas laborais ao nível da lei, não descurando a demais legislação laboral.

O costume – prática social reiterada acompanhada da convicção da sua obrigatoriedade – é também uma fonte de direito imediata tal como a lei<sup>226</sup>, pois cabe-lhe um papel

---

<sup>221</sup> Itálico nosso.

<sup>222</sup> Podemos definir fontes internas as que “são produto de mecanismos inteiramente regulados pelo ordenamento jurídico interno de cada país” e ainda distingui-las das internacionais que “resultam do estabelecimento de relações internacionais, no âmbito de organizações existentes ou fora dele”, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, op. cit.*, cit. p. 59.

<sup>223</sup> Para maiores desenvolvimentos sobre a CRP como fonte de direito do trabalho *vide*, J.J. GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, *op. cit.*, sub arts. 53.º e ss, p. 702 e ss; JOSÉ JOÃO ABRANTES, “A Autonomia do Direito do Trabalho, a Constituição Laboral e o artigo 4.º do Código do Trabalho”, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, pp. 91-117; BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “A Constituição Portuguesa Como Fonte do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, coord. António Monteiro Fernandes, Coimbra, Almedina, 2004, pp. 163-203; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, op. cit.*, pp. 154-165 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral, op. cit.*, pp. 167-186.

<sup>224</sup> Leiam-se leis da Assembleia da República, decretos-lei do Governo, decretos regulamentares e, com âmbito de aplicação nas Regiões Autónomas, decretos legislativos regionais e decretos legislativos regulamentares.

<sup>225</sup> Aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e fruto de sucessivas alterações: alterado pela lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela lei n.º 55/2014, de 25 de agosto e pela lei n.º 28/2015, de 14 de abril.

<sup>226</sup> Partilhando a tese de que o costume constitui uma fonte imediata de direito, veja-se, entre outros, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 169; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral, op. cit.*, p. 240, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 163 e JOSÉ DE OLIVEIRA ASCENSÃO, *O Direito. Introdução e Teoria Geral*, 13ª edição refundida, 5ª reimpressão, Coimbra, Almedina, 2011, p. 264 e ss.

importante de, nas sábias palavras de MENEZES CORDEIRO, “limar arestas e suprir insuficiências”<sup>227</sup>.

Os usos correspondem a práticas sociais reiteradas não acompanhadas da convicção de obrigatoriedade. É a omissão deste último elemento em relação ao costume que o caracteriza e distingue deste. Deter-nos-emos um pouco mais nesta figura devido à especificidade que assume neste ramo de direito e às suas semelhanças com o RI.

Há muito que se questiona se os usos de empresa são suscetíveis de incorporação nos contratos individuais de trabalho. Para alguns autores, os usos de empresa correspondem a uma autovinculação não negocial do empregador e incorporam-se naqueles, autovinculação essa cuja força obrigatória se equipara à do contrato na medida em que a intensidade e os limites da vinculação do empregador aos usos equivalem aos da sua vinculação através do contrato, o que não significa que se lhe atribua, como já dissemos, natureza negocial<sup>228</sup>. Esta é uma questão delicada cuja resposta é suscetível de influenciar o reconhecimento dos usos de empresa como fonte de direito do trabalho, bem como a sua posição na hierarquia das fontes.

De facto, como veremos de seguida através da (breve) análise ao art. 1º do CT, a atribuição da característica de fonte *próprio senso* aos usos laborais não é tão líquida quanto pareceria, porquanto a sua inserção sistemática no preceito destinado às fontes, por si só, não lhe atribui o caráter de fonte em sentido imediato. Nesta senda, defendemos que ao RI não é atribuído o título de fonte imediata, e não é só por este não se encontrar mencionado no preceito destinado às fontes pelo legislador, mas também porque a sua elaboração depende de um contrato de trabalho, ainda que nele não colha positividade. E, será que ao depender da celebração de um contrato individual de trabalho afastará também a sua qualidade de fonte mediata pois, como se explanará em momento oportuno, o contrato não é fonte de direito, assemelhando-se, assim, neste ponto, ao RI?

---

<sup>227</sup> Cfr. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 164-165.

<sup>228</sup> Assim, expressamente, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Dos Usos da Empresa em Direito do Trabalho”, op. cit., p. 40 e ss.

Na esteira de JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES<sup>229</sup>, que se dedicou ao estudo pormenorizado dos usos da empresa, uma espécie dos usos laborais, entende-se que o reconhecimento destes como fonte de direito do trabalho pelo art.1.º do CT pode apresentar-se como um elemento de interpretação ou mesmo de integração do contrato de trabalho. Das duas leituras possíveis daquele preceito: a de que os usos laborais são fonte mediata de direito, realizando aquela norma uma espécie de referência genérica aos usos nessa qualidade e, a de que aqueles se encontram numa posição igual aos IRCT e em posição de supremacia, quando não de equivalência, em face do contrato individual de trabalho, propendemos, tal como este autor propendeu, para o primeiro entendimento. Pois, parece-nos que aquela disposição ao usar a mesma expressão para os IRCT e para os usos laborais, não deixou dúvidas de que estes são uma fonte mediata de direito, sendo que as normas criadas por ambos se aplicam ao contrato individual de trabalho, ainda que, como já aludimos não tenham aqueles carácter contratual. Aliás, se os usos apresentassem carácter negocial tal como o RI quando dispõe sobre matérias contratuais integrando o conteúdo dos contratos individuais de trabalho, poderia dizer-se que, à semelhança do RI na parte contratual àqueles também não poderia ser concedido o carácter de fonte.

Quanto à sua posição na hierarquia das fontes, podemos concluir que o art. 1.º do CT não foi o reservado pelo legislador para tratar desta temática e mesmo a omissão da posição hierárquica dos usos na lei, talvez tenha sido, como salienta a doutrina maioritária, resultado da sua pouca importância na modernidade<sup>230</sup>. Não partilha JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES o entendimento de que “os usos laborais acabariam por só ser “fonte de Direito quando associados e legitimados pela autonomia colectiva”, o que nos parece que acabaria por negar-lhes verdadeira autonomia enquanto fonte normativa, nem tão pouco o entendimento de que os usos laborais podem dotar a convenção colectiva de eficácia *erga omnes*”<sup>231</sup>.

Assim, tal como escreveu ainda JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, também a doutrina maioritária tende a considerar os usos laborais como fonte de direito, ainda que mediata<sup>232</sup> o

---

<sup>229</sup> Sobre este ponto acompanharemos, de perto, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Dos Usos da Empresa em Direito do Trabalho”, *op. cit.*, p. 73 e ss.

<sup>230</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Dos Usos da Empresa em Direito do Trabalho”, *op. cit.*, p. 79.

<sup>231</sup> *Idem*, p. 81.

<sup>232</sup> Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, *op. cit.*, p. 242 e ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 165. Em sentido inverso, considerando que “o uso empresarial não só constitui fonte de direito, mas assume uma função relativamente modesta como simples meio de integração das estipulações individuais”, ANTÓNIO MONTEIRO

que é acompanhado pela Jurisprudência<sup>233</sup>. A qualidade de fonte mediata advém da sua falta de relevância autónoma porquanto os usos só são capazes de revelar normas jurídicas quando uma fonte imediata para eles remete, o que se verifica *in casu* através da positividade a eles concedida pela lei no primeiro artigo do CT. Concluindo, mais do que uma fonte comum<sup>234</sup>, neste ramo de direito atribuímos aos usos a característica de fonte específica<sup>235</sup> – usos laborais<sup>236</sup>. Neste ponto, distanciam-se os usos laborais do RI, dado que este não colhe positividade em norma alguma, motivo pelo qual, tal como veremos, tenderemos a negar o seu carácter de fonte mediata.

Atendendo ainda na ligação entre os usos laborais e o RI<sup>237</sup>, enquanto que aqueles são uma fonte de direito do trabalho, assim designados pela legislação laboral e mesmo que apenas o sejam a título mediato, o mesmo não se verifica no caso do RI, no qual a discussão doutrinária sobre a sua admissão como fonte de direito do trabalho está longe de encontrar um fim. Assim, é no mínimo curioso que PEDRO ROMANO MARTINEZ defenda que “os usos da profissão e das empresas podem ser afastados (...) por regulamento interno de empresa”<sup>238</sup>, quando o não aceita como um modo de criação de normas específicas laborais<sup>239</sup>.

---

FERNANDES, “Observações Sobre o «Princípio da Igualdade de Tratamento» no Direito do Trabalho”, *op. cit.*, p. 1024.

<sup>233</sup> Vide o Ac. da Relação de Lisboa, datado de 8/10/2003, relatado por Sarmento Botelho, Simão Quelhas e Ribeiro de Almeida, *CJ*, Ano XXVIII, 2003, Tomo IV, pp. 156-157 e Ac. do STJ, datado de 05/07/2007, processo n.º 06S2576, relatado por Mário Pereira, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 22/05/2015.

<sup>234</sup> No direito italiano, de acordo com o art. 2079.º do seu Codice Civile, prevê-se que os usos podem prevalecer sobre a lei sempre que sejam mais favoráveis aos trabalhadores. Sobre este ponto *vide*, GIOVANNI NICOLINI, *Manuale di Diritto del Lavoro*, 3ª edição, Milão, Giufrè Editore, p. 15 e ss.

<sup>235</sup> De acordo com MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO os usos não deveriam ter sido considerados pela lei como uma fonte específica de direito do trabalho, dado já terem relevância em termos gerais. Ainda assim a autora compreende que o legislador lhes faça referência no 1.º art. do CT tendo em conta as particularidades do regime juslaboral, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral, op. cit.*, p. 243, nota n.º 124.

<sup>236</sup> Sobre o alcance desta figura, veja-se o já citado JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Dos Usos da Empresa em Direito do Trabalho”, *op. cit.*, pp. 9- 88 e ANTÓNIO DIAS COIMBRA, “Uso Laboral”, *Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais*, 1ª edição, Vol. I, Coord. João Reis / Leal Amado / Liberal Fernandes / Regina Redinha, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp. 251-283.

<sup>237</sup> A propósito do relacionamento entre os usos laborais e o RI, podendo encerrar este um mecanismo de exteriorização daqueles, ANTÓNIO DIAS COIMBRA, “Uso Laboral”, *Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais, op. cit.*, pp. 278-279.

<sup>238</sup> *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 172.

<sup>239</sup> *Idem*, p. 173. Posição também acompanhada pela jurisprudência, Ac. do STJ, datado de 05/07/2007, processo n.º 06S2576, relatado por Mário Pereira, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 22/05/2015. Todavia, este acórdão ressalva que os usos laborais não devem prevalecer sobre o RI com conteúdo negocial porque este pressupõe que os trabalhadores sobre ele se tenham podido pronunciar, podendo tê-lo afastado. No mesmo sentido do acórdão citado, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho, op. cit.*, p.

Há ainda quem defina que a relação entre os usos da empresa e o RI é uma relação de parentesco, uma vez que ambos apresentam uma estrutura unilateral e eficácia direta no confronto com a generalidade dos trabalhadores. Distinguem-se na medida em que este tem “fundamento no poder de direção” e aquele no “poder de modificação unilateral pelo empregador do conteúdo da relação de trabalho, bem como pelo conteúdo típico de um e de outro”<sup>240</sup>.

Quanto a nós, o RI e os usos laborais distanciam-se quanto à inserção sistemática na legislação laboral, figurando apenas este último na disposição que o legislador reservou às fontes, bem como quanto ao seu conteúdo. Assemelham-se quanto à natureza, pois ainda que os segundos integrem os contratos individuais de trabalho, não assumem natureza negocial tal como as disposições técnico-organizativas do primeiro.

Tal como o RI, também os usos laborais são dotados de generalidade, coercibilidade e heteronomia, características necessárias para atribuir-lhe a qualidade de fonte em sentido material. Porém, e tendo presente a génese dos usos de empresa, espécie dos usos laborais, que se pode traduzir num comportamento voluntário do empregador que instaurou os usos ou, mesmo que o não tenha feito, os aceitou, não podemos afirmar de forma absoluta que estes seguem os interesses dos trabalhadores, pelo menos nas situações em que é a entidade empregadora que os inculca, caso em que se denota a ausência de exterioridade, característica que nos parece indispensável para averiguar da qualidade de fonte em sentido técnico.

Sintetizando tudo o quanto a propósito dos usos laborais foi dito, estes são um mecanismo de integração dos contratos individuais de trabalho e em relação aos quais o empregador se autovincula a fim de oferecer condições de confiança aos trabalhadores, recebendo, pela maioria da doutrina, o título de fonte mediata.

Quanto à jurisprudência e à doutrina não se afiguram grandes especificidades no direito laboral, sendo apenas de salientar o instituto dos assentos<sup>241</sup> e a eventual recondução

---

180 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, op. cit., pp. 244-245.

<sup>240</sup> GIULIO QUADRI *apud* JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Dos Usos da Empresa em Direito do Trabalho”, op. cit., p. 29, nota n.º 67.

<sup>241</sup> Sobre o instituto dos assentos e a sua constitucionalidade no que respeita ao CPT, veja-se, para maiores desenvolvimentos, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 173 e ss, em especial p. 176.

da jurisprudência uniformizada a fonte mediata de direito<sup>242</sup>. A jurisprudência, conjunto de decisões que exprimem a orientação seguida pelos tribunais, não constitui uma verdadeira fonte de direito. O mesmo se escreve *mutatis mutandis* para a jurisprudência laboral comum – o sentir dominante dos tribunais do trabalho na tarefa de interpretação e aplicação do direito a cada caso em concreto – que, ainda que não fazendo parte do catálogo das fontes de direito assume um papel importante no progresso jurídico como um elemento a ter em conta nas reformas legislativas. Em suma, o seu papel é inegável na formação de direito mas tal não a habilita como fonte<sup>243</sup>. O mesmo se diga a propósito da doutrina que não obstante contribuir para a compreensão e aperfeiçoamento do direito não é fonte de direito<sup>244</sup>.

Para além das fontes *supra* mencionadas, integram ainda o catálogo das fontes internas as normas de revelação e criação de regras específicas de direito do trabalho<sup>245</sup> previstas no art. 1.º do CT. Importa ainda aqui esclarecer quais as fontes autónomas e as heterónomas de direito do trabalho. As primeiras “constituem formas de autorregulação de interesses, isto é, exprimem soluções de equilíbrio ditadas pelos próprios titulares daqueles, os trabalhadores e os empregadores, colectivamente organizados ou não” e estão legalmente previstas no n.º 2 do art. 2.º do CT. As segundas “traduzem intervenções externas – do Estado – na definição das condições de trabalho e aspectos conexos, ou seja na composição dos interesses dos empregadores e trabalhadores”<sup>246</sup> e estão fixadas no n.º 4 do art. 2.º do mesmo diploma.

De entre as fontes internas específicas encontram-se os IRCT, que podem ser negociais ou não negociais, e os usos laborais, aos quais já fizéssemos referência anteriormente. . Do elenco dos IRCT negociais, produto de autorregulação de interesses, incluem-se a convenção

---

<sup>242</sup> Há autores que defendem que a jurisprudência uniformizada, ainda que não seja vinculativa, pode reconduzir-se a uma fonte mediata de regras jurídicas, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral, op. cit.*, p. 246.

<sup>243</sup> No entendimento de que a jurisprudência não é fonte de direito nem a título de mediata, veja-se, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 177; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral, op. cit.*, pp. 245-246 e ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 168.

<sup>244</sup> Entendimento preconizado pela doutrina maioritária, a saber PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 177; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral, op. cit.*, p. 248; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 168 e LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO que apenas se refere ao facto de aquela não ser atualmente fonte imediata de direito, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 86.

<sup>245</sup> Vide, para maiores desenvolvimentos sobre as fontes específicas em direito do trabalho, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “As Fontes Específicas de Direito do Trabalho e a Superação do Princípio da Filiação”, *RDES*, n.º 2/3/4, Ano XLVI, 2005, pp. 117-153.

<sup>246</sup> Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 58.



coletiva de trabalho, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária. A convenção coletiva de trabalho<sup>247</sup> subdivide-se em três tipos: o contrato coletivo, o acordo coletivo e o acordo de empresa (art. 2.º n.º 3 do CT) e é o modo por excelência de autorregulação de interesses. Para além de expressamente reconhecida pela lei e de reconduzida como tal a fonte de direito em sentido próprio, o que lhe atribuiu o caráter de fonte formal, conhecemos ainda dois argumentos do ponto de vista substancial que também contribuem para tal: as características da generalidade e abstração inerentes à qualidade de fonte que também estão presentes nas convenções coletivas e a singularidade da autonomia coletiva que nestas se exerce<sup>248</sup>.

Para além da fonte pródiga de direito do trabalho, também o acordo de adesão constitui um instrumento de regulamentação coletiva de natureza negocial (art. 2.º n.º 2 do CT). Este pode definir-se como “um acordo entre uma associação sindical, uma associação de empregadores ou um empregador, que não outorgaram determinada convenção colectiva de trabalho em vigor, e o parceiro ou parceiros laborais que se lhe teriam contraposto na respectiva negociação, com vista à aplicação dessa mesma convenção aos respectivos membros ou no seio da respectiva empresa”<sup>249</sup> e está previsto no art. 504.º do CT, não se suscitando qualquer dúvida sobre a sua qualificação como fonte de direito.

Por último, aparece-nos como IRCT negocial a deliberação de arbitragem voluntária (art. 2.º n.º 2 do CT). A decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária encontra-se regulada nos arts. 506.º e 507.º do CT e corresponde a “um acordo pelo qual as partes decidem em deferir à resolução por árbitros determinados litígios laborais, designadamente aqueles que resultem de interpretação, integração, celebração ou revisão de uma convenção colectiva”<sup>250</sup>. Uma vez determinado pela lei que aquela produz os mesmos efeitos que a convenção coletiva, art. 505.º n.º 3 do CT, também a ela é dada a qualificação de fonte de direito em sentido próprio, quer a nível formal quer a título material.

---

<sup>247</sup> Sobre a convenção coletiva de trabalho, *vide*, na nossa literatura juslaboral, JOSÉ BARROS MOURA, *A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1984.

<sup>248</sup> A este propósito, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, *op. cit.*, pp. 250-251.

<sup>249</sup> *Idem*, p. 256.

<sup>250</sup> Cfr. LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 81.

Acrescem ainda aos modos específicos de criação de normas laborais de origem negocial, os instrumentos de regulamentação coletiva não negociais, fruto de um ato de hétero-regulamentação. São eles: a portaria de extensão, a portaria das condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária (art. 2.º n.º 4 do CT).

A portaria de extensão, instrumento através do qual o governo pode determinar o alargamento do âmbito de aplicação de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral a empregadores que, num momento inicial, não a subscreveram, ou mesmo a trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes, desde que reúnam as condições previstas nos art. 514.º e 515.º do CT. A portaria das condições de trabalho está prevista e regulada nos arts. 517.º e 518.º do CT. As decisões em processo de arbitragem obrigatória e necessária estão previstas no arts 508.º e ss e 510.º e ss, respetivamente.

Por último, cabe analisar as fontes externas de direito do trabalho<sup>251</sup>. Estas podem ser internacionais ou comunitárias.

No que respeita às fontes a nível internacional, destacamos as convenções internacionais gerais, quer no seio da ONU quer no seio do Conselho da Europa. No quadro da ONU primam pela sua importância a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, na qual são proclamados vários princípios de direito do trabalho, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos que apesar de concluído em 1966 apenas entrou em vigor dez anos depois e foi apenas aprovado para ratificação por Portugal através da lei n.º 29/76, de 12 de junho e, ainda o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais que entrou em vigor em 1976 e foi aprovado para ratificação por Portugal pela lei n.º 45/78, de 11 de julho. No quadro do Conselho da Europa destacam-se a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, concluída em Roma em 1950 e aprovada e ratificada pela lei n.º 65/78, de 13 de outubro e a Carta Social Europeia, cuja versão originária foi adotada em Turim em 1961 e ratificada pela Estado português em 1991, sendo que a que para a problemática em estudo importa é a que se mantém em vigor, a revista e adotada em 1996 e ratificada por nós em 2001. Ainda a nível internacional, algumas das principais fontes de

---

<sup>251</sup> Sobre estas, veja-se, entre nós, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 62 e ss; LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 65 e ss e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, op. cit., p. 187 e ss.

direito do trabalho são, sem dúvida, as convenções e as recomendações celebradas sob os auspícios da Organização Internacional do Trabalho.

A ordem jurídica europeia consagra também um conjunto de disposições que cabem no âmbito do direito do trabalho, desde o direito originário ao secundário. No direito originário incluem-se os tratados, nomeadamente o Tratado da União Europeia, o Tratado sobre o funcionamento da União Europeia e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia adotada em 12 de dezembro de 2007 que consagra direitos e liberdades fundamentais para os trabalhadores, figurando como uma importante fonte do acervo constitucional da União, já no direito secundário importam os regulamentos, as diretivas, as decisões, as recomendações e os pareceres, sendo que as duas últimas não são fontes vinculativas. É ainda de salientar que tal como na nossa literatura jurídico-laboral, também em França é dada na doutrina uma grande importância às fontes externas de direito do trabalho<sup>252</sup>.

Em jeito de curiosidade, os modos de revelação e criação do direito do trabalho em outros ordenamentos jurídicos europeus, *v.g.*, França<sup>253</sup>, Itália<sup>254</sup> e Espanha<sup>255</sup> assemelham-se ao já expandido para o nosso ordenamento jurídico. Deste modo, também naqueles a Constituição de cada ordenamento aparece como a principal fonte de direito laboral, ocupando o topo da hierarquia. Igualmente naqueles se encontram fontes a título legislativo e regulamentar, usos e costumes laborais, bem como todas as fontes específicas deste ramo

---

<sup>252</sup> Para maiores esclarecimentos neste ponto *vide*, FRANÇOISE FAVENNEC-HÉRY / PIERRE-YVES VERKINDT, *Droit du Travail*, Paris, L.G.D.J., 2007, pp. 34-42; GÉRARD LYON-CAEN / ANTOINE LYON-CAEN, *Droit Social International et Européen*, 8ª edição, Paris, Editions Dalloz, 1993, p. 133 e ss e JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail*, Rapports Collectifs, Vol. I, 14ª edição, Paris, Dalloz, 2007, pp. 22-28.

<sup>253</sup> Para um maior aprofundamento sobre as fontes de direito do trabalho em França, veja-se, FRANÇOISE FAVENNEC - HÉRY / PIERRE-YVES VERKINDT, *Droit du Travail*, *op. cit.*, pp. 22-42; GÉRARD COUTURIER, *Droit du Travail*, Les Relations Individuelles de Travail, 2ª edição, Paris, Presses Universitaires de France, 1993, pp. 44-79; JEAN - MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail*, Rapports Collectifs, *op. cit.*, pp. 13-19 e JEAN RIVERO / JEAN SAVATIER, *Droit du Travail*, *op. cit.*, p. 33 e ss;

<sup>254</sup> Para maiores desenvolvimentos sobre as fontes de direito em Itália, veja-se, PIETRO ICHINO, *Il Contratto di Lavoro*, I, Milão, Giuffrè Editore, 2000, p. 1 e ss; GIOVANNI NICOLINI, *Manuale di Diritto del Lavoro*, *op. cit.*, p. 1 ss; LUISA GALANTINO, *Diritto del Lavoro*, 16ª edição, Torino, G. Giappichelli Editore, 2009, pp. 73-97 e RICCARDO DEL PUNTA, *Diritto del Lavoro*, 2ª edição, Milão, Giuffrè Editore, 2008, pp. 117-159.

<sup>255</sup> Sobre as fontes de direito do trabalho em Espanha veja-se, IGNACIO ALBIOL MONTESINOS *et. all.*, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Fuentes Y Relaciones Colectivas, 7ª edição, Valencia, Tirant to Blanch, 1991, p. 61 e ss; ANTONIO MARTÍN VALVERDE / FERMÍN RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, JOAQUÍN GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, p. 93 e ss e ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, p. 81 e ss, entre outros.

de direito, salientando-se, de entre estas e em qualquer dos ordenamentos acima sobreditos, as convenções coletivas.

Interessa ainda referir que em França alguma doutrina tende a inserir o contrato de trabalho no catálogo das fontes específicas de direito do trabalho, posição que não acompanhamos por entendermos que este não é fonte de direito mas sim de obrigações, assunto a que *infra* voltaremos e desenvolveremos<sup>256</sup>.

Também em ordenamentos jurídicos que se estendem para lá do nosso continente aparecem fontes específicas de direito do trabalho semelhantes às existentes no nosso ordenamento<sup>257</sup>. No Brasil também constituem fontes de direito do trabalho as que consagramos como tal no nosso ordenamento<sup>258</sup>. Todavia, acrescem ainda outras ao seu catálogo, *v.g.*, a jurisprudência, sentenças normativas, súmulas do Tribunal Superior do Trabalho e até disposições contratuais.

Aqui chegados, é indiscutível que os ordenamentos jurídicos europeus tenham ainda de obedecer às fontes de direito comunitárias e internacionais, ao passo que aqueles que não integram a União Europeia apenas reconheçam como fontes externas as normas internacionais, essencialmente as emanadas pela ONU, OIT e Conselho da Europa.

A concluir, não restam dúvidas de que o direito do trabalho ocupa um lugar cada vez mais importante no direito. Mas a legislação já não é, nem a única, nem sequer a sua principal fonte. Novas fontes internas e internacionais foram surgindo e assumem uma relevância crescente. Ao mesmo tempo, a hierarquia das fontes tende a alterar-se, no sentido de uma primazia do direito internacional e comunitário, este último apenas para os países que integram a comunidade europeia.

---

<sup>256</sup> Cfr. JEAN EMMANUEL RAY, *Droit du Travail: Droit Vivant*, *op. cit.*, pp. 40-41.

<sup>257</sup> A título de curiosidade, e também do outro lado do atlântico, veja-se, para um maior aprofundamento acerca das fontes de direito do trabalho no ordenamento jurídico argentino, BENITO PÉREZ, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1982, disponível em <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=1565>, consultado em 12/05/2015, p. 81 e ss. Sobre as fontes de direito do trabalho no ordenamento jurídico mexicano, JOSÉ CABRERA BÁZAN, *Fuentes del Derecho del Trabajo*, Instituciones de Derecho Del Trabajo Y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, 1ª edição, 1997, coord. por Néstor de Buen Lozano e Emilio Morgado Valenzuela, consultado em <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/6.pdf>, visto em 12/05/2015, pp. 47-62.

<sup>258</sup> Para um aprofundamento sobre as fontes de direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, MARIA INÊS MOURA S.A. DA CUNHA, *Direito do Trabalho*, S. Paulo, Editora Saraiva, 1995, p. 25 e ss e, FABÍOLA MARQUES E CLÁUDIA JOSÉ ABUD, *Direito do Trabalho*, 8ª edição, S. Paulo, Editora Atlas, 2013, pp. 5-7.

### 4.3 Do Enquadramento Dogmático do Regulamento Interno de Empresa no Âmbito das Fontes de Direito do Trabalho

A estrutura complexa da figura do RI tem dividido a doutrina quanto à sua recondução a uma fonte específica de direito do trabalho. Se há autores que o reconduzem a uma fonte específica deste ramo de direito<sup>259</sup>, há outros que recusam a sua admissibilidade como fonte criadora e reveladora de normas jurídico-laborais<sup>260</sup>, invocando os primeiros o caráter geral e abstrato das disposições naquele estatuídas para lhe atribuir a qualidade de fonte de direito e os segundos a sua faceta contratual para recusarem a sua admissibilidade como fonte laboral.

Trataremos, em primeiro lugar, de apresentar as razões que levam alguns autores a atribuir a qualidade de fonte específica de direito do trabalho ao RI.

No sentido da recondução do RI a uma fonte de direito do trabalho, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>261</sup> atribuiu-lhe, desde logo, o caráter de fonte em sentido técnico e material por força das suas disposições gerais e abstratas. Consequentemente, não lhe concede a qualidade de fonte em sentido formal, porquanto a lei não o prevê no catálogo das fontes específicas laborais.

Além de fonte em sentido técnico e material, é ainda considerada por esta autora como uma fonte mediata de direito. Para tal, invoca argumentos no sentido de, ainda que a aplicação do RI dependa da celebração de um contrato de trabalho, essa dependência não altera a essência das características da generalidade e abstração das normas que fazem aquele aplicar-se a todos os trabalhadores da empresa, bem como aos trabalhadores futuros, pelo menos na sua parte normativa, acrescente-se. Ademais, o facto de a referência ao RI no CT

---

<sup>259</sup> Defendem a recondução do RI a fonte de direito do trabalho, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 180; MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, op. cit., p. 191, nota n.º 3, e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, op. cit., pp. 271-272.

<sup>260</sup> Neste sentido, ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, op. cit., p. 224; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 240, nota n.º 1; F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, “Poder Empresarial: Fundamento, Conteúdo, Limites”, *Temas de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 328; JOÃO MOREIRA DA SILVA, *Direitos e Deveres dos Sujeitos da Relação Individual de Trabalho*, op. cit., p. 89; JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 121-123; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 173, e RAÚL JORGE RODRIGUES VENTURA, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho*, Estudo de Direito Privado, Porto, Imprensa Portuguesa, 1944, p. 194.

<sup>261</sup> Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, op. cit., pp. 271-272.

se inserir a propósito da formação do contrato de trabalho e dos poderes laborais<sup>262</sup>, tal só significa que esta figura colhe toda a positividade em outras fontes, motivo pelo qual, segunda a autora, lhe assenta na perfeição o título de fonte mediata. Como tal, entende ainda a autora que o RI é uma fonte específica de direito do trabalho porque demonstra um modo de criação de normas jurídicas próprio deste ramo específico de direito e é uma fonte autónoma porque constitui uma forma de autorregulação de interesses laborais.

Ainda ao tempo de vigência da LCT e assentando também a tónica nas características da generalidade e abstração das disposições inseridas no RI, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO e MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO defenderam também àquele a qualidade de fonte laboral.

O primeiro, enquadrando o RI nas fontes específicas de direito do trabalho, atribui-lhe a qualidade de fonte mas apenas a título de mediata pois aquele revela normas jurídicas “mas não tem, em si, jurídica positividade”. Positividade essa que advém “do Direito (legislado), por este admitir a figura do contrato de trabalho, pelo qual uma das partes se coloca em situação de subordinação; ela reside ainda no próprio artigo 39.º 2 da LCT (...) que, na verdade, mais não faz neste domínio do que sistematizar o que resultava já de princípios gerais”<sup>263</sup>. Ao tempo da sua obra questionou ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO se tal figura não enquadrava melhor a qualidade de fonte administrativa ou coletiva. E, já nessa altura respondeu negativamente à própria questão que colocou<sup>264</sup>. Questão que hoje não tem qualquer razão de ser uma vez que o CT de 2003 substituiu a aprovação pela então IGT (art. 39.º n.º 3 da LCT) pelo simples depósito e registo nos serviços da mesma entidade, o que, com o CT se substituiu com um simples envio ao Ministério competente e que atualmente já não é necessário, tendo tal requisito desaparecido com a redação da lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Parece-nos que, à imagem do que sobre esta temática escreveu MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO desde a primeira codificação laboral até ao momento atual<sup>265</sup>, talvez também ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO se tivesse redigido a sua obra ao tempo da

---

<sup>262</sup> Note-se que a alusão ao RI é feita no Título II, Capítulo I, Seção II, Subseção IX, do CT.

<sup>263</sup> Cfr. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 176 e pp. 180-181.

<sup>264</sup> *Idem*, pp. 180-181.

<sup>265</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, op. cit., p. 272.

codificação laboral também teria atribuído ao RI, de forma evidente, a característica de fonte de direito do trabalho em sentido autónomo.

Também MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO<sup>266</sup> no comentário às leis do trabalho anteriores ao CT de 2003 propenderam para a admissibilidade daquela figura como fonte específica deste ramo de direito, pondo em evidência o caráter geral e abstrato dos comandos emitidos pelo empregador no âmbito do poder regulamentar para lhe justificar a sua índole de fonte em sentido técnico-jurídico.

Uma vez reconhecido como fonte de direito juslaboral por alguns autores, também estes o inserem na hierarquia normativa, sendo por eles unânime que o RI ocupa o sopé da hierarquia das fontes laborais, não podendo contrariar normas legais nem podendo dispor contra as convenções coletivas de trabalho<sup>267</sup>. Não obstante, prevalece sobre os usos na parte contratual, uma vez o trabalhador sobre esta se ter podido pronunciar, podendo tê-la recusado. No que contende à sua faceta normativa deve respeitá-los<sup>268</sup>.

Vejamos, agora, os argumentos utilizados pela doutrina no sentido de não inserir o RI no elenco das fontes específicas de direito do trabalho.

Na esteira daqueles que lhe recusam o caráter de fonte específica de direito laboral aparece, desde logo, PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>269</sup>. Este convoca como principal argumento o facto de o RI ter o seu fundamento no contrato de trabalho e, em especial, no poder de direção do empregador e na consequente subordinação a este pelo trabalhador. Ora, como o autor alerta e bem, o contrato não é fonte de direito. Ademais, mesmo na parte técnico-

---

<sup>266</sup> Cfr. MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, *op. cit.*, p. 191, nota n.º 3.

<sup>267</sup> Neste sentido, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 178-180; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, *op. cit.*, p. 272, MÁRIO PINTO / PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, *op. cit.*, pp. 191-192, nota n.º 3. Sentido também acompanhado pela jurisprudência, Ac. da Relação de Lisboa, de 14/01/1998, relatado por Sarmiento Coelho, Pereira Rodrigues e Dinis Roldão, *CJ*, Ano XXIII, Tomo I, 1998, pp. 156-158 e Ac. da Relação de Lisboa, datado de 13/10/1993, processo n.º 0087884, relatado por César Teles, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 20/05/2015. Neste último, o tribunal entendeu que um simples RI não pode nunca sobrepor-se a uma norma de natureza imperativa.

<sup>268</sup> Com este entendimento, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 179-180 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, *op. cit.*, pp. 244, 245 e 272. Curiosamente, e sem aceitar o carácter de fonte juslaboral ao RI, PEDRO ROMANO MARTINEZ defende que também os usos podem ser afastados por aquele, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 172, tal como vimos no ponto 4.2 deste estudo a propósito dos usos laborais como fonte de direito do trabalho.

<sup>269</sup> Sobre os argumentos que o autor invoca veja-se, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 173.

organizativa aquele instrumento funda-se no poder do empregador que, por sinal, também emerge do contrato.

Por último, considera estranho o facto de se reconhecer a qualidade de fonte de direito do trabalho a um instrumento que resulta de uma parte e que a impõe à outra.

Preconizando a mesma tese mas apresentando como principal argumento para a rejeição da qualidade de fonte laboral a ausência da característica da exterioridade dos regulamentos internos de empresa, surgem-nos autores como JOSÉ ANDRADE MESQUITA e ANA ISABEL LAMBELHO COSTA.

JOSÉ ANDRADE MESQUITA distingue, a propósito do RI, a faceta contratual da normativa para averiguar da sua qualidade como fonte de direito<sup>270</sup>. Em relação à parte contratual, aquele é inequívoco em afirmar que esta não se enquadra nas fontes de direito, desde logo porque do que verdadeiramente se trata é de um contrato de trabalho de adesão (art. 104.º do CT). E, ainda que este comporte normas gerais e abstratas, trata-se de mera aparência formal, pois este vai aplicar-se em situações concretas e mediante a aceitação do trabalhador, como em qualquer contrato. Por outro lado, qualquer das partes celebra o contrato de livre vontade, podendo as cláusulas do mesmo ser alteradas a qualquer momento desde que haja acordo entre ambas.

No que contende à parte normativa, o autor pretendeu demonstrar que as mesmas características da generalidade e abstração que alguns autores usam para enquadrar o RI no seio das fontes, ele usa para evidenciar o inverso, *i.e.*, para demonstrar que não se pode integrar aquele no elenco das fontes laborais só com base na generalidade e abstração das suas normas porquanto ainda que estas disposições sejam aplicáveis a uma pluralidade de situações e de trabalhadores, tais características não são suficientes para inserir tal figura no elenco das fontes. Acrescenta ainda que, *v.g.*, os contratos normativos também incluem regras gerais e nem por isso são considerados fontes de direito.

O principal argumento que este autor invocou para excluir o RI do catálogo das fontes laborais foi a ausência, nas suas disposições, da característica de exterioridade. Acrescentou

---

<sup>270</sup> Sobre os argumentos apresentados pelo JOSÉ ANDRADE MESQUITA que convocaremos no nosso texto *vide*, *Direito do Trabalho, op. cit.*, pp. 121-123.



ainda ao seu elenco de argumentos o facto de parecer estranho que se possa titular de fonte um instrumento que provém de uma parte unilateralmente para se impor à outra, sabendo que “em qualquer altura pode alterar o regulamento como entender ou, mantendo-o em vigor, dar ordens contrárias ao seu conteúdo (...), bastando que respeite as normas imperativas, nomeadamente o principio da igualdade. (...). Mas já não se admite que uma fonte de direito apenas integre regras que não limitam a liberdade do sujeito privado que lhes deu origem”<sup>271</sup>.

Apresentaremos nas linhas seguintes os argumentos sustentados por ANA ISABEL LAMBELHO COSTA para recusar a natureza de fonte de direito ao RI.

Em primeiro lugar, sustenta a autora que se partíssemos de um argumento literal a resposta à questão de saber se o RI é ou não uma fonte de direito laboral não podia deixar de ser negativa dado que este não está expressamente previsto na norma que o legislador laboral reservou às fontes específicas de direito do trabalho (art. 1.º do CT). Não obstante, escreveu aquela que os argumentos literais não valem *de per si*, pelo que cabe ainda, para averiguar da sua qualidade como fonte, apurar se às disposições nele contidas são reconhecidas as características comuns às fontes de direito: generalidade, abstração, coercibilidade, estadualidade, heteronomia e exterioridade. Posto isto, a autora analisou cada uma das características acima referidas a fim de verificar se estão ou não presentes nas disposições do RI, características que *infra* e individualmente apresentaremos.

As regras contidas naquele instrumento aplicam-se a todas as pessoas quantas tenham ou venham a ter uma relação de trabalho subordinado com o empregador, pelo que gozam da característica da generalidade.

Também tais disposições regulam as situações e comportamentos em abstrato e não em concreto, podendo suscitar-se a aplicação de uma sanção quando haja violação de alguma daquelas disposições. As regras contidas no RI são suscetíveis de múltiplas aplicações. Está, assim, presente a característica da abstração.

O empregador aquando da violação de uma regra contida no RI pode sancionar o trabalhador através do poder disciplinar, não necessitando de recorrer aos meios judiciais para tal. Deste modo, é reconhecida ao RI força vinculativa, o que permite concluir que

---

<sup>271</sup> JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 123.

também a característica da coercibilidade faz parte daquele instrumento. Acrescenta ainda a autora que também a mesma força vinculativa é reconhecida às ordens individuais dadas pelo empregador no âmbito do poder de direção e tal não nos leva a concluir que as mesmas são fonte de direito laboral.

A estadualidade é uma característica da concepção positivista do direito. Conceção essa que vimos que impede o reconhecimento de outros modos de revelação do direito para além da lei. Contudo, por vezes, é o próprio legislador que concede a outras entidades a faculdade de regular determinadas situações, exemplificando, neste ramo de direito, com as associações sindicais e de empregadores no âmbito da contratação coletiva e com os empregadores no âmbito do seu poder regulamentar. Assim sendo, o exemplo dos usos aos quais é reconhecida a qualidade de fonte laboral é suficiente para corroborar a ideia de que a característica da estadualidade é essencial nas fontes de direito.

Para ANA ISABEL LAMBELHO COSTA também a característica da heteronomia está presente nas disposições do RI, uma vez que estas vinculam não só o sujeito que as emana como os seus destinatários, sem necessidade de um ato de aceitação por parte destes e sem que estes as possam afastar, impondo-se aos contratos de trabalho como se de uma lei se tratasse.

Por fim, importa averiguar se também a característica de exterioridade está presente. O RI prossegue os interesses do empregador e os da organização de que é titular, não prossequindo em primeira linha os fins da comunidade, como é comum nas fontes de direito. De facto, o poder regulamentar do empregador é-lhe reconhecido pela ordem jurídica, porém o RI não visa proteger os interesses dos trabalhadores, muito pelo contrário. Como salienta, os RI “traduzem, antes, a vontade de um ente privado que pretende, através dele, organizar a sua estrutura produtiva por forma a que lhe confira maiores benefícios. (...) A atribuição de um tal poder a um ente privado poderia, como é facilmente compreensível, trazer abusos, pelo que se estatuíram procedimentos e regras que condicionam a validade e eficácia dos RI. As normas do RI não comungam da característica da *exterioridade*”<sup>272</sup>.

---

<sup>272</sup> Para todos os argumentos retirados desta veja-se, da sua autoria, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, pp. 221-224.

Aqui chegados, conclui a mesma autora que o RI, essencialmente pela ausência nas suas normas da característica da exterioridade, não pode inserir-se no catálogo das fontes de direito de trabalho.

Para além dos acima citados, há ainda outros juslaboralistas que também não tendem a inserir o RI no elenco das fontes específicas de direito do trabalho<sup>273</sup>. Sentido que é também acompanhado pela jurisprudência dos tribunais portugueses<sup>274</sup>.

Em Espanha, com a entrada em vigor do Estatuto de los Trabajadores em 1980, foram revogadas as normas respeitantes ao RI, razão pela qual ainda hoje se discute se este instrumento é ou não fonte de direito, uma vez aquele diploma ser omissivo quanto a esta matéria<sup>275</sup> e uma vez ainda permanecerem em vigor aqueles RI que, à data da entrada em vigor do ET, vigoravam nas empresas<sup>276 277</sup>.

Já em França não existem dúvidas sobre o reconhecimento ao RI da qualidade de fonte de direito do trabalho com origem profissional, o que deriva da importância que lá lhe é

---

<sup>273</sup> Neste sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 240, nota n.º 1; JOÃO MOREIRA DA SILVA, *Direitos e Deveres dos Sujeitos da Relação Individual de Trabalho*, op. cit., p. 89 e F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, “Poder Empresarial: Fundamento, Conteúdo, Limites”, op. cit., p. 328. Este último defendeu ainda que pelo facto de o RI provir de uma decisão unilateral, tal “espaço normativo infralegal melhor seria preenchido, a nosso ver, através do *acordo de empresa* (...) mas, para isso, tinha de haver consenso – proveniente da negociação – entre as entidades (ou associações) patronais e as associações sindicais, o que não acontece necessariamente no regulamento interno.” Já na década de quarenta do século passado, RAÚL JORGE RODRIGUES VENTURA respondeu negativamente à questão em análise, ainda o RI era titulado de regulamento de serviço, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho*, op. cit., p. 194.

<sup>274</sup> No sentido de não considerar o RI uma fonte específica de direito do trabalho, veja-se o Ac. do TC n.º 1172/96, datado de 20/11/1996, processo n.º 451/95, publicado no *DR*, II Série de 07/02/1997, n.º 32, pp. 1649-1653, no qual se decidiu que o RI não é fonte de direito, não estando, por isso, sujeito ao controlo de constitucionalidade mas antes de licitude. Veja-se, ainda, o Ac. da Relação de Lisboa, datado de 28/06/2006, processo n.º 2944/2006-4, relatado por Natalino Bolas, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 26/05/2015. Neste aresto, o tribunal entendeu que “o regulamento interno tem natureza contratual, não constituindo fonte de direito”.

<sup>275</sup> Cfr. ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 103.

<sup>276</sup> Sobre estes RI que ainda se encontravam em vigor à data de entrada em vigência do ET, ANTONIO MARTÍN VALVERDE / FERMÍN RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ / JOAQUÍN GARCÍA MURCIA preconizam que aqueles constituem “derecho dispositivo”, podendo ser modificados unilateralmente pelo empregador sem acordo dos representantes dos trabalhadores, *Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 240. Também neste sentido, Ac. do Tribunal Supremo, Sala de lo Social, datado de 10/07/2000, recurso n.º 580/2000, relatado por Luis Ramon Martinez Garrido, publicado em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), visto em 26/05/2015.

<sup>277</sup> A doutrina maioritária, hoje, não tem inserido o RI no elenco das fontes de direito, até porque atualmente não é possível a sua elaboração. Com este entendimento, MANUEL ALONSO OLEA / MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE que entendem que revogadas as normas respeitantes ao RI pode o empregador emitir “instruções”, “diretivas”, “circulares internas”, ainda que a estas não seja reconhecida a categoria de fonte de direito, *Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 940 e ANTONIO MARTÍN VALVERDE / FERMÍN RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ / JOAQUÍN GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, op. cit., pp. 93-134, que também não preveem o RI no catálogo das fontes laborais.

atribuída<sup>278</sup>. No ordenamento jurídico italiano também alguns autores o inserem no catálogo das fontes<sup>279</sup>.

No ordenamento jurídico-laboral brasileiro o RI é considerado uma fonte de direito a título formal. Quanto à sua origem, é classificado como uma fonte contratual ou autónoma<sup>280</sup>.

Aqui chegados, importa refletir sobre tudo o quanto ficou dito no que respeita ao RI, para, por fim, se responder à questão colocada *supra* de saber se tal instrumento é ou não considerado uma fonte de direito do trabalho, questão que ainda hoje se discute (e muito, acrescente-se) na doutrina portuguesa, ao contrário do que sucede em outros ordenamentos jurídicos, como o francês.

Reconhecendo-se ao RI uma dupla natureza, negocial e normativa, não podemos apurar da sua qualidade como fonte de direito de trabalho como se de um todo uniforme se tratasse. Trataremos, assim, para responder à problemática exposta, de cada faceta que o RI pode assumir.

Antes de mais, e qualquer que seja a posição por nós adotada, é importante referir que o RI não pode ser considerado uma fonte de direito do trabalho em sentido formal, uma vez não se encontrar previsto no preceito que o nosso legislador destinou às fontes específicas deste ramo de direito. Ademais, se tivéssemos apenas em consideração este argumento literal a resposta à questão de saber se aquele é ou não fonte não podia deixar de ser negativa.

Porém, embora não existam dúvidas de que, pelo menos a título formal não é fonte, o mesmo não quer dizer que o não seja a título material ou mesmo a título mediato, o que nos

---

<sup>278</sup> Já no tempo em que era designado de “*règlement d’atelier*”, o RI era considerado uma fonte de direito de trabalho profissional, JEAN RIVERO / JEAN SAVATIER, *Droit du Travail*, *op. cit.*, pp. 37-38. Sobre este tema, na atualidade, vejam-se, entre muitos outros, JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail*, *Rapports Collectifs*, *op. cit.*, p. 18 e FRANÇOISE FAVENNEC-HÉRY / PIERRE-YVES VERKINDT, *Droit du Travail*, *op. cit.*, pp. 29-30.

<sup>279</sup> Com este entendimento, RENATO SCOGNAMIGLIO, *Diritto del Lavoro*, *op. cit.*, pp. 55-56.

<sup>280</sup> Cfr. FABÍOLA MARQUES / CLÁUDIA JOSÉ ABUD, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 7 e MARIA INÊS MOURA S.A. DA CUNHA, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 28.

leva a concluir que para responder àquela questão é necessário convocar outros argumentos que *infra* individualmente apresentaremos e desenvolveremos.

Em primeiro lugar, importa-nos saber se a faceta negocial do RI se pode inserir no catálogo das fontes de direito do trabalho. De facto, aquele nem sempre consagra disposições contratuais, podendo apenas conter regras técnico-organizativas. Porém, quando no seu conteúdo se inserem disposições contratuais, essas disposições não podem assumir o carácter de fonte de direito do trabalho, porquanto o contrato não é fonte de direito, mas sim de obrigações, tal como já vimos aludindo. Para colmatar esta posição atente-se na inserção sistemática da figura do contrato de trabalho no CC (capítulo VIII, do título II, do livro II, que corresponde ao contrato de trabalho, dos contratos em especial, e direito das obrigações, respetivamente). Além disso, tal como vimos neste estudo, do contrato que verdadeiramente se trata é do contrato de trabalho de adesão que se aplica ao trabalhador mediante a sua aceitação, seja esta expressa ou tácita.

Em segundo lugar, importa apurar, por sua vez, se a parte técnico-organizativa do RI integra o elenco das fontes específicas deste ramo de direito.

Tendo em conta o que imediatamente acima dissemos a propósito da faceta negocial, o mesmo deve dizer-se, agora, para a parte normativa do RI pois, ainda que esta última não encontre fundamento no contrato de trabalho ao contrário da primeira, encontra-o no poder regulamentar do empregador que também advém, em certa medida, do contrato de trabalho<sup>281</sup>.

Vimos atrás que o RI não constitui uma fonte de direito a título formal. E a título material? Será que se pode considerar como fonte? Para que possamos responder afirmativamente a esta é necessário demonstrar nas disposições daquele as características comuns às fontes de direito<sup>282</sup>. Vejamos.

---

<sup>281</sup> Seguimos, por com eles concordar, os argumentos de PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 173.

<sup>282</sup> Sobre os argumentos que invocaremos acerca das características que devem estar presentes nas fontes de direito veja-se, por com ela se concordar e por da sua obra se ter retirado, em parte, os argumentos que de seguida abordaremos, ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, pp. 221-224.

O RI é aplicável a todos os trabalhadores da empresa, quer aos presentes quer aos que no futuro venham a celebrar contrato de trabalho com a mesma. As suas disposições são, por isso, gerais.

As regras contidas naquele regulam situações em abstrato e não em concreto, gozando o RI também da característica da abstração.

Para alguns juslaboralistas basta a presença das características da generalidade e da abstração nas normas do RI para lhe conceder a qualidade de fonte<sup>283</sup>. Não obstante, não podemos partilhar tal posição porque a presença de tais características naquelas normas não são suficientes para lhe atribuir a qualidade de fonte de direito. Aliás, se o fizéssemos, também teríamos de atribuir a outras figuras jurídicas a qualidade de fonte de direito e que, na verdade, o não são. Assim, para a parte normativa do RI ser reconhecida como fonte, é necessário que as suas disposições gozem não só da característica da generalidade e da abstração como também das restantes características que as identificam. São elas: a coercibilidade, a estadualidade, a heteronomia e a exterioridade.

A coercibilidade está também presente nas disposições do RI, dado neste ser possível estipular a aplicação de sanções disciplinares em caso de violação de alguma das suas normas, gozando da força vinculativa necessária para que se lhe possa reconhecer a característica em causa. Ainda neste ponto, cite-se ANA ISABEL LAMBELHO COSTA que escreveu que “a ordem jurídica reconhece força vinculativa ao R.I. (...). Mas também reconhece essa vinculatividade às ordens individuais dadas no âmbito do poder de direção e isso não nos leva a afirmar que tais ordens são fonte do Direito”<sup>284</sup>, argumento este com o qual não podemos deixar de concordar.

Continuando na análise das características das fontes de direito, atentemos agora na presença da estadualidade nas disposições do RI. O legislador reconhece a outras entidades a faculdade de regular certas situações. Neste seguimento, reconhece ao empregador a possibilidade de emanar normas no âmbito do seu poder regulamentar. Mas, mesmo que o não reconhece-se, nem todas fontes de direito laboral gozam da característica da

---

<sup>283</sup> Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, op. cit., p. 271 e MÁRIO PINTO/ PEDRO FURTADO MARTINS / ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, op. cit., p. 191, nota n.º 3.

<sup>284</sup> “O Regulamento Interno de Empresa”, op. cit., p. 222.

estadualidade, do qual se sobressaem como exemplo os usos laborais<sup>285</sup>, pelo que não a podemos considerar como uma característica indispensável.

Reconhecemos ainda a característica da heteronomia nas disposições organizativas do RI, pois estas vinculam todos os sujeitos da relação jurídico-laboral, *i.e.*, o empregador e os trabalhadores, ainda que aquele unilateralmente imponha a estes tais disposições sem que estes possam recusar a sua aplicação.

Por fim, cabe-nos indagar se também é possível encontrar a característica da exterioridade nas regras contidas no RI. Uma disposição é exterior quando prossegue os fins da comunidade. Ora, o RI, produto do poder regulamentar do empregador, não prossegue os fins dos trabalhadores, mas sim os interesses e princípios do empregador e da entidade produtiva que comanda tendo em vista a obtenção de maiores lucros. É caso para questionar: como se pode reconhecer a qualidade de fonte de direito laboral a um documento no qual o empregador emana normas em seu benefício e que, conseqüentemente, se impõem ao trabalhador, mesmo que traduzam um excesso de poder? Parece-nos que tal instrumento não beneficia na sua parte normativa da característica da exterioridade prossequindo apenas os interesses da entidade empregadora que pretende, obviamente, a maximização dos lucros.

Assim, se entendermos por necessário o cumprimento de todos os pressupostos referidos para que possamos considerar a parte normativa do RI como fonte laboral, salvo as exceções que podem ser feitas às características da coercibilidade e estadualidade, não podemos integrar a zona normativa daquele no elenco das fontes em sentido material por lhe faltar um requisito – a exterioridade – que é essencial para que a possamos considerar como tal<sup>286</sup>.

Quanto a nós, deve ainda dizer-se que, se regulamento *interno*<sup>287</sup> de empresa foi a designação atribuída ao instrumento em estudo pelo legislador na epígrafe do art. 99.º do CT, parece-nos difícil atribuir-lhe a qualidade de externo quando, na sua denominação, ao

---

<sup>285</sup> Argumento retirado de ANA ISABEL LAMBELHO COSTA, “O Regulamento Interno de Empresa”, *op. cit.*, p. 222.

<sup>286</sup> Reafirmando o que já anteriormente se expôs, também JOSÉ ANDRADE MESQUITA atribuiu particular importância à ausência da característica da exterioridade nas disposições do RI, fundamento que usou para lhe rejeitar o carácter de fonte laboral, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 122-123.

<sup>287</sup> Itálico nosso.

invés, aparece a característica de interno. Ademais, se a vontade do legislador fosse a de o considerar como externo não teria, na sua designação, inserido o inverso.

Vimos que o RI não pode ser considerado uma fonte de direito do trabalho em sentido formal. Outrossim, concluímos que também não pode ser considerado, em qualquer das suas facetas, como uma fonte de direito em sentido técnico-material.

Dúvidas inexistem de que também não podemos considerar o RI como uma fonte de direito em sentido imediato. Contudo, há alguns autores que o tendem a considerar como fonte a nível mediato<sup>288</sup>. Pelas razões a seguir apresentadas não seguimos esta última.

De facto, o RI depende da celebração de um contrato de trabalho. Não obstante, tal não quer dizer que aquele colha neste a positividade de que necessita, até porque, como vimos, o contrato de trabalho não pode ser fonte de direito. Deste modo, não pode servir de instrumento em relação ao qual aquele retira a força jurídica de que necessita para que se lhe reconheça a qualidade de fonte mediata.

Para além disso, a sua inserção no CT, a propósito da formação do contrato de trabalho e dos poderes laborais, não o favorece no sentido de o considerar uma fonte a título mediato, pois, se para lhe reconhecer esta qualidade é necessário que colha positividade noutras fontes, não nos parece que seja nessa inserção sistemática que consiga retirar a força de que necessita para tal.

Por fim, e de um modo geral, como se pode reconhecer a qualidade de fonte de direito do trabalho a um instrumento cujas disposições são impostas pela parte mais poderosa à outra parte, que é, por sinal, mais fraca<sup>289</sup>?

É que, por um lado, se quanto à parte normativa as regras daquele se impõem ao trabalhador de modo unilateral, sem que se possam negociar, quanto à faceta contratual, ainda que aparentemente tal não ocorra pois, para que as mesmas se lhe apliquem tem que haver aceitação por parte do trabalhador, esta aceitação que não passa de uma imposição,

---

<sup>288</sup> Neste sentido, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 180 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, op. cit., pp. 271-272.

<sup>289</sup> Também JOSÉ ANDRADE MESQUITA e PEDRO ROMANO MARTINEZ usaram este argumento para rejeitar a tese de que o RI é um modo de criação e revelação de normas jurídicas, *Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 122-123 e *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 173, respetivamente.



dado na verdade o trabalhador não ter outra solução senão a de aceitar, sob pena de não ser contratado ou de, em caso de ter recusado aquele em pleno período experimental, ser despedido findo este período. Para esta interpretação contribui a própria lei ao prever o diminuto prazo de 21 dias durante o qual o trabalhador pode rejeitar as disposições contratuais daquele, prazo findo o qual, nada tendo sido dito, as mesmas se lhe aplicam como que automaticamente, sem prejuízo de o trabalhador poder vir a ilidir a presunção.

Ademais, se vimos que a parte contratual não pode ser fonte, reconhecer só à parte normativa essa qualidade seria desequilibrar o RI quando o mesmo comporte as duas facetas, podendo mesmo gerar confusão na sua aplicação porquanto nem sempre a distinção entre as normas é clara. Aliás, poderia mesmo ser o início para um novo instrumento – o regulamento interno de empresa normativo – pois, o empregador ganharia em emanar normas em seu próprio benefício impostas unilateralmente ao trabalhador e que seriam, ainda, fonte de direito.

Por último, mas não menos importante, atentemos na vontade do nosso legislador. De facto, no nosso ordenamento jurídico a codificação laboral é ainda uma *criança*. Porém, ainda assim desde cedo se regularam os aspetos laborais. Deste modo, desde que a figura do RI foi expressamente prevista na nossa legislação laboral, não foi ainda aquela figura inserida nas disposições laborais que tratam das fontes de direito do trabalho. Será que se a vontade do legislador fosse a de consagrar o RI como fonte laboral não o teria antes inserido no mesmo preceito que reservou para elencar as demais fontes?

E, sem prescindir do anteriormente dito, se a resposta fosse positiva porquê, então, mesmo com a codificação laboral, inseri-lo na formação do contrato de trabalho e dos poderes laborais quando o legislador regulou as fontes no art. 1.º daquele diploma?

Chegados ao fim do estudo da figura do RI, impõe-se-nos responder, pois, à pergunta para o qual o que ficou dito serviu de comentário – o regulamento interno de empresa não é fonte de específica de direito do trabalho. Na parte negocial, o RI não pode integrar tal categoria, dado que, em vez de fonte de direito o contrato é fonte de obrigações. Na parte técnico-organizativa, o mesmo se pode afirmar visto que, ainda que aqui se tratem de regras cujo objetivo é regular as relações de trabalho a nível contratual, nelas não concorrem os pressupostos essenciais que, à face da técnica atual identificam e revelam as fontes de direito.

## REFLEXÕES CONCLUSIVAS

Após termos percorrido um longo caminho com a elaboração deste trabalho, importa, agora, e à guisa de conclusão, apresentar as nossas reflexões, não olvidando que a investigação apresentada se destinou a aprofundar teórica e empiricamente a figura do RI, previsto nos artigos 99.º e 104.º do CT.

Vimos não haver grandes dúvidas quanto ao seu enquadramento dogmático no campo laboral, constituindo o RI o modo de exteriorização, por excelência, do poder regulamentar, que defendemos ser um poder autónomo do empregador, ao lado do poder diretivo e do disciplinar.

O RI, conjunto de normas elaboradas pelo empregador cujo propósito é organizar o funcionamento da entidade produtiva, dispõe, não raras vezes, de um duplo conteúdo incluindo normas de caráter contratual e normas de caráter organizativo, dificultando, assim, a qualificação quanto à sua natureza jurídica. Se, de facto esta encerra normas com caráter contratual e normativo, então a sua natureza jurídica não se pode apreciar apenas com base no caráter contratual ou no organizativo, devendo, antes, ser-lhe reconhecida também uma dupla natureza: contratual e normativa.

Acontece que, por vezes, aquele encerra disposições que contendem com direitos de personalidade, por isso, inespecíficos do trabalhador, aproveitando-se o empregador da sua posição de supremacia na relação laboral para inserir naquele cláusulas abusivas e atentatórias de tais direitos. Porém, é cada vez mais difícil prever de forma absoluta as situações capazes de atentar contra aqueles, sendo necessária uma análise profunda e individual a cada caso em concreto para delimitar a sua legitimidade. No ponto próprio que lhe dedicamos neste estudo, vários foram os exemplos que consideramos, tendo-o iniciado com a possibilidade de aquele prever numa cláusula de realização de testes do álcool no local de trabalho. Será legítima? Pois bem, a resposta não pode ser a mesma consoante o RI seja elaborado numa empresa cuja atividade dos trabalhadores esteja ligada à utilização e condução de máquinas ou numa cujos trabalhadores executem funções ligadas a trabalhos manuais. O mesmo se diga perante uma cláusula que proíba os trabalhadores de fumar no local de trabalho, cuja resposta será distinta consoante a atividade desempenhada pelo trabalhador seja num local fechado ou seja ao ar livre. Também se alertou ao longo deste

estudo para a obrigatoriedade de utilização de GPS pelos trabalhadores, para a imposição da trabalhadora grávida revelar o estado de gravidez, para a proibição do uso de telemóvel, redes sociais ou mesmo o endereço eletrónico a partir de instrumentos da entidade empregadora, para o uso de farda na empresa, para a proibição aos trabalhadores do sexo masculino do uso de cabelo comprido, da proibição de usar brincos ou *piercings*, entre muitas outras a que se aqui fizéssemos referência, este ponto, ao invés de conclusão, assemelhar-se-ia a um novo estudo. Ainda assim, não esgotamos nesta obra todas as hipóteses, pois há todo um leque de situações novas a estudar que, por falta de tempo e linhas não podemos abordar, ficando aqui a referência às mais frequentes na prática. Ainda assim, por mais hipóteses que abordássemos, sempre concluiríamos do mesmo modo: é necessário ter em consideração o tipo de atividade da empresa, a função desempenhada pelo trabalhador, o local de trabalho e os riscos a ele inerentes.

Vimos também que o RI foi sofrendo algumas alterações legislativas a nível do seu processo de elaboração, sobretudo no controlo que lhe era imposto num momento inicial e que hoje desapareceu para apenas dar lugar à pronúncia das instâncias representativas de trabalhadores. Deve ainda ser publicitado nos locais de estilo da empresa. A eliminação de requisitos que eram necessários para a sua eficácia tornou a elaboração do RI mais vantajosa para as entidades empregadoras. Contudo, outras manifestações do poder regulamentar, isentas de quaisquer requisitos obrigatórios na sua elaboração, alteráveis no seu dia a dia e impostas de forma unilateral aos trabalhadores têm ganho território nas empresas em face do RI, ainda que este seja notoriamente mais vantajoso a longo prazo, garantindo aos trabalhadores estabilidade e segurança, prerrogativas que as “ordens de serviço” não concedem.

Defendemos ao longo deste estudo uma dupla natureza ao RI quando este contenha uma parte normativa e uma contratual. Em relação a esta última analisamos as várias atitudes possíveis do trabalhador: ou aceita expressamente as disposições, ou as recusa no prazo de vinte e um dias a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento se esta for posterior (n.º 2 do art. 104.º do CT) ou, se durante este período nada disser quis o legislador que se presumisse a sua aceitação, ainda que tácita. Porém, entendemos que não se trata de uma verdadeira presunção, mas apenas do silêncio do trabalhador. *Prima facie*, o trabalhador, não concordando com algumas disposições é livre de as afastar através da sua

oposição às mesmas, pois como a própria noção indica, o contrato é um acordo de vontades entre as partes e, do aqui verdadeiramente se trata é de um contrato de trabalho de adesão. Não obstante, aparece aqui a enublada a liberdade de celebração de contrato, pois a recusa de todas ou algumas disposições com conteúdo contratual não enforma uma verdadeira opção, na medida em que, assim que o empregador de tal se aperceba aproveitará o período experimental para o despedir, ou, caso o RI entre em vigor em plena execução do contrato de trabalho, aproveitará para tentar renegociar as cláusulas para que aquelas se aproximem das aplicadas aos restantes trabalhadores que o aceitaram, podendo ainda optar por não renovar o contrato quando este seja celebrado a termo.

Sucedo ainda que, por ser um contrato de adesão, é portador de cláusulas contratuais gerais. Sabemos que o trabalhador beneficia de uma proteção a nível laboral. Contudo, defendemos ainda uma proteção análoga aos consumidores no que respeita ao diploma das CCG.

Por fim, foi objetivo do nosso estudo enquadrar o RI no âmbito das fontes laborais. Para responder à questão de saber se é ou não fonte de direito do trabalho, dedicamos umas linhas àquelas que hoje são fontes comuns a todos os ramos de direito e, por inerência, também o são no direito do trabalho. Posteriormente, abordamos as específicas deste ramo de direito, previstas pelo legislador no art. 1º do CT. De facto, é inegável que o RI deste não consta. Ainda assim, alguns autores tenderam a inclui-lo no elenco das fontes. Quanto a nós, vimos não ser a melhor opção pelos motivos já explanados, porquanto esta figura não reúne ainda os requisitos necessários para preencher o lugar de fonte de direito laboral, o que não invalida que, num futuro próximo não venha o legislador a prevê-la como tal, o que se vier a acontecer só pode receber aplausos.

Em jeito de conclusão, deve-se, por tudo quanto foi dito, evidenciar a nossa simpatia por este instrumento que, ao contrário de ordenamentos como o francês, foi ainda, entre nós, alvo de um estudo reduzido, o que se deve, talvez, à sua regulação de forma lacónica pela lei.

Por fim, não poderíamos terminar sem citar o ilustre CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, ainda que adaptado às circunstâncias da nossa obra: *O Rio Mondego, «ex libris» desta velha, encantadora e digna cidade de Coimbra, “é sob as pontes do burgo um caudal largo,*

*cheio e pujante – mas começa algures por um fino veio de água. Todos sabemos também que uma grande viagem começa sempre por um pequeno passo. Espero ser hoje o primeiro passo da viagem da vossa reflexão, elaboração e ação no terreno espinhoso” do regulamento interno de empresa*<sup>290 291</sup>.

---

<sup>290</sup> “Contratos de Adesão: Uma Manifestação Jurídica da Moderna Vida Económica”, *RDES*, Ano XX, Abril-Dezembro, n.º 2-3-4, 1973, cit. p. 148.

<sup>291</sup> Itálico nosso.

## ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

**ABRANTES, JOSÉ JOÃO;** “A Autonomia do Direito do Trabalho, a Constituição Laboral e o artigo 4.º do *Código do Trabalho*”, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, pp. 91-117;

\_\_\_\_\_, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005;

\_\_\_\_\_, “O Novo Código do Trabalho e Os Direitos de Personalidade do Trabalhador”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, pp. 139-160;

**ABREU, JORGE MANUEL COUTINHO DE;** “A Empresa e o Empregador em Direito do Trabalho”, *Boletim Da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, n.º especial: Estudos em Homenagem ao Prof. Dr. J. J. Teixeira Ribeiro, Vol. III, 1983, pp. 257-314;

**ALEXY, ROBERT;** *Begriff und Geltung des Rechts*, Freiburg, Muenchen, Verlag Karl Alber, 1992;

**ALMEIDA, CARLOS FERREIRA DE;** *Contratos*, I, 4ª edição, Coimbra, Almedina, 2008;

**ALMEIDA, F. JORGE COUTINHO DE;** “Poder Empresarial: Fundamento, Conteúdo, Limites”, *Temas de Direito do Trabalho, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 1990, pp. 311-329;

\_\_\_\_\_, “Os Poderes da Entidade Patronal no Direito Português”, *Revista de Direito e Economia*, n.º 2 de Julho/Dezembro de 1977, pp. 301-336;

**AMADO, JOÃO LEAL;** *Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2014;

\_\_\_\_\_, *Contrato de Trabalho*, 2ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2010;

**ASCENSÃO, JOSÉ DE OLIVEIRA;** *O Direito. Introdução e Teoria Geral*, 13ª edição refundida, 5ª reimpressão, Coimbra, Almedina, 2011;

**ASSIS, RUI;** *O Poder de Direção do Empregador: Configuração Geral e Problemas Actuais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005;

**BARROS, ALICE MONTEIRO;** *Proteção à Intimidade do Empregado*, São Paulo, Editora LTr São Paulo, 1997;

**BÁZAN, JOSÉ CABRERA,** Fuentes del Derecho del Trabajo, *Instituciones de Derecho Del Trabajo Y de la Seguridad Social*, Universidad Nacional Autónoma de México, 1ª edição, 1997, coord. por Néstor de Buen Lozano e Emilio Morgado Valenzuela, disponível em <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/6.pdf>, visto em 12/05/2015;

**BLAISE, Jean;** *Traité de Droit du Travail, Réglementation du Travail et de L'emploi*, Tomo III, Paris, Librairie Dalloz, 1966;

**BOSSU, BERNARD;** “Droits de L'Homme et Pouvoirs du Chef D'Entreprise: Vers un Nouvel Équilibre”, *Droit Social*, nº 9/10, Setembro/Outubro, 1994, p. 747-758;

**CANARIS, CLAUS-WILHELM;** “A Liberdade e a Justiça Contratual na «Sociedade de Direito Privado»”, *Contratos: Actualidade e Evolução*, coord. por António Pinto Monteiro, Porto, Universidade Católica Portuguesa, pp. 49-66;

**CANOTILHO, J.J. GOMES / MOREIRA, VITAL;** *Constituição da República Portuguesa* Anotada, Vol. I, 4ª edição revista, Coimbra, Coimbra Editora, 2007;

**CHELLE, DOMINIQUE / PRÉTOT, XAVIER;** “Le Contrôle Administratif du Règlement Intérieur de L'entreprise”, *AJDA*, nº 4, 1989, pp. 203-220;

**CLAUSADE, JOSSELINE DE LA;** “Le Règlement Intérieur D'entreprise et les Droits de la Personne”, Conseil d'État 25 Janvier 1989, *Droit Social*, nº 2, Fevereiro, 1990, pp. 201-204;

**COIMBRA, ANTÓNIO DIAS,** “Uso Laboral”, *Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais*, 1ª edição, Vol. I, Coord. João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes, Regina Redinha, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp. 251-283;

**CORDEIRO, MENEZES ANTÓNIO;** “A Liberdade de Expressão do Trabalhador”, *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*, Coord. António Moreira, Coimbra, Almedina, 1999;

\_\_\_\_\_, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1997;

\_\_\_\_\_, *Tratado de Direito Civil Português, I, Parte Geral, Tomo I*, 3ª edição, Coimbra, Almedina, 2005;

\_\_\_\_\_, *Tratado de Direito Civil Português, I, Parte Geral, Tomo I*, 2ª edição, Coimbra, Almedina, 2000;

**COSTA, ANA ISABEL LAMBELHO**; “O regulamento Interno de Empresa”, *Revista Ciências Empresarias e Jurídicas*, n.º 13, 2008, pp. 193-229;

**COSTA, MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA**; *Direito das Obrigações*, 12ª edição revista e atualizada, Coimbra, Almedina, 2011;

**COUTURIER, GÉRARD**; *Droit du Travail, Les Relations Individuelles de Travail*, 2ª edição, Paris, Presses Universitaires de France, 1993;

**CUERVO, GONZALO DIÉGUEZ**; “Poder Empresarial: Fundamento, Contenido y Límites”, *Civitas*, n.º 27 Julho/Setembro, 1986, pp. 325-332;

**DA CUNHA, MARIA INÊS MOURA S.A.**; *Direito do Trabalho*, S. Paulo, Editora Saraiva, 1995;

**DE SÁ, ALMENO**; *Cláusulas Contratuais Gerais e Directiva Sobre as Cláusulas Abusivas*, Coimbra, Almedina, 1999;

**DRAY, GUILHERME MACHADO**, “Justa Causa e Esfera Privada”, AA.VV., *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. II, coord. Pedro Romano Martinez, Coimbra, Almedina, 2001, pp. 35-91;

\_\_\_\_\_, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho. Sua Aplicabilidade no Domínio Específico da Formação de Contratos Individuais de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1999;

**FAVENNEC - HÉRY, FRANÇOISE / VERKINDT, PIERRE - YVES**, *Droit du Travail*, Paris, L.G.D.J., 2007;

**FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO**; *Direito do Trabalho*, 17ª edição, Coimbra, Almedina, 2014;



\_\_\_\_\_, “Observações Sobre o «Princípio da Igualdade de Tratamento» no Direito do Trabalho”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, n.º especial: Estudos em Homenagem ao Prof. Dr. Ferrer Correia*, Vol. III, Coimbra, 1991, pp. 1009-1036;

**GALANTINO, LUISA;** *Diritto del Lavoro*, 16ª edição, Torino, G. Giappichelli Editore, 2009;

**GALLI, GINEVRA;** “Alcune Note in Tema di Regolamento Aziendale”, *Giurisprudenza Italiana*, I, 1984, pp. 1147-1162;

**GOFF, JACQUES LE;** *Petit Traité du Droit du Travail, Droit du Travail et Société*, Vol. I, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2001-2002;

**GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA;** *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 2007;

\_\_\_\_\_, “Dos usos da Empresa em Direito do Trabalho”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, pp. 9-88;

**GUASTINI, RICCARDO;** “An Exercise in Hard Legal Positivism”, *Rechtstheorie*, Band 31, Heft 2, 2000, pp. 185-196;

\_\_\_\_\_, “Fragments of a Theory of Legal Sources”, *Ratio Juris: An International Journal of Jurisprudence and Philosophy of Law*, Vol. 9, n.º 4, 1996, pp. 364-386;

**HART, HERBERT;** *The Concept of Law*, 2ª edição, Oxford, Clarendon Press, 1994;

**HIMMA, KENNETH E.;** “Final Authority to Bind With Moral Mistakes: on the Explanatory Potential of Inclusive Legal Positivism”, *Law and Philosophy*, Vol. 24, n.º 1, 2005, pp. 1-45;

**ICHINO, PIETRO;** *Il Contratto di Lavoro*, I, Milão, Giuffrè Editore, 2000;

**JAVILLIER, JEAN - CLAUDE;** *Droit du Travail*, 5ª edição, Paris, L.G.D.J., 1996;

**JEAMMAUD, ANTOINE;** “De L’action en Annulation du Règlement Intérieur Devant le Juge de Droit Comum”, *Droit Social*, n.º 3, Março, 1993, pp. 267-271;

**JUSTO, A. SANTOS;** *Introdução ao Estudo do Direito*, 6ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2012;

**LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES;** *Direito do Trabalho*, 4ª edição, Coimbra, Almedina, 2014;

\_\_\_\_\_, “A Protecção dos Dados Pessoais no Contrato de Trabalho”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, pp. 123-138;

**LEITE, JORGE,** *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, Serviços da Acção Social da Universidade de Coimbra, 1998;

\_\_\_\_\_, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1998/1999;

**LIMA, ADOLPHO;** *Estudos de Economia Social: O Contrato do Trabalho*, Lisboa, Bertrand, 1909;

**LIMA, PIRES DE / VARELA, ANTUNES;** *Noções Fundamentais de Direito Civil*, Vol. I, 6ª edição revista e ampliada, Coimbra, Coimbra Editora, 1973;

**LYON - CAEN, GÉRARD / LYON - CAEN, ANTOINE,** *Droit Social International et Européen*, 8ª edição, Paris, Editions Dalloz, 1993;

**LYON - CAEN, GÉRARD;** “Du Role des Principes Généraux du Droit Civil en Droit du Travail (Première Approche)”, *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, LXXII, 1974, pp. 229-248;

\_\_\_\_\_, *Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, Paris, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1955;

\_\_\_\_\_, “Une Anomalie Juridique: le Règlement Intérieur”, *Recueil Dalloz Sirey - Chronique*, n.º 14, 1969, pp. 247-250;

**MACEDO, PEDRO DE SOUSA;** *Poder Disciplinar Patronal*, Coimbra, Almedina, 1990;

**MACHADO, SUSANA SOUSA;** “Reflexões Iniciais Sobre a Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho”, *QL*, n.º 39, 2012, pp. 79-126;

**MARQUES, FABIOLA / ABUD, CLÁUDIA JOSÉ;** *Direito do Trabalho*, 8ª edição, S. Paulo, Editora Atlas, 2013;

**MARTINEZ PEDRO ROMANO et. all.;** *Código do Trabalho Anotado*, 8ª edição, Coimbra, Almedina, 2009;

**MARTINEZ, PEDRO ROMANO;** *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Coimbra, Almedina, 2013;

**MAUGUÉ, CHRISTINE;** “Sur la Légalité des Clauses des Règlements Intérieurs, Conseil d’État, 29 Decembre 1995, *Droit Social*, n.º 4, Abril, 1996, pp. 391-394;

**MAZEAUD, ANTOINE;** *Droit du Travail*, 2ª edição, Paris, Montchrestien, 2000;

**MELGAR, ALFREDO MONTOYA;** *Derecho del Trabajo*, 23ª edição, Madrid, Tecnos, 2002;

**MESQUITA, JOSÉ ANDRADE;** *Direito do Trabalho*, Lisboa, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2003;

**MESTRE, BRUNO;** “Cláusulas de Remissão a CCT”, *QL*, n.º 30, 2007, pp. 139-171;

**MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO;** “Contratos de Adesão: O Regime Jurídico das Cláusulas Contratuais Gerais Instituído pelo Decreto-Lei nº 446/85, de 25 de Outubro”, *ROA*, Vol. III, Ano 46, Dezembro, 1986, pp. 733-769;

\_\_\_\_\_, *Noções Gerais de Direito: Apontamentos Destinados aos Alunos Do CEFA Curso de 1982 - 1983*, Coimbra, CEFA, 2003;

\_\_\_\_\_, “O Novo Regime Jurídico dos Contratos de Adesão / Cláusulas Contratuais Gerais”, *ROA*, I, ano 62, Janeiro, 2002, pp. 111-142;

**MONTEIRO, LEONOR PIZARRO;** “Breves Reflexões Sobre o Contrato de Trabalho Enquanto Contrato de Adesão”, *Revista Eletrónica de Direito*, n.º 2, Outubro, 2013, disponível em [www.cije.up.pt/content/breves-reflex%C3%B5es-sobre-o-contrato-de-trabalho-enquanto-contrato-de-ades%C3%A3o](http://www.cije.up.pt/content/breves-reflex%C3%B5es-sobre-o-contrato-de-trabalho-enquanto-contrato-de-ades%C3%A3o); consultado em 02/02/2015.

**MONTESINO, IGNACIO ALBIOL et. all.;** *Derecho del Trabajo, Tomo I, Fuentes Y Relaciones Colectivas*, 7ª edição, Valencia, Tirant to Blanch, 1991;

**MOREIRA, TERESA ALEXANDRA COELHO;** Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador, *STVDIA IVRIDICA*, n.º 78, *BFDUC*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004;

\_\_\_\_\_, “O Poder Directivo do Empregador e o Direito à Imagem do Trabalhador”, *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*, Coimbra, Almedina, 2007, pp. 291-320;

**MOURA, JOSÉ BARROS;** *A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1984;

**NEVES, A. CASTANHEIRA;** *Fontes do Direito. Contributo Para a Revisão do seu Problema*, Coimbra, Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, 1985;

\_\_\_\_\_, “A Teoria Tradicional das Fontes de Direito”; “Tópicos para uma Revista Teoria das Fontes do Direito”, *Pólis- Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, n.º 2, Lisboa, Verbo, 1998;

**NICOLINI, GIOVANNI;** *Manuale di Diritto del Lavoro*, 3ª edição, Milão, Giuffrè Editore;

**OLEA, MANUEL ALONSO / BAAMONDE, MARIA EMILIA CASAS,** *Derecho del Trabajo*, 19ª edição, Madrid, Civitas, 2001;

**OLIVARES, RAQUEL SERRANO,** “El Derecho a la Intimidad Como Derecho de Autonomía Personal en la Relación Laboral”, *Civitas*, n.º 103, 2001, pp. 97-124;

**PÉLISSIER, JEAN / SUPIOT, ALAIN / JEAMMAUD, ANTOINE;** *Droit du Travail*, 21ª edição, Paris, Dalloz, 2002;

**PÉLISSIER, JEAN;** “Le Règlement Intérieur et les Notes de Service”, *Droit Social*, n.º 1, Janeiro, 1982, pp. 75-82;

**PÉREZ, BENITO;** *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1982, disponível em <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=1565>, consultado em 12/05/2015;

**PERDIGÃO, CARLOS;** “Testes de Alcoolémia e Direitos dos Trabalhadores”, *Minerva - Revista de Estudos Laborais*, Ano I, n.º 2, 2003, pp. 9-59;

**PINTO, ALEXANDRE MOTA**, “Notas sobre o Contrato de Trabalho de Adesão”, *QL*, Ano X, 2003, pp. 35-73;

\_\_\_\_\_, “O Contrato de Trabalho de Adesão no Código do Trabalho: Notas Sobre a Aplicação do Regime das Cláusulas Contratuais Gerais ao Contrato de Trabalho”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, pp. 191-213;

**PINTO, CARLOS ALBERTO DA MOTA**; “Contratos de Adesão: Uma Manifestação Jurídica da Moderna Vida Económica”, *RDES*, Ano XX, Abril-Dezembro, n.º 2-3-4, 1973, pp. 119-148;

\_\_\_\_\_, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª edição por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, Coimbra, Coimbra Editora, 2005;

**PINTO, MÁRIO / MARTINS, PEDRO FURTADO / CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE**; *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol. I, Lisboa, LEX, 1994;

**POLICARPO, JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA**; “Algumas Observações acerca do art. 7º do Decreto-Lei n.º 47 032 de 27/5/1966”, *ESC*, n.º 28, Ano VII, pp. 127-132;

\_\_\_\_\_, “O Regulamento de Empresa - Sua Função”, *ESC*, Ano III, n.º 29, 1969, pp. 15-32;

**PRATO, ENRICO DEL**; *I Regolamenti Privati*, Milão, Giuffrè, 1988;

**PUNTA, RICCARDO DEL**; *Diritto del Lavoro*, 2ª edição, Milão, Giuffrè Editore, 2008;

**RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA**; *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Coimbra, Almedina, 1993;

\_\_\_\_\_, “Factos da Vida Privada do Trabalhador, Prova Ilícita e Despedimento (Comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de Julho de 2013)”, *Vinte Anos de Questões Laborais*, n.º 42, Coimbra, Coimbra Editora, 2013, pp. 581-596;

\_\_\_\_\_, “O Telemóvel e o Trabalho. Algumas Questões Jurídicas.”, *Estudos em Honra do Professor Doutor José de Oliveira Ascensão*, Vol. II, Coimbra, Almedina, 2008, pp. 1581-1589;

\_\_\_\_\_, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 3ª edição, Coimbra, Almedina, 2012;

\_\_\_\_\_, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 5ª edição, Coimbra, Almedina, 2014;

**RAY, JEAN - EMMANUEL**; “Comité D’entreprise, Transparence et Dissuasion”, *Droit Social*, n.º 3, 1993, pp. 215-218;

\_\_\_\_\_, *Droit du Travail: Droit Vivant*, 16ª edição, Rueil Malmaison, Ed. Liaisons, 2007;

**REDINHA, MARIA REGINA**; “Os Direitos de Personalidade no Código de Trabalho: Actualidade e Oportunidade da Sua Inclusão”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, pp. 161-171;

**RIBEIRO, JOAQUIM SOUSA**, *Cláusulas Contratuais Gerais e o Paradigma do Contrato*, *BFDUC*, Vol. 35; Coimbra, 1990;

\_\_\_\_\_, *O Problema do Contrato: as Cláusulas Contratuais Gerais e o Princípio da Liberdade Contratual*, Coimbra, Almedina, 1999;

**RIVERO, JEAN / SAVATIER, Jean**; *Droit du Travail*, Paris: Presses Universitaires de France, Thémis, 1956;

**SARGOS, PIERRE**; “L’Homme n’est pas Une Île”, *Droit Social*, n.º 1, Janeiro, 2004, pp. 86-89;

**SAVATIER, JEAN**; “La Protection de la Vie Privée des Salariés”, *Droit Social*, n.º 4, Abril, 1992, pp. 329-336;

**SCOGNAMIGLIO, RENATO**; *Diritto del Lavoro*, 3ª edição, Napoli, Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene, 1994;

**SILVA, JOÃO MOREIRA DA**; *Direitos e Deveres dos Sujeitos da Relação Individual de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1983;

**SOINNE, BERNARD**; “Le Contenu du Pouvoir Normatif de L’employeur”, *Droit Social*, n.º 7/8, Julho/Agosto, 1983, pp. 509-519;

**SUPIOT, ALAIN**; “La Réglementation Patronale de L’entreprise”, *Droit Social*, n.º 3, Março, 1992, pp. 215-226.

**TEYSSIÉ, BERNARD**; *Droit du Travail, Relations Individuelles de Travail*, Vol. I, 2ª edição, Paris, Litec, 1992;

\_\_\_\_\_, *Les Sources du Droit du Travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998;

**THÜSING, GREGOR**; Was sind die Besonderheiten des Arbeitsrechts?, *NZA*, 2002, pp. 591-597;

**TISSOT, OLIVIER**; “ La Protection de la Vie Privée du Salarié”, *Droit Social*, n.º 3 Março, 1995, pp. 222-230;

**VASCONCELOS, JOANA**; *O Contrato de Trabalho. 100 Questões.*, Lisboa, Universidade Católica de Lisboa, 2004;

**VALVERDE, ANTONIO MARTÍN / GUTIÉRREZ, FERMÍN RODRIGUEZ-SAÑUDO / MURCIA, JOAQUÍN GARCÍA**; *Derecho del Trabajo*, 11ª edição, Madrid, Tecnos, 2002;

**VENTURA, RAÚL JORGE RODRIGUES**, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho*, Estudo de Direito Privado, Porto, Imprensa Portuguesa, 1944;

**VERDIER, JEAN - MAURICE/ COEURET, ALAIN / SOURIAC, MARIE-ARMELLE**; *Droit du Travail, Rapports Collectifs*, Vol. I, 14ª edição, Paris, Dalloz, 2007;

\_\_\_\_\_, *Droit du Travail, Rapports Individuels*, Vol. II, 14ª edição, Paris, Dalloz, 2007;

**VICENTE, JOANA NUNES / ROUXINOL, MILENA SILVA**; “VIH/SIDA e Contrato de Trabalho”, *Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais: Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, Vol. II, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, pp. 789-847;

**XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO**; “A Constituição Portuguesa Como Fonte do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, coord. António Monteiro Fernandes, Coimbra, Almedina, 2004, pp. 163-203;

\_\_\_\_\_ “As Fontes Específicas de Direito do Trabalho e a Superação do Princípio da Filiação”, *RDES*, n.º 2/3/4, Ano XLVI, 2005, pp. 117-153;

\_\_\_\_\_, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo, 2011;

**XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO / RIBEIRO, MARIA CÂNDIDA ALMEIDA**; “Regulamento de Empresa (Subsídios para a Elaboração de Regulamentação de Empresa)”, *ESC*, II Série, n.º 36, 1973, pp. 87-126;

**WAQUET, PHILIPPE**; “La Vie Personnelle du Salarié”, *Droit Social*, n.º1 Janeiro, 2004, pp. 23-30;

\_\_\_\_\_, “Le Controle du Règlement Intérieur”, *AJDA*, 1991, pp. 590-595;

Código Deontológico do Millennium bcp, disponível em [http://ind.millenniumbcp.pt/pt/Institucional/governacao/Documents/codigo\\_deontologico.pdf](http://ind.millenniumbcp.pt/pt/Institucional/governacao/Documents/codigo_deontologico.pdf), consultado em 2/01/2015;

“Micro, Pequenas e Médias Empresas em Portugal”, 28/06/2010, disponível em [www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaquas&DESTAQUESdest\\_boui=84834900&DESTAQUESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=84834900&DESTAQUESmodo=2), consultado em 01/10/2014;

“O perfil exportador das PME em Portugal – 2007/2009”, 30/06/2011, disponível em [www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaquas&DESTAQUESdest\\_boui=107557341&DESTAQUESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=107557341&DESTAQUESmodo=2), consultado em 01/10/2014.

Regulamento Interno de Empresa da Air France, disponível em [www.sud-aerien.org/IMG/pdf/RI\\_PN\\_PS\\_partie\\_commune.pdf](http://www.sud-aerien.org/IMG/pdf/RI_PN_PS_partie_commune.pdf), consultado em 05/01/201;

Regulamento Interno de Empresa da Prévoir Vie, SA, disponível em [www.prevoir.pt/informacoes/docs/codigo-conduta.pdf](http://www.prevoir.pt/informacoes/docs/codigo-conduta.pdf), consultado em 21/11/2014.



## REFERÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS

Ac. da Relação de Coimbra, de 22/04/2010, relatado por Fernandes da Silva, Azevedo Mendes e Serra Leitão, *CJ*, Ano XXXV, Tomo II, 2010, pp. 68-70;

Ac. da Relação de Coimbra, de 12/01/2010, processo n.º 2791/08.1TBPBL.C1, relatado por Isaías Pádua, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 25/03/2015;

Ac. da Relação de Coimbra, de 17/05/2011, processo n.º 365/10.6TJCBR.C1, relatado por Regina Rosa, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto a 05/03/2015;

Ac. da Relação de Lisboa, de 13/10/1993, processo n.º 0087884, relatado por César Teles, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 20/05/2015;

Ac. da Relação de Lisboa, de 28/06/1995, relatado por Carlos Horta, Álvaro Vasco e César Teles, *CJ*, Ano XX, Tomo III, 1995, pp. 192-194;

Ac. da Relação de Lisboa, de 14/01/1998, relatado por Sarmento Coelho, Pereira Rodrigues e Dinis Roldão, *CJ*, Ano XXIII, Tomo I, 1998, pp. 156-158;

Ac. da Relação de Lisboa, de 12/12/2001, relatado por Maria João Romba, Albano Dinis Roldão e Andrade Borges, *CJ*, Ano XXVI, Tomo V, 2001, pp. 164-166;

Ac. da Relação de Lisboa, de 08/10/2003, relatado por Sarmento Botelho, Simão Quelhas e Ribeiro de Almeida, *CJ*, Ano XXVIII, 2003, Tomo IV, pp. 156-157;

Ac. da Relação de Lisboa, de 28/06/2006, processo n.º 2944/2006-4, relatado por Natalino Bolas, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 26/05/2015;

Ac. da Relação de Lisboa, de 05/06/2008, processo n.º 2970/2008-4, relatado por Leopoldo Soares, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 24/01/2015;

Ac. da Relação de Lisboa, de 15/09/2010, processo n.º 335/10.4TTFUN.L1-4, relatado por Ferreira Marques, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 14/11/2014;

Ac. da Relação de Lisboa, de 06/10/2010, processo n.º 475/07.7TTFUN.L1-4, relatado por Paula Sá Fernandes, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 13/01/2015;

Ac. da Relação de Lisboa, de 09/11/2011, processo n.º 3537/09.2TTLSB.L1-4, relatado por Leopoldo Soares, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 11/12/2014;

Ac. da Relação do Porto, de 28/01/1991, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “Recusa da Prestação do Trabalho Por Não Uso de Fato Apropriado. Suspensão. Despedimento Disciplinar”, *RDES*, n.º 3/4/5, ano XXXIII, 1991, pp. 329-367;

Ac. da Relação do Porto, de 17/06/ 2002, relatado por Sousa Peixoto, Carlos Travessa e Cipriano Silva, *CJ*, Ano XXVII, Tomo III, 2002, pp. 236-238;

Ac. da Relação do Porto, de 24/04/2008, processo n.º 0832041, relatado por Fernando Baptista, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 5/03/2015;

Ac. da Relação do Porto, de 10/07/2013, processo n.º 313/12.9TTOAZ.P1, relatado por Eduardo Petersen Silva, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto a 21/01/2015;

Ac. da Relação do Porto, de 30/06/2014, processo n.º 933/12.1TTBCL, relatado por Rui Penha, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 30/12/2014;

Ac. do STA, de 09/09/2010, processo n.º 076/10, relatado por Pais Borges, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 30/12/2014;

Ac. do STJ, de 24/06/1998, relatado por Matos Canas, Manuel Pereira e Almeida Deveza, *CJ*, Ano VI, Tomo II, 1998, pp. 292-295;

Ac. do STJ, de 04/02/2004, processo n.º 03S2928, relatado por Fernandes Cadilha, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 14/11/2014;

Ac. do STJ, de 16/06/2004, relatado por Salreta Pereira, Paiva Gonçalves e Vítor Mesquita, *ADSTA*, Ano XLIV, n.º 520, abril de 2005, pp. 697-704;

Ac. do STJ, de 16/06/2004, relatado por Salreta Pereira, Paiva Gonçalves e Vítor Mesquita, *CJ*, Tomo II, Ano XII, 2004, pp. 275-276;

Ac. STJ, de 28/06/2006, processo n.º 06S699, relatado por Pinto Hespanhol, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto a 13/01/2015;

Ac. do STJ, de 22/05/2007, processo n.º 07S054, relatado por Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 21/01/2015;

Ac. do STJ, de 05/07/2007, processo n.º 06S2576, relatado por Mário Pereira, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 22/05/2015;

Ac. do STJ, de 12/10/2011, processo n.º 3074/06.7TTLSB.L1.S1, relatado por Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 14/11/2014;

Ac. do STJ, de 15/01/2013, processo n.º 600/06.5TCGMR.G1.S1, relatado por Fonseca Ramos, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto a 5/03/2015;

Ac. do STJ, de 13/11/2013, processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, relatado por Mário Belo Morgado, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visto em 21/01/2015;

Ac. do TC n.º 1172/96, datado de 20/11/1996, processo n.º 451/95, publicado no *DR*, II Série de 07/02/1997, n.º 32, pp. 1649-1653;

Ac. do Tribunal Supremo, Sala de lo Social, datado de 10/07/2000, recurso n.º 580/2000, relatado por Luis Ramon Martinez Garrido, publicado em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), visto em 26/05/2015.