



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

**A formação de contrato de trabalho por adesão:
da sua admissibilidade ao regime jurídico aplicável**

Elodie Emanuela Beco

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho,
Especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:
Doutora, Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2020

**A formação de contrato de trabalho por adesão:
da sua admissibilidade ao regime jurídico aplicável**

Elodie Emanuela Beco

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho,
Especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:
Doutora, Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2020

*Aos meus pais,
que me deram raízes e asas para voar.*

AGRADECIMENTOS

Chegados ao final deste longo percurso académico, não posso descurar todos aqueles que comigo se cruzaram e que, de alguma forma, contribuíram para o seu sucesso. Pese embora todo o caminho se faça caminhando, nenhum se percorre sozinho. Pelo que, me cumpre tecer alguns agradecimentos.

Primeiramente, a Deus, pelo dom da vida e por me confiar as suas maiores obras.

Aos meus Pais, que tudo largaram para que eu pudesse hoje estar aqui, pelo amor e dedicação incondicional durante toda as suas vidas. Muitos foram os sonhos, por eles, abdicados para que eu pudesse ao menos sonhar.

Ao meu irmão, por trazer sempre o lado mais pragmático das situações, redireccionando, assim, vezes sem conta, o meu foco. Mas acima de tudo, por acreditar nas minhas capacidades mais do que qualquer outra pessoa.

Ao Tiago, meu companheiro de vida, pela compreensão e amor que nutre todos os dias. Pelo colo e ânimo, que nunca faltaram, quando os fantasmas invadiram o meu intelecto.

Aos meus amigos, especialmente à Bheatriz que, mesmo a uma distância de 2050,90 km, de tudo fez para que eu sentisse o seu apoio, igualmente, neste projeto.

À Senhora Professora Maria Luísa Teixeira Alves, minha Orientadora neste projeto, que desde o primeiro dia me cativou com tamanho conhecimento e rigor científico, pela dedicação e confiança demonstrada, de forma contínua, ao longo deste percurso. Não raras vezes acreditou mais em mim do que eu mesma.

Ao Senhor Professor António Manuel Pita, na qualidade de Diretor do Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, e ao Senhor Professor António Monteiro Fernandes, uma referência na área do Direito do Trabalho, por proporcionarem uma experiência académica verdadeiramente única e enriquecedora.

Por último, e não menos importante, a todos os Senhores Professores e Colegas com o qual tive o privilégio de me cruzar ao longo de todo o meu percurso académico, pois ainda temos muito a aprender com o próximo.

RESUMO

A massificação dos tempos modernos acarretou modificações nas relações económico-sociais, tendo potenciado a proliferação dos denominados «*contratos de adesão*» pelas várias áreas do tráfego jurídico, de onde se inclui a área laboral.

Contudo, no que respeita à área laboral, a formação de contratos de trabalho por adesão assume contornos muito específicos, uma vez que a posição do trabalhador surge duplamente debilitada, porquanto este último, além da posição contratual de trabalhador, assume ainda a posição contratual de aderente.

Esta realidade terá levado o legislador a acolher no ordenamento jurídico-laboral português um regime jurídico, também ele, bastante peculiar, a fim de salvaguardar a proteção da parte mais débil, isto é, do trabalhador-aderente.

Pese embora o esforço do legislador nesse sentido, o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho por adesão atualmente em vigor no ordenamento jurídico-laboral português padece de muitas insuficiências e incorreções, que em dezassete anos, nunca se ousou aperfeiçoar.

É alicerçados na evolução da legislação, doutrina e jurisprudência portuguesa sobre esta temática que procedemos a uma apreciação minuciosa e crítica da formação do contrato de trabalho por adesão e do seu regime jurídico atualmente em vigor.

Pretendendo-se, assim, com a presente dissertação, deixar o nosso contributo para uma melhor interpretação e consequente aplicação do regime jurídico, atualmente, aplicável ao contrato de trabalho por adesão e, quiçá, despertar o legislador para a urgência de uma alteração legislativa nesta temática.

Palavras-chave: Direito do trabalho, contrato de trabalho, contrato de adesão, contrato de trabalho de adesão, cláusulas contratuais gerais, regulamento interno de empresa

ABSTRACT

The massification of modern times has brought changes as regards to economic and social relations, causing the proliferation of «*adhesion contracts*» in several areas of the Law, which certainly includes the Labour Law.

Nevertheless, in Labour Law, the employee might suffer from a dual impairment as, in addition to the employment contract, the employee is also obliged by the adhesion contract.

This reality has forced the Portuguese legislator to adopt a set of specific legal rules, which are also quite peculiar, in order to safeguard the protection of the weakest party – the adherent employee.

Despite the legislator's effort in this regard, or the legal rules applicable to the adhesion contract, there are still many shortcomings and inaccuracies, which have not been refined, by the Portuguese legislator, in seventeen years.

I shall rely upon the progress of the Portuguese legislation, doctrine and jurisprudence on this dissertation, in order to ascertain a thorough and critical assessment of the formation of the adhesion contract and its legal rules currently applicable.

Thus, with this dissertation, I intend to contribute for a better interpretation and consequent application of the current legal rules applicable to the adhesion contract and, perhaps, bring some awareness of the urgency to change the current legal rules with regards to this thematic.

Keywords: Labour Law, employment contract, standard contract, adhesion contract, general contractual terms, internal rules and regulations

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	iii
RESUMO	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE	vi
GLOSSÁRIO DE SIGLAS E ABREVIATURAS.....	ix
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - A EVOLUÇÃO DA FIGURA DE CONTRATO DE TRABALHO POR ADESÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO-LABORAL PORTUGUÊS.....	3
CAPÍTULO II - O CONTRATO DE ADESÃO COMO MODALIDADE DE FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	7
2.1. Noção.....	7
2.2. O processo de formação do contrato de trabalho por adesão.....	9
2.3. A adesão <i>versus</i> a liberdade contratual	13
CAPÍTULO III - A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR-ADERENTE ATRAVÉS DA APLICAÇÃO DO REGIME DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS GERAIS.....	15
3.1. Princípios gerais	15
3.1.1. O dever de comunicação e informação previsto no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro <i>versus</i> o dever de informação do empregador previsto no Código do Trabalho.....	19
3.1.2. A interpretação das cláusulas contratuais gerais <i>versus</i> a interpretação em Direito do Trabalho.....	22

3.1.3. O catálogo de cláusulas proibidas constante no DL. n.º 446/85 <i>versus</i> as normas de Direito do Trabalho.....	24
3.1.4. O especial mecanismo de reação: a ação inibitória das cláusulas proibidas	27
CAPÍTULO IV - A POSIÇÃO DO LEGISLADOR LABORAL SOBRE A APLICAÇÃO DO REGIME JURÍDICO DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS GERAIS AOS CONTRATOS DE TRABALHO POR ADESÃO.....	30
4.1. A restrição do regime das cláusulas contratuais gerais aos aspetos essenciais do contrato de trabalho.....	30
4.2. A sujeição das cláusulas cujo conteúdo se determine por remissão para instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ao regime jurídico das cláusulas contratuais gerais	34
CAPÍTULO V - O CASO ESPECÍFICO DE FORMAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR ADESÃO DO TRABALHADOR AO REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA	41
5.1. Considerações gerais	41
5.2. O conteúdo duplo do regulamento interno de empresa	41
5.3. O processo de elaboração do regulamento interno de empresa.....	45
5.4. A delimitação subjetiva do regulamento interno de empresa: brevíssimas notas sobre as consequências jurídicas em caso de violação do princípio da igualdade e o dever de não discriminação.....	47
5.5. A presunção legal de adesão do trabalhador ao regulamento interno de empresa	49
5.5.1. A oposição parcial do trabalhador ao regulamento interno de empresa	56
CAPÍTULO VI - A ALTERAÇÃO SUPERVENIENTE DO CONTRATO DE TRABALHO POR ADESÃO.....	58
6.1. Princípios gerais	58
6.2. Implicações na aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais	60
CONCLUSÃO	62

FONTES.....	66
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

GLOSSÁRIO DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

Al(s). – Alínea(s)

Art(s). – Artigo(s)

CC – Código Civil

CJ – Coletânea da Jurisprudência (da República Portuguesa)

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

Lei – L.

N.^{o(s)} – Número(s)

Op. cit. – *Opus citatum* (da obra citada)

P(p). – Página(s)

Proc(s). – Processo(s)

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

V.g. – *Verbi gratia* (por exemplo)

Vol. – Volume

INTRODUÇÃO

Na atualidade, raras são as vezes em que os candidatos ao emprego não se deparam com a celebração de contratos de trabalho que, bem dissecados, não são mais do que os denominados «*contratos de trabalho por adesão*».

Já dizia o Professor Doutor Joaquim de Sousa Ribeiro¹: «*Quer como produtores, nas relações de trabalho, quer como utentes, nas relações de consumo, os homens encontram-se frequentemente perante organizações – as empresas – que, na prossecução dos seus objetivos, lhes traçam unilateralmente formas de vida e de subsistência*».

Ninguém descarta das inúmeras vantagens que esta modalidade de contratação pode proporcionar para as relações jurídico-laborais, mormente, ao nível da celeridade e uniformização no momento de contratar, evitando, assim, eventuais desequilíbrios contratuais entre trabalhadores.

Contudo, a figura de «*contrato de adesão*» não se coaduna com a natureza das relações jurídico-laborais e, diga-se, com a própria finalidade do Direito do Trabalho.

Como é consabido, numa relação jurídico-laboral, a posição do trabalhador já surge, *per si*, debilitada perante o empregador. No âmbito de um contrato de trabalho celebrado por mera adesão do candidato ao emprego, ora trabalhador, a posição deste último surge duplamente debilitada, atendendo que este, além da posição contratual de trabalhador, assume ainda a posição contratual de aderente.

Para evitar eventuais abusos dos efeitos da liberdade de estipulação do predisponente, foram introduzidas várias limitações legais, de onde se destaca, a respeito dos contratos de adesão, o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, atualmente, regulado no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro.

Embora com algumas especificidades, também, o legislador laboral, a partir da L. n.º 99/2003, de 27 de agosto, no seu art. 96.º, estipulou que à formação de contratos de trabalho por adesão seria aplicado o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, para além das

¹ Joaquim de Sousa Ribeiro, O problema do contrato – As cláusulas contratuais gerais e o princípio da liberdade contratual, Almedina, 1999, p. 102

normas de Direito do Trabalho. Regime jurídico este que vigora até aos dias de hoje, ainda que com algumas alterações introduzidas pela L. 7/2009, de 12 de fevereiro, no seu art. 105.º.

Foram, precisamente, as peculiaridades do regime jurídico aplicável aos contratos de trabalho por adesão que nos conduziram ao título da presente Dissertação – «*A formação do contrato de trabalho por adesão: da sua admissibilidade ao regime jurídico aplicável*».

Apesar dos esforços do legislador laboral para salvaguardar a parte mais débil, isto é, do trabalhador-aderente, o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho por adesão atualmente em vigor no ordenamento jurídico-laboral português padece de muitas insuficiências e incorreções.

Pelo que, com a presente dissertação, pretende-se deixar o nosso contributo para uma melhor interpretação e consequente aplicação do regime jurídico, atualmente, aplicável ao contrato de trabalho por adesão e, quiçá, despertar o legislador para a urgência de uma alteração legislativa nesta temática.

Posto isto, iniciaremos o nosso estudo com enfoque na evolução da figura «*contrato de trabalho por adesão*» no ordenamento jurídico-laboral português.

Posteriormente, no Capítulo II, procederemos a uma breve abordagem de todo o processo de formação de contrato de trabalho por adesão e dos impactos que esta forma de contratação pode acarretar ao nível da liberdade contratual, claro está, do trabalhador-aderente.

Consolidadas estas considerações gerais, nos Capítulos III e IV, analisaremos, de forma detalhada e crítica, o papel fulcral que o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, previsto e regulado no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, assume na proteção do trabalhador-aderente, bem como a posição do legislador laboral sobre esta temática.

Seguidamente, no Capítulo V, dedicaremos o nosso estudo ao modelo contratual de contrato de trabalho por adesão especificamente previsto no CT, no seu art. 104.º - regulamento interno de empresa –, acompanhado de uma apreciação, também ela, minuciosa e crítica.

Concluindo, no Capítulo VI, com a análise do processo de alteração superveniente dos denominados «*contratos de trabalho por adesão*», mormente, as consequências ao nível da aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, previsto e regulado no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro.

CAPÍTULO I

A EVOLUÇÃO DA FIGURA DE CONTRATO DE TRABALHO POR ADESÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO-LABORAL PORTUGUÊS

A possibilidade de formação do contrato de trabalho mediante a mera adesão do trabalhador a cláusulas contratuais pré-determinadas pelo empregador não se remonta aos dias de hoje, embora seja na atualidade que esta modalidade de contratação está a ganhar maior notoriedade nas relações laborais, sobretudo, as decorrentes nas grandes empresas.

Já na L. n.º 1952, de 10 de março de 1937, no seu art. 2.º, constava que as cláusulas contratuais relativas ao contrato de trabalho podiam ser estipuladas por convenção entre o trabalhador e o empregador ou por adesão do trabalhador aos eventuais regulamentos adotados pela empresa, sob pena de, não o fazendo, as partes se sujeitarem «*ao costume da terra e da profissão do empregado ou assalariado*». A partir de 1960, com a redação do art. 4.º do DL. n.º 43 182, de 23 de setembro desse ano, esses regulamentos passaram apenas a serem válidos e, desse modo, suscetíveis de serem invocados em juízo, desde que fossem aprovados pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, o qual podia, se assim o entendesse, ouvir as comissões corporativas quando as houvesse.

Posteriormente, o DL. n.º 47 032, de 27 de maio de 1966, que veio revogar, designadamente, a L. n.º 1952, de 10 de março de 1937 e os arts. 1.º e o seu § único, 3.º e 4.º do DL. n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960, acolheu, no seu art. 7.º, em cuja epígrafe se podia ler «*Regulamentos internos*», um teor notoriamente aperfeiçoado e, diga-se, inovador no que a esta matéria diz respeito. O legislador manteve como requisito de validade dos regulamentos, agora, pela primeira vez, denominados de «*regulamentos internos*», a sua aprovação pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência. Contudo, ao contrário do que se dispunha em legislação anterior, nomeadamente, no art. 4.º do DL. n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960, o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência não podia, agora, decidir da aprovação dos regulamentos internos sem, primeiramente, ouvir as comissões corporativas interessadas, quando estas houvesse. Em caso de decisão de aprovação dos regulamentos internos, incumbia ainda sobre o empregador o dever de publicitar o seu conteúdo,

designadamente, afixando-os na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores pudessem tomar conhecimento integral dos mesmos, a todo o tempo.

Além disto, o legislador admitiu a possibilidade da vontade contratual do trabalhador mediante adesão aos referidos regulamentos poder ser manifestada expressa ou tacitamente, dissipando assim, eventuais dúvidas que pudessem existir quanto a este aspeto. Todavia, a grande inovação deste preceito legal esteve no seu n.º 3, com a previsão de uma presunção de adesão do trabalhador ao regulamento interno, sem possibilidade de prova em contrário, no caso de não oposição deste ao regulamento interno, por escrito, no prazo de 30 dias, a contar do início da execução do contrato ou da publicação do regulamento, se esta fosse posterior. Evidentemente, a aplicação desta norma pressupunha que o regulamento «*contestado*» fosse válido, isto é, aprovado e publicado nos termos *supra* mencionados.

Não obstante a importância que o DL. n.º 47 032, de 27 de maio de 1966, significou para a evolução da matéria laboral, mormente, no que toca ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, o mesmo apenas vigorou por dois anos. Em cumprimento do art. 132.º daquele diploma, que previa a obrigatoriedade da sua revisão até dia 31 de dezembro de 1968, foi publicado o DL. n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, que veio revogar, designadamente, o aludido diploma.

Conquanto, o DL. n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, não importou alterações de maior relevo, mantendo-se praticamente igual ao diploma anterior, ainda que com alguns ajustes na numeração do articulado e na disposição dos capítulos. Com a elaboração deste diploma, o legislador procurou, essencialmente, intensificar o equilíbrio na relação jurídica de trabalho, tendo, para o efeito, na parte que aqui nos interessa, reestruturado todo o regime dos regulamentos internos, agora, regulados nos arts. 7.º e 39.º daquele diploma. Desde logo, na epígrafe do art. 7.º deixou de constar «*regulamentos internos*» e passou a ler-se «*contrato de trabalho de adesão*». Também a presunção de adesão do trabalhador ao regulamento interno prevista, igualmente, no art. 7.º, deixou de se operar, somente, pela mera não oposição do trabalhador ao mesmo, por escrito, no prazo de 30 dias, a contar do início da execução do contrato ou da publicação do regulamento, se esta fosse posterior, pois o trabalhador podia, agora, apresentar prova em contrário da alegada consumação de adesão e, assim, travar o mecanismo de presunção desta última. Outra inovação a este regime esteve no teor do n.º 3 do art. 39.º daquele diploma, ao prever que a aprovação dos regulamentos internos pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ouvidas as comissões corporativas, quando estas houvesse, teria que ocorrer no prazo de 30 dias, a contar da sua entrada nos serviços competentes, sob pena de, não o fazendo, considerar-se os mesmos aprovados. Atribuiu-se, portanto, aqui valor

jurídico ao silêncio. De resto, o regime jurídico relativo à formação de contrato de trabalho por adesão manteve-se em tudo idêntico ao anterior.

Denote-se que o DL. n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, vigorou no ordenamento jurídico português por mais de três décadas. Somente, em 2003, com a entrada em vigor da primeira versão do Código do Trabalho, aprovado pela L. n.º 99/2003, de 27 de agosto desse ano, é que se viu aquele diploma a ser revogado e, por conseguinte, substituído por este último.

A L. n.º 99/2003, de 27 de agosto de 2003, importou alterações significativas ao regime jurídico do contrato de trabalho por adesão. Desde logo, no seu art. 95.º, o legislador reduziu o prazo de presunção da adesão do trabalhador ao regulamento interno. De acordo com aquele preceito legal, decorridos 21 dias, ao invés dos 30 dias como sucedia até então, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta fosse posterior, sem que o trabalhador se opusesse por escrito, presumia-se a sua adesão ao referido instrumento. Contudo, a inovação radical deste diploma esteve no seu art. 96.º, que previu a aplicação do regime das cláusulas contratuais gerais aos aspetos essenciais de todo o contrato de trabalho em que não tivesse havido prévia negociação individual (portanto, todo o contrato de trabalho por adesão, de onde se incluía a adesão aos regulamentos internos de empresa pelo trabalhador), mesmo na parte em que o seu conteúdo se determinasse por remissão para cláusulas de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

A par disto, os regulamentos internos, agora, «*regulamentos internos de empresa*», continuaram a estar sujeitos a um processo de elaboração, tendo sido, também, introduzidas importantes alterações nesta matéria. Nos termos do disposto no art. 153.º do referido diploma, o regulamento interno de empresa deveria ser elaborado pelo empregador, ouvido da comissão de trabalhadores, quando existisse, e, posteriormente, enviado para a Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito², sob pena de, não o fazendo, o mesmo não produzir os devidos efeitos jurídicos. Pese embora as diferenças em relação ao anterior diploma, o legislador manteve o dever de o empregador publicitar o conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente, afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

²A este respeito, alude o Professor Doutor Pedro Madeira de Brito, Código do Trabalho Anotado, anotação art. 99.º, 10.ª edição, Almedina, 2016, p. 278, para o facto que «(...) *Esta exigência implicava que o documento fosse enviado por qualquer forma que pudesse comprovar a receção, nomeadamente carta registada com aviso de receção ou protocolo ou meio informático que assegurasse o mesmo efeito*», tal como foi, posteriormente, esclarecido pela L. n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A formação de contrato de trabalho por adesão

Este regime jurídico relativo à formação do contrato de trabalho por adesão manteve-se praticamente intacto até aos dias de hoje. As únicas alterações, entretanto, introduzidas estiveram, somente, relacionadas com o processo de elaboração dos regulamentos internos *per si* e as consequências legais do não cumprimento do trâmite legalmente previsto.

A primeira dessas alterações foi introduzida pela L. n.º 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009, que estabeleceu, no seu art. 99.º, que, na ausência de comissão de trabalhadores, seriam ouvidas as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, sob pena de, não o fazendo, constituir contraordenação grave. Aditou ainda que o não envio do regulamento interno de empresa para o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral ou a não publicação do conteúdo do mesmo, designadamente, não afixando na sede da empresa e nos locais de trabalho constituiria, igualmente, numa contraordenação grave. A segunda alteração, e última até então, foi introduzida pela L. n.º 23/2012, de 25 de junho de 2012, que eliminou, precisamente, a exigência de o regulamento interno de empresa ser enviado ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, passando aquele apenas a depender da sua publicação para produzir os devidos efeitos jurídicos.

Posto isto, o Código do Trabalho atualmente em vigor prevê a possibilidade de formação do contrato de trabalho por adesão, expressa ou tácita, do trabalhador às cláusulas, prévia e unilateralmente, definidas pelo empregador em regulamento interno de empresa, nos termos do disposto no seu art. 104.º, ou em outro instrumento, conforme se extrai da redação do art. 105.º do mesmo Código. Mais, estabelece, concretamente no referido art. 105.º, que os aspetos essenciais deste contrato de trabalho, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para cláusulas de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, são sujeitos ao regime das cláusulas contratuais gerais. Com efeito, em caso de formação do contrato de trabalho por adesão do trabalhador ao regulamento interno da empresa, há uma agravante. O empregador deve acautelar, aquando da elaboração do regulamento interno de empresa, que este respeitou todo o processo de elaboração enunciado no art. 99.º do CT.

Em suma, é notória a longa tradição da figura do contrato de trabalho por adesão no ordenamento jurídico-laboral português, tendo o mesmo já assumido os mais variados contornos, com uma particularidade. Em todo o tempo, a adesão pelo trabalhador, seja ela expressa ou tácita, ao regulamento interno de empresa, previamente elaborado pelo empregador, patenteou sempre numa manifestação da vontade contratual e, por isso, suficiente para formar um contrato de trabalho.

CAPÍTULO II

O CONTRATO DE ADESÃO COMO MODALIDADE DE FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1. Noção

Conforme vimos *supra*, a possibilidade de formação do contrato de trabalho por adesão foi, desde muito cedo, acolhida no ordenamento jurídico-laboral português, encontrando-se, atualmente, regulada nos arts. 104.º e 105.º do CT.

Acontece que a celebração do contrato de trabalho por adesão resulta da comunhão de dois contratos, mais precisamente, do contrato de trabalho e do contrato de adesão. Não obstante corresponderem ambos a negócios jurídicos bilaterais, têm regimes jurídicos muito distintos e que merecem aqui o nosso estudo para que, de seguida, se possa melhor descortinar a sua harmonização no mundo laboral.

Começando pelo contrato de trabalho, sabe-se que este contrato visa estabelecer um vínculo entre o candidato ao emprego, ora trabalhador, e o empregador, no qual aquele se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a este último, no âmbito da organização e sob a autoridade deste, conforme resulta do disposto no art. 11.º do CT. O conteúdo do contrato de trabalho é, por regra, determinado por negociação prévia entre o trabalhador e o empregador. Contudo, é possível que o seu conteúdo seja, prévia e individualmente, determinado pelo empregador, sem possibilidade de negociação, restando, portanto, ao candidato ao emprego a decisão de aceitar ou rejeitar as condições contratuais estipuladas por aquele.

Por seu turno, o contrato de adesão caracteriza-se por vincular as partes a um conteúdo, prévia e unilateralmente, elaborado por uma das partes, sem possibilidade de o mesmo ser negociado pela outra parte, restando a esta última a decisão de aceitar ou rejeitar o que foi previamente definido por aquela, independentemente do vínculo jurídico que se pretende, por via deste, criar. Daí que se encontre o contrato de adesão vertido nas mais diversas áreas do Direito, de onde se inclui o Direito do Trabalho. Adiante-se que a celebração deste tipo de contrato passa, frequentemente, pelo recurso a cláusulas contratuais gerais, como melhor se verá *infra*.

Assim, o contrato de trabalho por adesão ou, se se preferir o termo utilizado pelo legislador, «*contrato de trabalho de adesão*», corresponderá, indubitavelmente, a todo o contrato pelo qual o trabalhador manifesta a sua vontade em prestar uma atividade laboral nos termos do aludido art. 11.º do CT, mediante a aceitação pura e simples, da proposta apresentada pelo empregador, cujo conteúdo foi, prévia e unilateralmente, elaborado por este último, sem possibilidade de negociação.

A este respeito, e aqui seguindo os ensinamentos da Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho³, o contrato de trabalho por adesão pode, então, assumir de um dos três modelos contratuais seguintes: um modelo individualizado, que corresponde à aceitação incondicional, sem possibilidade de negociação, do candidato ao emprego de uma proposta individual, cujo conteúdo foi pré-determinado, na íntegra, pelo empregador; um modelo formulário, que faz depender a celebração do contrato de trabalho de todos os trabalhadores, ou de um conjunto destes, à aceitação de uma proposta-tipo, frequentemente, associada ao preenchimento de um formulário contratual, devidamente assinado, pelo candidato ao emprego, cujo conteúdo foi previamente redigido pelo empregador; ou um modelo regulamentar, uma especificidade do Direito do Trabalho com previsão legal no art. 104.º do CT, e que consiste na celebração do contrato de trabalho através da mera aceitação, expressa ou tácita, do trabalhador das condições contratuais que integram o regulamento interno adotado pela empresa, o chamado «*regulamento interno de empresa*». Obviamente, aqui está-se a pensar apenas na faceta contratual do regulamento interno de empresa, por ser o único conteúdo do mesmo que depende do consenso do trabalhador para produzir efeitos jurídicos em relação a este e, por conseguinte, integra o contrato de trabalho⁴.

Denote-se ainda para o facto de, no caso das duas últimas hipóteses, a contratação decorrer com recurso a cláusulas contratuais gerais, embora esta constatação não tenha, na atualidade, utilidade prática alguma, porquanto, como estudaremos adiante, todas as situações *supra* elencadas cabem no âmbito de aplicação do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro.

Face à evolução legislativa desta figura no ordenamento jurídico-laboral português⁵, inclusive a própria redação do atual n.º 1 do art. 104.º do CT, em cuja epígrafe se pode ler

³ Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 6.ª edição, Almedina, 2016, p. 153.

⁴ Este aspeto será novamente abordado no Capítulo V, titulado de «*O caso específico de formação de contrato de trabalho por adesão do trabalhador ao regulamento interno de empresa*»

⁵ Sobre este tema, já se abordou no Capítulo I, titulado de «*A evolução da figura de contrato de trabalho por adesão no ordenamento jurídico português*».

«*contrato de trabalho de adesão*», o legislador parece ter reconduzido a formação de contrato de trabalho por adesão ao terceiro modelo, o denominado modelo regulamentar, atendendo que em todos os diplomas legais em que o legislador ousou prever esta modalidade de contrato de trabalho é feita menção à adesão do candidato ao emprego, ora trabalhador, ao regulamento adotado pela empresa como uma manifestação da sua vontade em celebrar o referido contrato de trabalho com o empregador. Esta posição tradicional do legislador deve-se, essencialmente, à importância que o regulamento interno pode carretear nas relações laborais, isto é, na criação das mesmas e, sobretudo, na sua manutenção, face à dupla faceta deste instrumento – contratual e regulamentar –, evidenciando-se numa especificidade do Direito do Trabalho em matéria de formação de contratos por adesão. Portanto, estamos, a nosso ver, perante uma carência do legislador em enfatizar o regime jurídico dos regulamentos internos e não propriamente perante uma ignorância deste quanto à existência de outros modelos contratuais, pelo menos atualmente, senão não encontraríamos, hoje, disposições como a que consta no art. 105.º do CT, de onde se pode ler que «(...) *o regime das cláusulas contratuais aplica-se aos aspetos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica* (...)» (sublinhado nosso). De todo o modo, tenha-se por presente que existem outros instrumentos suscetíveis de se assumirem como contrato de trabalho por adesão, nomeadamente, os já *supra* mencionados⁶.

Feitas estas considerações gerais, cumpre-nos, agora, dissecar todo o regime jurídico da figura em estudo, desde a manifestação contratual por via da adesão propriamente dita à relação desta com a liberdade contratual.

2.2. O processo de formação do contrato de trabalho por adesão

A formação do contrato de trabalho, como a de qualquer outro negócio jurídico bilateral, decorre da confluência de declarações negociais de conteúdo oposto, a proposta e a aceitação⁷,

⁶ Neste sentido, o Professor Doutor António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 18.ª edição, Almedina, 2017, p. 228: «*A circunstância de a noção legal do “contrato de trabalho de adesão” referir apenas o regulamento interno e a “adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento” como suportes do vínculo não significa que seja esse o único instrumento admissível para o efeito. Qualquer documento em que estejam reunidas as condições contratuais que o empregador está disposto a praticar e que seja apresentado a um candidato a emprego para, simplesmente, aceitar ou recusar – sendo, pois, claro que não há espaço para qualquer participação deste último na conformação do conteúdo do contrato a celebrar –, deve considerar-se idóneo para servir de base ao contrato por adesão*».

⁷ Conforme aludem os Professores Doutores Carlos A. da Mota Pinto/ A. Pinto Monteiro/ Paulo Mota Pinto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2005, p. 647: «*O contrato, ou negócio*

as quais seguem as regras gerais relativas à perfeição da declaração negocial previstas nos arts. 224.º a 235.º do CC, e que, por regra, são realizadas diretamente pelas partes envolvidas, ora o candidato ao emprego e o empregador, mas que poderão resultar do recurso a intermediários, mormente, de agências privadas de colocação de candidatos a emprego e de empresas de trabalho temporário, reguladas no DL. n.º 260/2009, de 25 de setembro, alterado e republicado pela L. n.º 5/2014, de 12 de fevereiro. A par disto, nada impede, também, que o contrato de trabalho seja celebrado por representante de uma ou ambas as partes, desde que respeitado o regime jurídico da representação, regulado nos arts. 258.º e ss do CC^{8 9}.

Nesse sentido, a proposta negocial de contrato de trabalho, como proposta contratual que é, tem de, igualmente, preencher os três requisitos – completude, firmeza e suficiência formal.

Em relação ao primeiro requisito, a proposta contratual deve conter a identificação do proponente e, no caso de a mesma ser receptícia ou recipianda, do destinatário, acrescida da indicação do objeto da proposta, *in casu*, da indicação da atividade laboral a desempenhar e a retribuição¹⁰. Além dos elementos essenciais que compõem o objeto do contrato de trabalho, nada obsta a que a proposta negocial contenha outros aspetos considerados como essenciais para a formação da vontade contratual, *in casu*, do empregador¹¹, uma vez que o candidato ao

jurídico bilateral, é formado por duas ou mais declarações de vontade, de conteúdo oposto mas convergente, que se ajustam na sua comum pretensão de produzir resultado jurídico unitário, embora com um significado para cada parte».

⁸ Perfilhando, assim, a mesma opinião que o Professor Doutor Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, 7.ª edição, Almedina, 2015, pp. 448-449.

⁹ O mesmo já não se dirá a respeito da representação coletiva atribuída, por exemplo, às comissões de trabalhadores, tal como já se discutiu no caso *sub judice* em *douto* Ac. STJ, de 05 de novembro de 2015, proc. n.º 654/09.2TTCSCL1.S1, relator António Leões Dantas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019).

¹⁰ Relativamente à retribuição, o Professor Doutor Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, p. 449 alude para o seguinte: «(...) apesar de o contrato de trabalho ser oneroso, se o montante da retribuição não constar do encontro de vontades, a lei prevê que essa lacuna contratual seja preenchida, em última análise, pelo juiz (art. 272.º do CT). Assim, a retribuição, apesar de ser um elemento essencial do contrato de trabalho, não é necessário que conste da proposta», a menos que sejam ajustadas cláusulas especiais «(...) como o contrato a termo (art. 143.º, n.º 1, alínea b), do CT) ou o regime do trabalho temporário (art. 181.º, n.º 1, alínea e), do CT)».

¹¹ Nas palavras do Professor Doutor Pedro Pais Vasconcelos, Teoria Geral do Direito Civil, 8.º edição, Almedina, 2015, p. 412: «O sentido da completude da proposta torna-se claro se se atender a que a proposta deve ser de molde a que a simples aceitação provoque a conclusão do contrato, tal como querido pelo proponente. Da proposta deve, assim, constar projeto completo do contrato querido pelo

emprego apenas terá uma de duas alternativas: aceitar ou rejeitar os termos da proposta contratual apresentada.

Em segundo lugar, a proposta tem de ser firme, ou seja, deve exprimir uma vontade séria e inequívoca de contratar nos precisos termos projetados na proposta, visto que, em caso de aceitação pura e simples, dá-se o contrato por concluído, por se presumir que as partes acordaram todas as cláusulas que julgaram necessários para o tal acordo, ao abrigo do disposto no art. 232.º do CC.

Por último, a proposta tem de revestir a forma legalmente exigida para o contrato de trabalho. Quanto a este aspeto, recorde-se que, nos termos do disposto no art. 110.º do CT, o contrato de trabalho caracteriza-se por ser um contrato consensual, salvo as exceções previstas na lei¹². A respeito da figura em estudo, nada da lei resulta que têm de revestir forma especial, ainda que surjam, frequentemente, sob a forma escrita. Na verdade, dependerá do contrato de trabalho que esteja subjacente. Mesmo no que toca ao regulamento interno de empresa, não se confunda o seu processo de elaboração com a exigência legal de uma forma especial, mais concretamente, escrita¹³.

Por seu turno, se a lei não exigir forma especial, a aceitação, sem aditamentos ou modificações, consubstancia a celebração de um contrato de trabalho. Não é frequente ocorrer na figura em estudo, mas aceitação, com aditamentos ou modificações, traduz-se numa rejeição da proposta contratual, seguida de uma contraproposta, invertendo, desse modo, os papéis das partes envolvidas, nos termos do disposto no art. 233.º do CC¹⁴. Quanto à exigência de forma especial para a celebração do contrato de trabalho em estudo, remete-se para o que já foi dito

proponente; deve incluir todas as estipulações que sejam necessárias para que, ocorrendo a simples aceitação, o contrato se conclua tal como projetado pelo proponente. Neste sentido, a proposta é um projeto completo de contrato».

¹² A título de exemplo, o contrato de trabalho a termo como o contrato temporário estão sujeitos a forma escrita, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 141.º e no n.º 1 do art. 177.º, respetivamente, ambos do CT.

¹³ Neste sentido, a Doutora Júlia Campos, Cláusulas pré-elaboradas no contrato individual de trabalho, in Minerva – Revista de Estudos Laborais, Ano 1, N.º 1, Almedina, Setembro de 2002, p. 77, afirma o seguinte: «O facto de o regulamento interno ser escrito, tal não leva a que o contrato de trabalho celebrado se considere como tendo de respeitar a forma escrita. É apenas a forma pela qual a entidade empregadora manifesta a sua vontade».

¹⁴ E quando se verifica não pode incidir sobre os aspetos essenciais do conteúdo do contrato de trabalho proposto, sob pena de frustrar o próprio sentido de contrato de adesão, uma vez que, como vimos, este tipo contratual caracteriza-se pela predisposição de uma das partes, *in casu*, do empregador, que impõe aspetos que foram determinantes na formação da sua vontade contratual.

sobre a proposta contratual, isto é, por regra, a aceitação não reveste forma especial, salvo quando a lei expressamente o preveja.

Com a exigência de forma legal, não se confunda a possibilidade de a aceitação realizar-se expressa ou tacitamente¹⁵, pois dispõe o n.º 2 do art. 217.º do CC que «*o carácter formal da declaração não impede que ela seja emitida tacitamente, desde que a forma tenha sido observada quanto aos factos de que a declaração se deduz*». Sendo que, a declaração negocial expressa como a declaração negocial tácita tem o mesmo valor jurídico, a menos que a lei exija que a declaração negocial seja expressa, conforme resulta do disposto no n.º 1 daquele preceito legal. Relativamente à figura em estudo, sabe-se que decorre do disposto no art. 104.º do CT que a formação de contrato de trabalho mediante a adesão do trabalhador ao regulamento interno de empresa pode ser manifestada expressa¹⁶ ou tacitamente. Quanto aos restantes modelos contratuais de contrato de trabalho por adesão – isto é, o modelo individualizado e modelo formulário – não se duvida que o candidato ao emprego, ora trabalhador, possa manifestar a sua adesão de forma expressa. A dúvida está em saber se, na ausência de estipulação nesse sentido, no Código do Trabalho como no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, que regula especificamente estes dois modelos contratuais, a adesão do trabalhador pode manifestar-se de forma tácita. A nosso ver, a adesão do trabalhador nestes dois modelos contratuais requer-se expressa, uma vez que esta ocorre, como se referiu, através da assinatura do respetivo documento pelo trabalhador e, no caso de proposta-tipo, além da assinatura, o trabalhador pode ser confrontado com a necessidade de a preencher com os seus dados pessoais. Ainda assim, não poder-se-á excluir a possibilidade de estes dois modelos contratuais poderem formar-se através de uma adesão tácita do trabalhador, por alusão ao disposto no art. 217.º do CC.

Posto isto, é evidente que também na formação do contrato de trabalho por adesão as partes têm de proceder conforme as regras gerais de boa fé, sob pena de, não o fazendo, a parte

¹⁵ A declaração negocial expressa distingue-se da declaração negocial tácita, por a primeira exprimir a vontade contratual, com toda a certeza, enquanto que na segunda a vontade contratual se extrai, através de um juízo de probabilidade. Assim, em caso de aceitação, a aceitação tácita verificar-se-á sempre que aquele a quem foi feita a proposta contratual, sem que tenha declarado expressamente aceitá-la, dê início à execução do contrato proposto, deduz-se desse comportamento, com toda a probabilidade, que aceitou a referida proposta, conforme decorre do disposto no art. 234.º do CC.

Sobre esta temática, Pedro Pais Vasconcelos, *op. cit.*, pp. 407 e ss; e José Oliveira de Ascensão, *Direito Civil – Teoria Geral*, vol. II, 2.ª edição, Coimbra Editora, 2003, pp. 51 e ss.

¹⁶ Nomeadamente, assinando o contrato de trabalho, cujo conteúdo integra as cláusulas contratuais do regulamento interno de empresa.

desrespeitadora incorrer em responsabilidade derivada de culpa *in contrahendo*, nos termos e ao abrigo do disposto no art. 102.º do CT.

Em síntese, a celebração de contrato de trabalho por adesão, como de qualquer outro negócio jurídico bilateral, passa por um processo de formação, resultando aquele da consonância de duas declarações negociais – a proposta e a aceitação. Porém, com a particularidade de a formação deste contrato de trabalho ser marcado pela ausência de liberdade negocial e, por sua vez, contratual, do candidato ao emprego, ora trabalhador, por pressupor uma aceitação, sem aditamentos ou modificações, da proposta contratual, prévia e unilateralmente, elaborada e apresentada pelo empregador.

2.3. A adesão *versus* a liberdade contratual¹⁷

Conforme acabámos de estudar a formação de contrato de trabalho por adesão caracteriza-se pela ausência de liberdade negocial e, por conseguinte, de liberdade contratual, do candidato ao emprego, ora trabalhador, para aditar ou modificar a proposta contratual, prévia e unilateralmente, elaborada pelo empregador, possuindo aquele uma de duas alternativas: aceitar ou rejeitar a proposta contratual apresentada pelo empregador.

Sucedem, porém, que, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 405.º do CC, as partes possuem de liberdade para, dentro dos limites legais, celebrar qualquer tipo de contrato e/ou fixar o conteúdo que lhes aprouver, consagrando, desse modo, a liberdade contratual, nas suas duas vertentes – na liberdade de celebração e na liberdade de estipulação, tão predominante na autonomia privada. Decerto, também aplicável ao contrato de trabalho, com previsão legal, igualmente, neste Código, no seu art. 1152.º, mas cujo regime jurídico, como é consabido, está regulado no aludido Código do Trabalho.

Em reforço da tutela do trabalhador, a Constituição da República Portuguesa consagrou, atualmente, no n.º 1 do seu art. 47.º, a liberdade daquele na escolha da profissão ou género de trabalho¹⁸, que não é mais do que expressão da liberdade contratual já prevista no art. 405.º do CC, vindo apenas atribuir-lhe valor constitucional e, desse modo, proteção nos termos do disposto no artigo 18.º da CRP.

¹⁷ Sobre este assunto, em termos gerais, Carlos A. da Mota Pinto/ A. Pinto Monteiro/ Paulo Mota Pinto, *op. cit.*, pp. 107 e seguintes; José Oliveira de Ascensão, *op. cit.*, pp. 92 e seguintes; Luís A. Carvalho Fernandes, *Teoria Geral do Direito Civil – II – Fontes, conteúdo e garantia da relação jurídica*, 5.ª edição, Universidade Católica Editora, 2010, pp. 393 e ss.

¹⁸ Para mais desenvolvimentos, Jorge Miranda, *Liberdade de Trabalho e Profissão*, in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Ano 30, n.º 2, Abril-Junho de 1986, Coimbra, pp. 145-162.

Assim, nenhuma parte contratual, *in casu*, o trabalhador e o empregador, poderá ser obrigado a vincular-se a contratos de trabalho contra a sua vontade, seja porque não concordam com o seu conteúdo ou, simplesmente, não pretendem celebrar um contrato deste tipo com a parte contratual em questão.

Contudo, sabe-se que apesar da celebração do contrato de trabalho resultar sempre da confluência de duas declarações negociais – repita-se, a proposta e a aceitação –, realizadas no âmbito da liberdade contratual, não se pode descurar que este tipo de contrato quando formado por adesão acarreta, efetivamente, uma limitação à liberdade contratual, na sua vertente de liberdade de estipulação, ainda que essa limitação se traduza de ordem prática.

É certo que a celebração do contrato de trabalho nestes termos dependerá, unicamente, da decisão de aceitação do candidato ao emprego, podendo este sempre, em caso de discordância com as condições contratuais, rejeitar a proposta apresentada pelo empregador. Com efeito, sabe-se que, não raras vezes, esta liberdade de celebração está condicionada pelo fator da necessidade. Pelo que, nesta hipótese, não poder-se-á afirmar que há propriamente uma liberdade de contratar do ponto vista prático, sendo evidente a debilidade negocial e contratual do candidato ao emprego, ora trabalhador, em relação ao empregador.

Por outras palavras, é comumente conhecido que um candidato que necessite do emprego, sobretudo, por razões económico-financeiras, sentir-se-á impelido a aceitar a proposta apresentada pelo empregador, mesmo que não concorde com as condições contratuais aí incluídas. Para mais, quando se sabe que, na atualidade, as condições do mercado de trabalho são, predominantemente, desfavoráveis à procura de emprego, face às dificuldades que se vão sentindo na economia e, conseqüente, crescimento do desemprego, nas últimas três décadas¹⁹.

De todo o modo, como já se referiu, o que importa aqui é a perspetiva jurídica e quanto a esta não poder-se-á defender que o candidato ao emprego, ora trabalhador, não possui de liberdade contratual, na medida em que continua a depender deste a celebração ou não celebração do referido contrato de trabalho.

Concluindo, a formação do contrato de trabalho por adesão reduz significativamente a liberdade contratual do candidato ao emprego, mas a verdade é que não a suprime, atendendo que aquela não se esgota na de liberdade de estipulação, pois o candidato ao emprego continua a ter a liberdade de celebrar ou não celebrar o referido contrato de trabalho, mínimo necessário para sujeitar as partes a um vínculo contratual.

¹⁹ A este respeito, o Professor Doutor José Oliveira de Ascensão, *op. cit.*, p. 94, distingue a liberdade jurídica de celebração da liberdade económica de celebração.

CAPÍTULO III

A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR-ADERENTE ATRAVÉS DA APLICAÇÃO DO REGIME DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS GERAIS

3.1. Princípios gerais²⁰

Para evitar eventuais abusos dos efeitos da liberdade de estipulação do proponente, foram introduzidas várias limitações legais²¹, de onde se destaca, a respeito dos contratos de adesão, o regime das cláusulas contratuais gerais, atualmente, regulado no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro.

Apesar do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, não proibir a sua aplicação aos contratos de trabalho celebrados por adesão, discutiu-se, durante muito tempo, na doutrina portuguesa sobre o melhor regime jurídico para acautelar o trabalhador-aderente, mormente, na vigência

²⁰ Para mais desenvolvimentos sobre o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais: Mário Júlio Almeida Costa/António Menezes Cordeiro, Cláusulas contratuais gerais, Anotação ao Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de outubro, Almedina, 1987; José Oliveira Ascensão, Cláusulas contratuais gerais, cláusulas abusivas e boa fé, *in* Revista da Ordem dos Advogados, ano 60, 2000, pp. 573 e ss; Joaquim de Sousa Ribeiro, O problema do contrato: as cláusulas contratuais e o princípio da liberdade contratual, Almedina, 1999; Almeno de Sá, Cláusulas contratuais gerais e diretiva sobre as cláusulas abusivas, 2.ª edição, Almedina, 2001; Carlos Almeida Ferreira, Contratos, I, 5.ª edição, Almedina, 2015.

²¹ A saber: o dever de tratamento igualitário e não discriminação dos candidatos ao emprego, previsto no art. 24.º e ss do CT; a obrigação de manutenção do mesmo nível de emprego na empresa em caso de despedimento por inadaptação, conforme o disposto no art. 380.º do referido diploma; e a possibilidade de derrogação pelo contrato de trabalho de normas legais reguladoras de contrato de trabalho, desde que estabeleçam condições mais favoráveis para os trabalhadores, de acordo com o disposto no n.º 4 do art. 3.º do CT.

do DL. n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969²² ²³, porquanto no CT de 2003, o legislador laboral viria a tomar uma posição expressa sobre esta matéria, ainda que de uma forma muito peculiar, e que vigora até aos dias de hoje no ordenamento jurídico-laboral português.

Em proteção do trabalhador-aderente, o legislador adotou, pela primeira vez, no art. 96.º do CT de 2003 e, posteriormente, no atual art. 105.º do CT, que aos aspetos essenciais dos contratos de trabalho celebrados por adesão, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, aplicar-se-ia o regime das cláusulas contratuais gerais, atualmente, regulado no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, com as alterações introduzidas pelo DL. n.º 220/95, de 31 de agosto, e pelo DL. n.º 249/99, de 07 de julho.

Sem prejuízo das particularidades introduzidas pelo legislador laboral relativas à aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais aos contratos de trabalho

²² Contra a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais ao contrato de trabalho por adesão, o Professor Doutor José Andrade Mesquita, Direito do Trabalho, 2.ª edição, Associação Académica da Faculdade de Lisboa, Lisboa, 2004, p. 474, defendeu que «(...) as normas da LCCG não têm, no âmbito laboral, a mesma utilidade que apresentam noutros setores do ordenamento, uma vez que a proteção do trabalhador já resulta, em grande medida, do princípio do tratamento mais favorável (art. 4.º, n.º 3, e 531.º), que, em regra, veda aos contratos individuais a inclusão de cláusulas desvantajosas para o trabalhador».

²³ Afastando apenas a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais ao modelo regulamentar, os Professores Doutores Mário Pinto/ Pedro Furtado Martins/ António Nunes de Carvalho, Comentário às leis de trabalho, vol. I, Lex, Lisboa, 1994, pp. 50-51, perfilharam o seguinte: «(...) não parece muito curial cumular a necessidade de aprovação do regulamento de empresa com a ação inibitória prevista no art. 24.º do Decreto-Lei n.º 446/85, sendo que os fundamentos previstos para esta ação dificilmente poderão surgir a propósito de um regulamento de empresa, as estipulações a que se referem os arts. 18.º, 19.º, 21.º e 22.º do Decreto-Lei n.º 446/85 sempre assumiriam ou a natureza de cláusulas menos favoráveis para o trabalhador (ver art. 14.º, n.º 2) quando não a de violação de norma legal imperativa. Finalmente, não faria sentido reconhecer aos sindicatos legitimidade para intentar uma ação visando a apreciação do regulamento (ver alínea b) do n.º 1 do art. 25.º do Decreto-Lei n.º 446/85), quando a intervenção no seu processo de elaboração está atribuída às comissões de trabalhadores (o que se compreende uma vez que o regulamento se destina a todos os trabalhadores da empresa e que a apreciação do ato de gestão patronal que o consubstancia se prende com o exercício do controlo de gestão). Desta sorte, afigura-se-nos que a disciplina do Decreto-Lei n.º 446/85 não se mostra congruente com o fenómeno regulado por este art. 7.º, não lhe sendo aplicável». Além de que, «(...) as cláusulas que encontram o seu suporte no regulamento de empresa vêem a sua eficácia condicionada pelo dispositivo a que se refere o n.º 2 deste artigo, o qual, por um lado, se destina a atuar quando existe já um vínculo contratual e, por outro, não faz depender a continuidade desse vínculo da aceitação das estipulações propostas pelo empregador».

celebrados por adesão, previstas no aludido art. 105.º do CT, não se pode ignorar que esta é a solução mais sensata perante o ordenamento jurídico-laboral português²⁴.

Como é consabido, o contrato de trabalho evidencia-se pela debilidade da posição contratual do candidato ao emprego, ora trabalhador²⁵ e, pela consequente resposta a este desequilíbrio contratual, através da criação no âmbito do Direito do Trabalho de vários mecanismos, com vista a salvaguardar a proteção do trabalhador. Entre eles, destaca-se o elenco de normas imperativas que têm sido introduzidas no Código do Trabalho como as resultantes de contratação coletiva, reduzindo, em muito, o elenco das condições contratuais suscetíveis de serem acordadas no seio da autonomia privada.

Sucedem, porém, que esses mecanismos foram pensados para a celebração de contratos de trabalho, *per se*, e não para a celebração de contratos de trabalho por adesão do trabalhador a um conteúdo contratual rígido, prévio e unilateralmente, determinado pelo empregador, onde a debilidade da posição contratual do candidato ao emprego, ora trabalhador, em relação ao empregador é mais acentuada. É que os contratos de trabalho por adesão, além do acentuado desequilíbrio contratual entre trabalhador e empregador, observam uma característica muito específica dos contratos de adesão, pois aqui o trabalhador assume, também, a posição de aderente, correndo, por isso, os riscos inerentes da formação deste tipo contratual²⁶. Logo, o

²⁴ Pese embora esta ser a posição maioritária da doutrina, existem autores, como o Professor Doutor Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, pp. 457-458, que defende que «o regime das cláusulas contratuais gerais não tem um adequado campo de aplicação em matéria de regulamentos internos de empresa», face à circunstância de o regulamento interno de empresa tratar-se de «(...) uma adesão que é preterida, pelo menos, em vinte e um dias, ou seja, de uma adesão que só se vai verificar vinte e um dias decorridos do início da atividade, a qual só começa depois da celebração do contrato». Ainda assim o Professor conclui pela aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais ao modelo regulamentar de contrato de trabalho por adesão, afirmando o seguinte: «(...) 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 servir como forma de apreciação da validade de regras de um regulamento interno de empresa».

²⁵ Por um lado, como resultado do aludido fator de necessidade correlacionado com a atual realidade do mercado de trabalho, já abordados no Capítulo II, titulado de «O contrato de adesão como modalidade de formação do contrato de trabalho», no ponto 2.3., com o título: «A adesão versus a liberdade contratual». Por outro lado, advém da própria relação de subordinação jurídica do trabalhador em relação ao empregador, inerente a este tipo contratual, e acentuado pelo estatuto de poderes do empregador.

²⁶ Por outras palavras, os eventuais abusos da liberdade contratual do predisponente em razão de o aderente apenas ter a opção de aceitar ou rejeitar o conteúdo contratual proposto, independentemente da

trabalhador-aderente carece de uma maior proteção do que aquela que resulta, por exemplo, da legislação laboral e/ou da contratação coletiva. Proteção essa que, a nosso ver, o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais está apto a salvaguardar, e em cujo âmbito de aplicação cabe, indiscutivelmente, o contrato de trabalho em estudo, visto que não decorre de nenhuma disposição legal, mormente do artigo 3.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, que o referido regime jurídico das cláusulas contratuais gerais não é suscetível de lhe ser aplicado. Pelo contrário, existem disposições legais que indiciam a aplicação do referido regime jurídico aos diferentes modelos contratuais de contrato de trabalho por adesão, face à redação do atual artigo 105.º do CT, conjugada com o teor do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art. 1.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, conforme já se aludiu.

Antes das alterações introduzidas pelo DL. n.º 249/99, de 07 de julho, ao DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, ainda se questionou sobre a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais aos contratos de trabalho formados por adesão do trabalhador a uma proposta contratual individual, prévia e unilateralmente, elaborada pelo empregador, dirigida a um concreto candidato ao emprego, porquanto, à partida, estaria fora do seu âmbito de aplicação por não fazer uso de cláusulas contratuais gerais e face à ausência de uma disposição como o atual n.º 2 do art. 1.º do referido diploma²⁷.

Contudo, hoje é indiscutível que os três modelos contratuais de contrato de trabalho por adesão – modelo individualizado, modelo formulário²⁸ e modelo regulamentar – cabem no âmbito de aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais.

qualidade que o aderente assumia que, naturalmente, no caso do contrato em estudo, são mais suscetíveis de ocorrerem face à debilidade económica que, recorrentemente, está associada à posição do trabalhador, como já referimos.

²⁷ Seguindo, assim, o entendimento da doutrina maioritária de que, embora o número 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de outubro, resulte de transposição da Diretiva 93/13/CEE, do Conselho, de 5 de abril, sobre cláusulas abusivas em contratos celebrados com consumidores, através do Decreto-Lei n.º 220/95, de 31 de agosto e, posteriormente, Decreto-Lei n.º 249/99, 07 de julho, o mesmo aplica-se a todos os contratos de adesão, independentemente de serem ou não cláusulas elaboradas para uma pluralidade de destinatários ou apenas para um determinado destinatário, face à interpretação literal e sistemática da referida norma. Neste sentido, os Professores Doutores Carlos Almeida Ferreira, *op. cit.*, pp. 186-187; José Oliveira Ascensão, *op. cit.*, pp. 578 e 593; Almeno de Sá, *op. cit.*, pp. 98-99.

²⁸ Conforme, *douto* Ac. do TRL, de 28 de junho de 1995, CJ, Ano XX, Tomo III, 1995, p. 192, em que o contrato de trabalho em causa «*por constar de uma minuta elaborada de antemão pelos serviços da ora Apelante, sem qualquer intervenção da trabalhadora, aqui Apelada, a qual era idêntica para todos os trabalhadores ao serviço daquela (os quais, incluindo a Autora, se limitaram a assiná-la e a aceitá-la, sem outra qualquer atitude interventiva), tem todos os ingredientes necessários para o considerar*

Em face do exposto, é nossa pretensão, de ora em diante, proceder a uma análise detalhada sobre a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, regulado no aludido DL. n.º 446/85, 25 de outubro, ao contrato de trabalho celebrado por adesão do trabalhador, a fim de se apurar como procede este regime jurídico a uma maior proteção do trabalhador-aderente.

De todo o modo, antes de se avançar, denote-se para o facto de, logo, no disposto no n.º 3 do art. 1.º do referido DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, resultar que, em caso de o aderente alegue que ao contrato de adesão é aplicado o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, recai sobre o predisponente o ónus de provar que todas ou algumas cláusulas contratuais em causa foram precedidas de prévia negociação específica, na eventualidade de este pretender ver afastada a aplicação daquele diploma ao contrato de adesão em causa²⁹. O que, por si só, já se traduz num verdadeiro desvio à regra geral de ónus de prova, prevista no n.º 1 do art. 342.º do CC – *«aquele que invoca um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado»* –, em prol de uma maior proteção do aderente.

3.1.1. O dever de comunicação e informação previsto no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro versus o dever de informação do empregador previsto no Código do Trabalho

Como é expectável, as cláusulas contratuais inseridas em proposta contratual, prévia e unilateralmente, elaborada pelo predisponente, sem possibilidade de negociação, tão só vincularão o aderente, desde que este aceite, sem aditamentos ou modificações, a referida proposta contratual. Mas não só. É preciso que o predisponente cumpra com as regras previstas no Capítulo II do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, conforme dispõe o art. 4.º desse diploma.

como um contrato de adesão, a que se aplica o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, definido no DL 446/85, de 25 de outubro».

²⁹ Na jurisprudência portuguesa, em *douto* Ac. TRP, de 09-07-2014, proc. n.º 1417/09.0TTPRT.P1, relatora Paula Leal de Carvalho, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 30 de novembro de 2019), decidiu-se que um acordo de cessação de contrato de trabalho não podia ser qualificado de contrato de adesão e, por sua vez, sujeito ao regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, com o seguinte fundamento: *«(...) Estamos perante contratos de resolução individualmente celebrados por cada um dos AA, não tendo estes feito prova de que o conteúdo de tais contratos haja sido previamente elaborado sem que os mesmos o tivessem podido influenciar e, como decorre da matéria de facto provada, foi em relação a cada um dos AA. convencionado o pagamento de determinado montante a título de compensação pecuniária global por essa cessação».*

Para evitar eventuais vícios na formação da vontade contratual do aderente, *in casu*, do trabalhador-aderente, provocados pelo desconhecimento das cláusulas contratuais que integram o contrato subscrito, o legislador previu no art. 5.º do referido DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, o dever do empregador comunicar, previamente, todas as cláusulas contratuais que inserem a proposta contratual ao aderente, de modo a possibilitar a este último o devido conhecimento sobre as mesmas^{30 31}. Em caso de dúvidas quanto ao conteúdo das aludidas cláusulas contratuais, pode, o aderente, solicitar ao predisponente informações e os devidos esclarecimentos sobre as mesmas, ao abrigo do disposto no art. 6.º do mesmo diploma, recaindo sempre sobre este último o ónus de prova do cumprimento, tanto do dever de comunicação como de informação³².

Estes deveres de comunicação e informação, previstos nos arts. 5.º e 6.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, são sempre complementados com o dever de informação do

³⁰ Este preceito legal não exige um conhecimento completo e efetivo das cláusulas contratuais pelo aderente. Com efeito, apenas exige que sejam tomadas, de acordo com a bitola da razoabilidade, as diligências necessárias para que se torne possível o seu conhecimento completo e efetivo pelo aderente, conforme resulta do disposto no n.º 2 do art. 5.º do referido diploma. Obviamente, o aderente também terá de adotar um comportamento razoável, segundo um homem médio, pois se a falta de conhecimento resultar por culpa deste, o dever de comunicação será considerado como cumprido. A este respeito o Professor Doutor Alexandre Mota Pinto, Notas sobre o contrato de trabalho de adesão (de acordo com o Direito vigente e o Código de Trabalho), *in* Questões Laborais, Coimbra Editora, Ano 10, 2003, pp. 53-54, nota de rodapé 40, dá o exemplo de o trabalhador-aderente não diligenciar por ler o teor do clausulado a que aderiu ou não prestar atenção à leitura do clausulado pelo empregador, quando ocorrida.

³¹ Nas palavras do Doutor Almeno de Sá, *op. cit.*, p. 234 «(...) não está em causa tão-só a exigência de transmitir ao aderente as condições gerais, pois essa exigência vai funcionalizada ao propósito de tornar possível o real conhecimento das cláusulas pelo parceiro contratual do utilizador (...)», mas sim o de «(..) criar os pressupostos de uma incorporação consciente das condições gerais no contrato singular. Não basta, neste contexto, a pura notícia da “existência” de cláusulas contratuais gerais, nem a sua indiferenciada “transmissão”. Exige-se ainda que à contraparte do utilizador sejam proporcionadas condições que lhe permitam aceder a um real conhecimento do conteúdo, a fim de, se o quiser, formar adequadamente a sua vontade e medir o alcance das suas decisões (...)».

³² Sobre o ónus de prova de cumprimento do dever de informação, já que o do dever de comunicação resulta expressamente do aludido n.º 3 do artigo 5.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro: *douto* Ac. STJ, de 14 de julho de 2016, proc. n.º 2100/13.8TJLSB.L1.S1, relator António da Silva Gonçalves, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 12 de novembro de 2019), o *douto* Ac. STJ, de 13 de setembro de 2016, proc. n.º 1262/14.1T8VCT-B.G1.S1, relator Alexandre Reis, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 12 de novembro de 2019) e o *douto* Ac. STJ, de 04 de maio de 2017, proc. n.º 1961/13.5TVLSB.L1.S1, relator Lopes Rego, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 12 de novembro de 2019).

empregador, estipulado no atual n.º 1 do art. 106.º, posteriormente, concretizado no n.º 3 desse preceito legal e no art. 107.º, ambos do CT.

Contudo, não se confunda os deveres de comunicação e informação que recaem sobre o predisponente, nos termos do disposto nos aludidos arts. 5.º e 6.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, com o dever de informação que recai sobre o empregador, previsto e regulado nos n.ºs 1 e 3 do art. 106.º e no art. 107.º, ambos do CT.

Os deveres de comunicação e informação que recaem sobre o predisponente abrange todas as cláusulas contratuais que integram o contrato subscrito, ao contrário do que sucede com o dever de informação do empregador que se cinge às matérias elencadas no n.º 3 do art. 106.º do CT.

Já para não falar que, contrariamente ao que ocorre com o dever de informação do empregador, os deveres de comunicação e informação, previstos no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, são autónomos do conteúdo do contratual, isto é, a redução do contrato a escrito não os toma como cumpridos³³.

Mais, a violação dos deveres de comunicação e/ou de informação pelo predisponente acarretam a inexistência das referidas cláusulas contratuais e, por conseguinte, a sua exclusão do contrato de trabalho, em conformidade com o disposto nas als. a) e b), respetivamente, do art. 8.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro. Denote-se que se consideram, igualmente, inexistentes e, assim, excluídas do contrato de trabalho, as cláusulas contratuais que, por uma das razões invocadas na al. c) daquele art. 8.º, passem despercebidas a um contratante normal, colocado na posição do contratante real e, obviamente, todas as cláusulas contratuais inseridas em formulários, depois da assinatura de algum dos contratantes, ao abrigo da al. d) daquele preceito legal. Significa isto que, em princípio, o contrato subscrito subsistirá, sem as referidas cláusulas contratuais, vigorando, na parte afetada, as normas supletivas aplicáveis, com recurso, se necessário, às regras de integração dos negócios jurídicos, em consonância com o disposto no n.º 1 do art. 9.º do aludido diploma. Só não será assim se ocorrer «*uma indeterminação insuprível de aspetos essenciais ou um desequilíbrio nas prestações gravemente atentatório da boa fé*», em que nesse caso o contrato será considerado nulo, ao abrigo do n.º 2 do mesmo preceito legal³⁴.

³³ Ver nota de rodapé 31.

³⁴ A este respeito, o Professor Doutor Alexandre Mota Pinto, *op. cit.*, p. 56, alerta, e bem, para o facto de o n.º 2 do art. 9.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro dever ser objeto de uma interpretação restritiva «*tendo em conta o princípio da segurança no emprego (artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa), que proíbe os despedimentos não fundamentados (...), de forma a impedir um resultado*

Em comparação com a violação do dever de informação pelo empregador, previsto no Código do Trabalho, esta apenas constitui uma contraordenação grave, nos termos do disposto no n.º 5 do aludido art. 106.º, culminando o pagamento de uma coima pelo empregador. Mas tão-só isto. O contrato de trabalho permanecerá com as cláusulas contratuais relativas às matérias que deveriam ter sido informadas pelo empregador ao trabalhador e que não foram.

Em face do exposto, é notório que o dever de comunicação e informação previsto no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, acautela uma maior proteção, pelo menos mais efetiva, do trabalhador-aderente, em relação ao dever de informação, previsto e regulado no Código do Trabalho.

3.1.2. A interpretação das cláusulas contratuais gerais *versus* a interpretação em Direito do Trabalho³⁵

De acordo com o disposto no art. 10.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, as cláusulas contratuais devem ser interpretadas e integradas «*de harmonia com as regras relativas à interpretação e integração dos negócios jurídicos, mas sempre dentro do contexto de cada contrato singular em que se incluam*», *in casu*, dentro do contexto do contrato de trabalho em que se inserem.

Sem prejuízo do exposto, em caso de dúvida quanto à interpretação a atribuir a uma determinada cláusula contratual, a mesma terá o sentido que «*lhês daria o contratante indeterminado normal que se limitasse a subscrevê-las ou a aceitá-las, quando colocado na posição de aderente real*», conforme o disposto no n.º 1 do art. 11.º daquele diploma. Mais, se a dúvida ainda assim persistir, mais concretamente, se a dúvida for insanável³⁶, dita o n.º 2 desse

(a nulidade do contrato) que, normalmente, será contrário ao interesse do trabalhador». Também neste sentido, a Professora Doutora Leonor Pizarro Monteiro, Breves reflexões sobre o contrato de trabalho enquanto contrato de adesão, *in* Revista Eletrónica de Direito (RED), n.º 2, Outubro 2013, p. 16.

³⁵ Para mais desenvolvimentos sobre a interpretação em Direito do Trabalho, o Professor Doutor Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, pp. 212 e ss.

³⁶ É neste sentido que tem seguido a jurisprudência portuguesa, a fim de se evitar eventuais abusos por parte do trabalhador-aderente. A título de exemplo, veja-se *douto* Ac. TRL, de 28 de junho de 1995, CJ, Ano XX, Tomo III, 1995, pp.192-194. De todo o modo, a doutrina já tinha seguido nesse sentido, mormente, os Professores Doutores Mário Júlio de Almeida Costa/António Menezes Cordeiro, *op. cit.*, p. 32, afirmam que «*Esgotadas todas as hipóteses, quando se mantenha a ambiguidade de alguma cláusula contratual geral incluída num contrato singular, aplica-se a regra do n.º 2 (...)*».

preceito legal que deverá prevalecer o sentido mais favorável para o aderente, *in casu*, para o trabalhador-aderente³⁷.

Ora, esta norma assume-se como bastante pertinente na interpretação das cláusulas de um contrato de trabalho, uma vez que no Direito do Trabalho não existe uma norma interpretativa que preveja uma interpretação segundo o princípio *in dubio contra stipulatorem* e que, em consequência disso, favoreça tanto o trabalhador como o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais favorece o trabalhador-aderente.

Porquanto, como é consabido, a interpretação das normas de direito do trabalho está sujeita à regra geral prevista no art. 9.º do CC e, em caso de contrato de trabalho sujeito às regras gerais dos arts. 236.º a 238.º do mesmo Código³⁸. Sendo que, em qualquer um dos casos, a interpretação realiza-se de forma objetiva, isto é, decorre com um mínimo de correspondência com o texto da lei ou o documento, consoante se trate de normas laborais ou contrato de trabalho. Mesmo, no que respeita a este último, a aplicação, em caso de dúvida sobre o sentido da declaração, o disposto na segunda parte do art. 237.º do CC prevê que prevalece, nos negócios onerosos, como é o contrato de trabalho, o sentido que «*conduzir ao maior equilíbrio das prestações*», distintivo de uma interpretação mais favorável ao trabalhador³⁹.

³⁷ Em *douto* Ac. TRL, de 28 de junho de 1995, CJ, Ano XX, Tomo III, 1995, pp. 192-194, discutiu-se sobre a interpretação de duas cláusulas concretas de contrato de trabalho por adesão, mais precisamente, as cláusulas 2.ª e 4.ª, atendendo que a interpretação da Autora, ora Apelada (a trabalhadora), e da Ré, ora Apelante (a empregadora), sobre as referidas cláusulas contratuais divergiam. Concluindo, o *douto* Tribunal que deveria prevalecer o entendimento em sentido mais favorável ao trabalhador-aderente, por força do disposto no n.º 2 do art. 11.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, tal como já havia sido decidido pelo Tribunal da 1.ª instância.

³⁸ Sobre a divergência doutrinária e, até jurisprudencial, relativa à interpretação das convenções coletivas de trabalho, Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, I, pp. 305-308.

³⁹ Neste sentido, a Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, II, p. 303: «(...) *não faz sentido reconhecer a existência de um prius geral de interpretação das fontes laborais em favor do trabalhador. Assim, em caso de dúvida sobre o sentido a atribuir à norma, apenas será de adotar o sentido que mais favoreça o trabalhador se, no caso concreto, se observar a necessidade de proteção do trabalhador como parte mais fraca*». Já dizia também o Professor Doutor José Andrade Mesquita, *op. cit.*, p. 227 que «*O Direito do Trabalho, tendo como finalidade primordial a proteção do trabalhador, integra diversas normas que não obedecem a esta teleologia. Muitas vezes protege-se o interesse do empregador; noutros casos, o interesse do trabalhador, embora presente, quase se esfuma, como acontece nas obrigações do empregador para com o Estado. (...) Esta indicação teleológica aponta um primeiro caminho para interpretar, principalmente, normas menos claras. Mas orientação de defesa dos trabalhadores, embora importante, é apenas um dos elementos a ter em conta*».

Na verdade, apenas em situação de conflito de fontes laborais é que nos deparamos com uma regra que estabelece o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, mais concretamente, nos n.ºs 3 e 4 do art. 3.º e nos arts. 4.º e 476.º, todos do CT.

Portanto, também no que respeita às regras de interpretação, o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais mostra-se claramente mais satisfatório para o trabalhador do que as normas de Direito do Trabalho.

3.1.3. O catálogo de cláusulas proibidas constante no DL. n.º 446/85 versus as normas de Direito do Trabalho

Outra particularidade do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais em relação às normas de Direito do Trabalho são os vários catálogos de cláusulas consideradas como proibidas, com vista a evitar a inserção de cláusulas abusivas por parte do predisponente.

A este respeito, o legislador acolhe, nos arts. 18.º e 19.º e, posteriormente, nos arts. 21.º e 22.º, todos do referido DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, catálogos de cláusulas proibidas, consoante se trate de empresário ou entidade equiparada, que nesse caso apenas se aplica os catálogos constantes nos arts. 18.º e 19.º, ou de consumidor final que, por carecer de maior proteção, aplica-se, também, os catálogos constantes nos arts. 21.º e 22.º.

A observância de cláusulas contratuais gerais proibidas acarretam a sua declaração como nulas, nos termos do art. 12.º do referido diploma, embora com algumas particularidades. Nos catálogos de cláusulas absolutamente proibidas (arts. 18.º e 21.º do aludido diploma) a sanção de nulidade é imperativa, ao invés do que acontece com os catálogos de cláusulas relativamente proibidas (arts. 19.º e 22.º do aludido diploma) que observadas serão, numa primeira fase, objeto de apreciação pelo juiz em função do «*quadro negocial padronizado*»⁴⁰ e só posteriormente é que se decidirá sobre a sua declaração de nulidade.

Para além destes catálogos de cláusulas contratuais gerais proibidas, e com vista a salvaguardar o aderente de eventuais cláusulas contratuais que não caibam em nenhuma das als. dos preceitos legais *supra* mencionados, isto é, nos arts. 18.º, 19.º, 21.º e 22.º do referido diploma, o legislador optou por, através do art. 15.º desse diploma, prever ainda a possibilidade

⁴⁰ Nas palavras do Doutor Almeno de Sá, *op. cit.*, p. 259, «(...) a valoração haverá de fazer-se tendo como referente, não o contrato singular ou as circunstâncias do caso, mas o tipo de negócio em causa e os elementos que normativamente o caracterizam, no interior do todo do regulamento contratual genericamente predisposto». Significa isto que, no que ao contrato de trabalho diz respeito, o juiz terá de atender às características deste tipo contratual, relevando não, portanto, os interesses individuais das partes em concreto, mas os interesses contratuais típicos que, em regra, estão nele subjacentes.

de as referidas cláusulas contratuais poderem ser declaradas nulas mediante a apreciação pelo juiz segundo o princípio da boa fé, concretizado no art. 16.º do mesmo diploma.

Relativamente ao contrato em estudo, ninguém discute que sejam aplicáveis os catálogos de cláusulas contratuais gerais proibidas referentes a empresários ou entidades equiparadas, previstos nos arts. 18.º e 19.º do referido diploma. A questão que se coloca é se a estes poderão ser aplicáveis os catálogos de cláusulas contratuais gerais proibidas referente aos consumidores finais, isto é, os constantes dos arts. 21.º e 22.º do aludido diploma, que garantem uma maior proteção devido à especial debilidade contratual destes nos contratos de adesão. Pois bem, a nosso ver, à partida, será de se admitir uma aplicação analógica dos catálogos constantes nos arts. 21.º e 22.º do referido diploma ao trabalhador-aderente, face à recorrente similitude da debilidade contratual, mormente, económica, do trabalhador-aderente em relação à do consumidor final, nos contratos de adesão. Além de que, tal como o consumidor final, o trabalhador-aderente é, frequentemente, identificado por não possuir conhecimentos especializados, diga-se suficientes, para compreender cabalmente o conteúdo contratual que lhe é proposto e, assim, garantir uma correta formação da sua vontade contratual, isto é, consciente e informada⁴¹.

Assim, será de se afastar a aplicação analógica do regime aplicável aos consumidores finais ao trabalhador-aderente sempre que, perante o caso concreto, não se possa extrair uma desigualdade entre o trabalhador-aderente e o empregador, porque aquele não se encontra numa situação de debilidade contratual análoga ao do consumidor final. Pense-se, por exemplo, no caso em que o trabalhador-aderente corresponde a um trabalhador altamente qualificado, pois este, em princípio, não se encontra numa situação de debilidade contratual, possuindo qualificação especializada que o permite melhor identificar e compreender as condições do contrato de trabalho proposto.

É certo que muitas das cláusulas contratuais gerais proibidas catalogadas no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, já estão, de alguma forma, protegidas pelas normas de Direito do Trabalho: ou porque consubstanciam um regime menos favorável que estas últimas ou, porque violam normas laborais imperativas⁴². Porém, existem cláusulas contratuais que somente serão excluídas do contrato de trabalho, por via da aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, sendo, precisamente, estas que aqui nos interessam. Vejamos.

⁴¹ Defendendo, a similitude do trabalhador-aderente ao consumidor, o Professor Doutor Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição, Almedina, 2016, pp. 240-241.

⁴² Pense-se, por exemplo, no regime jurídico de cessação do contrato de trabalho.

Como é consabido, no que respeita ao local de trabalho, prevalece o princípio da inamovibilidade, de acordo com o n.º 1 do art. 193.º do CT. Contudo, e sem prejuízo do disposto no n.º 1 do art. 194.º do mesmo diploma, o n.º 2 desse preceito legal, prevê o seguinte: «*as partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior [no n.º 1], mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado*». Ora, estando nós perante um contrato de trabalho por adesão, sabe-se que a liberdade do trabalhador para estipular o seu conteúdo é muito redutora e senão inexistente. Pelo que, não é assim tão descartável a possibilidade de se observar um alargamento do elenco de situações em que o empregador pode, unilateralmente, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, previsto no n.º 1 daquele preceito legal, por imposição do empregador ao trabalhador, que numa situação de debilidade contratual, mormente, económica, aceita. Aplicando-se a este caso concreto o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, o trabalhador-aderente surge protegido perante um eventual abuso praticado pelo empregador, na medida em que uma cláusula deste género poderá vir a configurar-se numa cláusula contratual nula, após a apreciação do juiz consoante o «*quadro negocial padronizado*», como manda as als. c) e/ou n) do n.º 1 do art. 22.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro⁴³, relativo às cláusulas relativamente proibidas, sem prejuízo de o trabalhador poder ainda invocar a invalidade da referida cláusula, ao abrigo do disposto nos arts. 15.º e 16.º do mesmo diploma⁴⁴.

O mesmo se dirá relativamente ao disposto no n.º 2 do art. 120.º do CT, com um teor em tudo idêntico ao preceituado no n.º 2 do art. 149.º do mesmo diploma, só que agora relativamente à mobilidade funcional do trabalhador, por acordo das partes. Também as cláusulas contratuais relativas a alargamento das situações em que o empregador pode, unilateralmente, encarregar o trabalhador a exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, por imposição do empregador ao trabalhador, que numa situação de debilidade contratual, mormente, económica, aceita, são suscetíveis de virem a ser consideradas nulas, após a apreciação pelo juiz consoante o «*quadro negocial padronizado*», ao abrigo citada al. c) do n.º 1 do art. 22.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, relativo às

⁴³ Seguindo neste sentido, Catarina Carvalho, A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código de Trabalho, in VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2004, pp. 52-55.

⁴⁴ A este respeito, defende a Professora Doutora Leonor Pizarro Monteiro, *op. cit.*, p. 21, o seguinte: «*Em nosso entender, a ponderação destes fatores permitirá que a decisão final não defraude o art. 194.º, n.º 2, do CT, sem todavia deixar de acautelar os interesses de um trabalhador que seja vítima do exercício abusivo do poder do empregador impor unilateralmente a alteração do local de trabalho, pelo facto de tal cláusula não ter sido objeto de negociação prévia*».

cláusulas relativamente proibidas, sem prejuízo de o trabalhador poder ainda invocar a invalidade da referida cláusula, ao abrigo do disposto nos arts. 15.º e 16.º do mesmo diploma.

Também aqui se depreende que a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais ao contrato de trabalho formado por adesão só reforça a proteção do trabalhador que, neste caso, por assumir também uma posição de aderente, requer uma maior tutela, em comparação com as normas de Direito do Trabalho.

3.1.4. O especial mecanismo de reação: a ação inibitória das cláusulas proibidas

Por último, mas não menos importante, o DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, estipula que as nulidades daí resultantes são passíveis de ser invocadas nos termos gerais, isto é, mediante ação com vista à declaração da nulidade das cláusulas contratuais que se inserem no contrato, *in casu*, no contrato de trabalho, conforme resulta do art. 24.º desse diploma.

Todavia, face inadequação e insuficiência práticas desse mecanismo de reação nesta matéria, mormente, por implicar uma reação apenas *a posteriori* à celebração do contrato de adesão e sob impulso do lesado, tendo apenas efeitos circunscritos ao caso concreto, o legislador previu no art. 25.º desse diploma, a possibilidade de reação judicial, através de ação inibitória, em caso de violação do predisponente do disposto nos arts. 15.º, 16.º, 18.º, 19.º, 21.º e 22.º do referido diploma, independentemente da inclusão efetiva daquelas num determinado contrato, porquanto o que se pretende, com este mecanismo de reação, é um controlo *a priori* das cláusulas contratuais gerais, a fim de impedir a utilização futura de cláusulas contratuais gerais proibidas nos contratos que o predisponente venha a celebrar.

Pese embora este mecanismo judicial de reação seja suscetível de ser aplicado no domínio laboral, em razão das als. b) e c) do n.º 1 do art. 26.º do referido DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, que concede legitimidade ativa ao Ministério Público e às associações sindicais para a propositura da aludida ação inibitória, este preceito carece de alguns cuidados.

Desde logo, tenha-se por presente que a utilização da ação inibitória em caso de modelo individualizado de contrato de trabalho por adesão está afastada, atendendo que, apesar de termos concluído pela aplicabilidade do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais a este modelo contratual, não se pode esquecer que o mesmo não é celebrado com recurso a cláusulas contratuais gerais, requisito imprescindível para a utilização deste tipo de ação.

Com efeito, apenas poder-se-á admitir, sem reservas, a utilização de ação inibitória das cláusulas contratuais proibidas pelo Ministério Público como pelas associações sindicais, em caso de modelo formulário do contrato de trabalho por adesão. O mesmo já não se dirá quanto

à sua aplicação ao modelo regulamentar do contrato de trabalho por adesão, em que somente se pode admitir a utilização de ação inibitória, sem reservas, pelo Ministério Público⁴⁵.

É que, nos termos do disposto no n.º 2 do art. 99.º do CT, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais participam no processo de elaboração do regulamento interno de empresa, mediante a emissão de um parecer, ainda que com carácter meramente consultivo.

Significa isto que, se se admitir a utilização da ação inibitória pelas associações sindicais, em caso de modelo regulamentar de contrato de trabalho por adesão, estaremos a dar azo a duas situações pouco razoáveis, mesmo que, repita-se, o parecer das estruturas *supra* indicadas não tenha carácter vinculativo, uma vez que pode suceder a elaboração do regulamento interno de empresa ocorra em desconformidade com o parecer que foi emitido.

Em primeiro lugar, estar-se-á a permitir que uma estrutura representativa de trabalhadores – a associação sindical – desacredite uma outra estrutura representativa de trabalhadores a quem a lei especificamente concedeu poderes para emitir o dito parecer – a comissão de trabalhadores. Apesar disto, esta solução pode ser, minimamente, compreendida se atendermos ao facto de as comissões de trabalhadores não possuírem funções de representação e defesa dos interesses dos trabalhadores no que respeita aos padrões normativos e contratuais em matéria de condições de trabalho, como os delegados sindicais e as suas comissões – sindicais e intersindicais – possuem. Estas estão, antes, incumbidas de representar e defender dos interesses dos trabalhadores na vida da empresa, através do acompanhamento da sua atividade e da participação nos processos de decisão com efeitos no domínio socio-laboral, ainda que sem carácter vinculativo, tal como decorre do disposto no n.º 1 do art. 54.º da CRP, posteriormente, acolhido no n.º 1 do art. 415.º do CT⁴⁶.

Em segundo lugar, estar-se-á, no caso de não haver comissão de trabalhadores, situação mais frequente do que possa parecer, a permitir que associações sindicais intentem ações inibitórias relativas a cláusulas contratuais de regulamento interno de empresa, ao abrigo do disposto na al. b) do n.º 1 do art. 26.º do aludido diploma, em cujo processo de elaboração, participaram estruturas das associações sindicais, mais concretamente, as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais, ao abrigo do disposto nas als. f),

⁴⁵ Defendendo uma posição muito próxima, os Professores Doutores Mário Pinto, Pedro Furtado Martins e António Nunes de Carvalho, *op. cit.*, p. 51. Ver nota de rodapé 23; Também, neste sentido, o Professor Doutor Alexandre Mota Pinto, *op. cit.*, pp. 62-63.

⁴⁶ Para mais desenvolvimentos sobre esta temática, o Professor Doutor António Monteiro Fernandes, *op. cit.*, pp. 711 e ss.

g) e h), respetivamente, do n.º 1 do art. 442.º do CT. Pelo que, a utilização da ação inibitória pelas associações sindicais, em caso de regulamento interno de empresa, só fará sentido sempre que no processo de elaboração deste último, em que tenha intervindo comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais, estes tenham emitido um parecer em sentido contrário sobre determinada cláusula contratual que veio, ainda assim, a vigorar no regulamento interno de empresa, visto que aquele parecer não assume carácter vinculativo. Outro entendimento fará com que a associação sindical caia numa incongruência tal, atentatória do princípio geral da boa-fé^{47 48}.

Concluindo, não se pode ignorar como o recurso à ação inibitória pode ser uma mais valia na proteção do trabalhador-aderente em relação ao mecanismo de reação nos termos gerais, admitindo-se a utilização da ação inibitória, sem reservas, por parte do Ministério Público, em caso de modelo formulário e regulamentar e, com algumas reservas, por parte das associações sindicais, nomeadamente, no que respeita ao modelo regulamentar de contrato de trabalho por adesão, porquanto requer uma adaptação ao caso concreto.

Sem prejuízo do exposto, frisa-se ainda que o disposto na al. b) do n.º 1 do art. 26.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, de algum modo, confirma o que já foi, por nós, defendido *supra*, que no âmbito de aplicação do regime das cláusulas contratuais gerais cabem os contratos de trabalho. Caso contrário, o legislador não teria o cuidado de prever expressamente nesta disposição legal as associações sindicais, porquanto, sabe-se que estas correspondem a estruturas de representação coletiva de trabalhadores e visam defender e promover os direitos e interesses socioprofissionais dos mesmos, conforme dispõe a al. a) do art. 404.º e n.º 1 do art. 440.º, ambos do CT.

⁴⁷ Indo mais longe, a Professora Doutora Leonor Pizarro Monteiro, *op. cit.*, p. 19, defende também a inadmissibilidade da ação inibitória em caso de modelo regulamentar de contrato de trabalho por adesão «*se resultar provado que na empresa existia uma comissão de trabalhadores e que aquele regulamento terá resultado da sua colaboração*».

⁴⁸ Defendendo uma posição diversa, a Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, II, p. 159.

CAPITULO IV

A POSIÇÃO DO LEGISLADOR LABORAL SOBRE A APLICAÇÃO DO REGIME JURÍDICO DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS GERAIS AOS CONTRATOS DE TRABALHO POR ADESÃO

4.1. A restrição do regime das cláusulas contratuais gerais aos aspetos essenciais do contrato de trabalho

Nos termos e ao abrigo do disposto no art. 105.º, primeira parte, do CT o legislador restringe a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais aos aspetos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, deixando, assim, de fora os aspetos não essenciais do contrato de trabalho, mesmo que estes resultem de cláusulas contratuais que tenham sido, prévia e unilateralmente, definidas pelo empregador, sem possibilidade de serem negociadas, pelo seu destinatário que, unicamente, tem uma de duas alternativas: aceitar ou rejeitar o conteúdo contratual proposto.

Contudo, fica por apurar a distinção entre aspetos essenciais e não essenciais do contrato de trabalho.

Em primeiro lugar, importa, *ab initio*, realçar que o conceito de aspetos essenciais do contrato de trabalho não coincide com o conceito de aspetos relevantes do contrato de trabalho constante no n.º 1 do art. 106.º do CT. Na verdade, os aspetos essenciais do contrato de trabalho corresponderão sempre a aspetos relevantes do referido contrato, mas estes últimos nem sempre coincidirão a aspetos essenciais do mesmo^{49 50}.

É que os aspetos essenciais do contrato de trabalho estão diretamente relacionados com os aspetos que foram determinantes na formação da vontade contratual das partes envolvidas, ao passo que, os aspetos relevantes do contrato de trabalho correspondem aos elencados no n.º

⁴⁹ Neste sentido, Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, p. 462

⁵⁰ Reconduzindo os aspetos essenciais do contrato de trabalho aos aspetos relevantes do mesmo, o Professor Doutor José Andrade Mesquita, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 473: «*Quanto à identificação dos aspetos essenciais, decorre dos arts. 98.º e 100.º, a seguir analisados, que consagram o dever de informação a cargo do empregador. A isto há que acrescentar o horário de trabalho, um dos aspetos mais relevantes da prestação laboral*».

3 do art. 106.º do CT, do qual impende sobre o empregador o dever de os informar ao trabalhador, nos termos do disposto no art. 107.º do CT, sob pena de, não o fazendo, a sua conduta constituir numa contraordenação grave⁵¹.

Significa isto que, o apuramento dos aspetos essenciais do contrato de trabalho, ao contrário dos aspetos relevantes do mesmo, depende unicamente de uma apreciação casuística, atendendo que só caso a caso se poderá aferir os aspetos que determinaram a vontade de contratar de cada uma das partes envolvidas, já que, em face do disposto do art. 232.º do CC, «*o contrato não fica concluído enquanto as partes não houverem acordado em todas as cláusulas sobre as quais qualquer delas tenha julgado necessário o acordo*».

Apesar da necessidade de uma apreciação casuística, parece-nos de admitir que, à partida, serão qualificados como aspetos essenciais do contrato de trabalho os elementos essenciais, isto é, a atividade laboral a desenvolver e a retribuição⁵², podendo ainda constituir como aspetos essenciais do contrato de trabalho os elementos que delimitam o objeto do contrato de trabalho, como é o caso da categoria profissional, do período normal de trabalho, do local de trabalho⁵³, dos complementos remuneratórios, e, eventualmente, de alguns aspetos relativos ao regime de cessação do contrato de trabalho, mormente, da duração previsível do contrato de trabalho⁵⁴.

⁵¹ Conforme alude a Professora Doutora Leonor Pizarro Monteiro, *op. cit.*, p. 11: «(...) estes elementos respeitam sobretudo à regulamentação jurídica do contrato, tendo a norma subjacente uma preocupação de natureza informativa. O legislador terá pretendido, sobretudo, que o empregador desse a conhecer ao trabalhador (que poderá não dispor de conhecimentos jurídicos) a disciplina jurídica do contrato a que vai ficar vinculado a qual poderá ser relevante ainda que nem sempre essencial».

⁵² Neste sentido, os Professores Doutores Júlio Gomes, *Direito do Trabalho – Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, pp. 472-473; Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, II, p. 156; Alexandre Mota Pinto, *op. cit.*, p. 63.

⁵³ Quanto a este aspeto a doutrina portuguesa não tem sido unânime face à suscetibilidade do princípio da inamovibilidade puder ser afastado pelo empregador, nos termos do disposto nos arts. 194.º e 195.º do CT. Acolhendo o local de trabalho como um aspeto essencial do contrato de trabalho, temos os Professores Doutores Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, II, p. 156; Alexandre Mota Pinto, *op. cit.*, p. 69; José Andrade Mesquita, *op. cit.*, p. 478; Catarina Carvalho, *op. cit.*, pp. 52-55; Leonor Pizarro Monteiro, *op. cit.*, p. 10; Júlio Gomes, *op. cit.*, pp. 472-473, ainda que com alguma hesitação: «(...) inclinamo-nos (com alguma hesitação) para a solução afirmativa, mas a dúvida é legítima já que o Código parece admitir que seja afastada convencionalmente toda a tutela da inamovibilidade».

⁵⁴ Perfilhando, a mesma posição, o Professor Doutor Alexandre Mota Pinto, *op. cit.* p. 60, com o fundamento no direito à segurança no emprego, constitucionalmente reconhecido no art. 53.º da CRP; Também o Professor Doutor Júlio Gomes, *op. cit.*, pp. 472-473 admite que certos aspetos do regime da cessação do contrato do trabalho podem constituir aspetos essenciais do mesmo.

Por seu turno, ficarão excluídos da qualificação como aspetos essenciais do contrato de trabalho e, por isso, serão qualificados como aspetos não essenciais daquele todos os aspetos que não determinaram a vontade de contratar de cada uma das partes envolvidas, como é o caso, em princípio, dos elementos acidentais, mormente, do pacto de não concorrência e do pacto de permanência⁵⁵.

De todo o modo, e como bem se referiu, a qualificação de determinado aspeto de essencial ou não essencial dependerá unicamente do apuramento no caso concreto de quais foram os aspetos que estiveram na base da formação da vontade contratual das partes envolvidas, *in casu*, do trabalhador-aderente, por alusão ao princípio que impera nos contratos de adesão – o princípio da proteção do aderente.

Sem prejuízo do exposto, não se vislumbra a posição adotada pelo legislador, uma vez que esta restrição pode frustrar a finalidade *maxime* do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais – a proteção da parte mais débil, isto é, do aderente contra eventuais abusos do predisponente –, sobretudo, quando nem este regime jurídico faz a distinção entre aspetos essenciais e não essenciais do contrato de trabalho, bastando-se para a sua aplicação a ausência de liberdade negocial e contratual, na sua vertente de estipulação, do aderente.

Todavia, não poder-se-á, com todo o devido respeito, subscrever a posição defendida pelo Professor Doutor Pedro Romano Martinez⁵⁶, por a mesma resultar de numa interpretação *ab-rogante* e, mesmo, contrária à lei. No entendimento do Professor, as cláusulas relativas aos aspetos não essenciais do contrato de trabalho poderiam ser sujeitas ao âmbito de aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais «*com base numa justificação de ordem empresarial*», porém, o sentido literal é bastante claro, abarcando apenas as cláusulas relativas aos aspetos essenciais do contrato de trabalho que não tenham sido objeto de prévia negociação

⁵⁵ Pese embora a qualificação dos aspetos como essenciais dependerem de uma análise casuística, nas palavras do Professor Doutor Júlio Gomes, *op. cit.*, p. 473, «*existirá, em todo o caso, um “limbo” de situações em que será difícil a qualificação*», como sucede com o pacto de não concorrência ou o pacto de permanência.

⁵⁶ Nas palavras do Professor Doutor Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, p. 462: «*Dir-se-á, então, 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; neste caso, a apreciação própria decorrente do regime das cláusulas contratuais gerais será ponderada com motivação empresarial. Deste modo, uma cláusula que, desinserida do contexto da organização empresarial, poderia ser proibida, será lícita porque não respeita a aspetos do contrato e justifica-se nesse contexto*».

específica⁵⁷. Assim, em caso de o empregador não comunicar ao trabalhador uma determinada cláusula contratual relativa a aspetos não essenciais do contrato de trabalho, dever-se-á resolver, desde logo, com recurso ao princípio geral da boa-fé, mas nunca com recurso ao regime jurídico das cláusulas contratuais gerais por o legislador laboral os ter afastado do seu âmbito de aplicação⁵⁸.

Perante a redação do art. 105.º do CT, há autores que defendem que a interpretação do conceito de aspetos essenciais deverá ser aferida à luz do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, previsto atualmente no aludido DL. n.º 446/85, 25 de outubro⁵⁹. Compreendemos a solução, porém, e com todo o devido respeito, não vemos como se possa sufragar essa interpretação face, desde logo, ao elemento literal – «(...) *aos aspetos essenciais do contrato de trabalho*» (sublinhado nosso) –, pois, estando nós no âmbito da formação de um contrato de trabalho, só poderá respeitar a aspetos que tenham contribuído para a formação da vontade contratual de cada uma das partes envolvidas, mormente, do trabalhador. Já para não referir que essa solução interpretativa continua sem resolver um dos problemas patentes no

⁵⁷ Acrescenta o Professor Doutor Júlio Gomes, *op. cit.*, pp. 472-473, o elemento histórico para afastar a posição adotada pelo Professor Doutor Pedro Romano Martinez, por a redação do atual art. 105.º (anterior art. 96.º) do CT ser resultado de um Compromisso Tripartido relativo à Proposta de Lei de Código do Trabalho apresentada à Comissão Permanente de Concertação Social entre União Geral de Trabalhadores, a Confederação Industrial Portuguesa e o Governo. Além de que arrebatava a posição do Professor Doutor Pedro Romano Martinez, dizendo o seguinte: «(...) *não vemos qualquer fundamento para essa espécie de “favor empresarial” que levaria a considerar as exigências da empresa (e porque não as necessidades de qualquer outro empregador?) como fator de ponderação quanto a aspetos não essenciais do contrato – o que, aliás significa que mesmo na construção do autor ter-se-ia de operar a tal complexa distinção entre aspetos essenciais e não essenciais...*».

⁵⁸ A este respeito, afirma o Professor Doutor Júlio Gomes, *op. cit.*, p. 474, o seguinte: «(...) *Quanto a este último aspeto, poder-se-á, no entanto, esgrimir o princípio geral da boa-fé e a ausência do genuíno consenso por parte do trabalhador, tudo dependendo do caso concreto. O que não se pode, quanto a nós, é defender uma interpretação que acaba por derogar a lei, só porque esta é (como efetivamente sucede, na nossa opinião), infeliz ou pouco razoável*».

⁵⁹ Neste sentido, a Professora Doutora Joana Nunes Vicente, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina p. 258: «(...) *Quer-nos parecer que o legislador terá recorrido à expressão “elementos essenciais”, pretendendo tão-somente aludir a elementos pertinentes, conteúdos contratuais pré-elaborados sem possibilidade de negociação que se afigure pertinente ou relevante sujeitar ao regime jurídico das cláusulas contratuais gerais*». Igualmente, o Professor Doutor António Menezes Cordeiro, *Direito do Trabalho*, II, Almedina, 2019, p. 329: «*No Direito privado, são “essenciais” quaisquer pontos dos quais alguma das partes faça depender a contratação. E em princípio serão todos, salvo o brocardo de minimis non curat praetor. Perante isso, “essenciais” significará, simplesmente, relevantes em face da LCCG*».

aludido art. 105.º do CT que consiste na distinção de aspetos essenciais e não essenciais do contrato de trabalho.

Posto isto, e face ao princípio que está subjacente nos contratos de adesão, isto é, o princípio da proteção da parte mais débil, *in casu*, do trabalhador-aderente, estamos em crer que, para além dos elementos essenciais que compõem o objeto do contrato de trabalho – a atividade laboral a desenvolver e a retribuição –, os aspetos essenciais do contrato de trabalho corresponderão a todos os aspetos que tenham contribuído decisivamente para formação da vontade contratual do trabalhador-aderente, sem que tenham sido suscetíveis de negociação específica.

4.2. A sujeição das cláusulas cujo conteúdo se determine por remissão para instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ao regime jurídico das cláusulas contratuais gerais

Apesar de o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais aplicar-se somente aos aspetos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, conforme resulta da primeira parte do art. 105.º do CT, este aplica-se mesmo na parte em que o conteúdo do contrato de trabalho se determine por remissão para cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, como decorre da segunda parte do referido preceito legal.

Por sua vez, desde os primórdios do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro que, nos termos do disposto da al. e) do seu art. 3.º, as cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho foram excluídas do âmbito de aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais.

Pelo que, tem-se discutido na doutrina portuguesa sobre a compatibilização destas duas normas, mormente, se estas resultam de uma contradição do legislador. O que se adianta já que não.

Denote-se que o âmbito de regulamentação destas duas normas – a parte final do art. 105.º do CT e a al. e) do art. 3.º do DL. n.º 446/85, de 25 de agosto – não coincide⁶⁰. Na primeira

⁶⁰ Defendendo uma posição contrária, o Professor Doutor Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, p. 453: «Esta tomada de posição 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».

norma, o legislador alude a cláusulas de remissão para os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ao passo que, na segunda norma, o legislador refere-se a cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

As cláusulas de remissão para os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho inserem-se no contrato de trabalho e, por seu turno, apresentam-se como peculiares em relação às restantes cláusulas desse contrato, por o seu conteúdo ser apurado, com recurso a uma cláusula de instrumento de regulamentação coletiva, face à remissão aí existente. Destarte, o desequilíbrio contratual entre o empregador e o candidato ao emprego, ora trabalhador, subjacente aos contratos de trabalho, mantém-se intacto.

Diferentemente destas, são as cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que não integram o contrato de trabalho. Estas resultam, antes, de um processo negocial – a tão apelidada negociação coletiva –, em que as partes envolvidas assumem uma posição paritária na determinação do conteúdo das referidas cláusulas devido ao facto de os trabalhadores surgirem coletivamente representados, *in casu*, pelas associações sindicais, com competência para o ato, ao abrigo do disposto no n.º 3 do art. 56.º da CRP, posteriormente, acolhido na al. a) do n.º 1 do art. 443.º do CT, que atuam sempre em prol da defesa e promoção dos interesses socioprofissionais dos seus filiados, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 440.º do CT. E, quando assim não é, resultam de decisão arbitral ou de determinação legal, como sucede com as cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais, mormente, as portarias de extensão, previstas nos termos do disposto nos arts. 514.º a 516.º do CT, cuja competência para emissão é do ministro responsável pela área laboral e eventualmente, também do ministro responsável pelo setor de atividade, mediante ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem; e as portarias de condições de trabalho, quando aquelas não sejam possíveis, previstas nos termos dos dispostos nos arts. 517.º e 518.º do CT, aqui emitidas, obrigatoriamente, pelo ministro responsável pela área laboral e o ministro responsável pelo setor de atividade.

Evidentemente, são, as cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, negociais como não negociais, que estão fora do âmbito de aplicação do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro.

Na elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não se evidencia o desequilíbrio contratual que se depara na celebração do contrato de trabalho, sobretudo, por adesão, visto que, como vimos, as cláusulas de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho resultam de um acordo entre as partes envolvidas, em que os trabalhadores surgem coletivamente representados pelas associações sindicais que visam, precisamente, a defesa e

promoção dos interesses socioprofissionais dos seus filiados. E quando assim não é, as cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho surgem por imposição legal ou decisão arbitral, mas nunca por imposição do empregador, pelo que esta ausência de liberdade negocial não justifica a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, precisamente, por a mesma não ser impulsionada pelo empregador.

A proteção que o trabalhador carece nestes casos conduz-se unicamente contra eventuais abusos praticados pelo empregador no âmbito da contratação coletiva, sendo que, para esse efeito, já existem as normas relativas ao Direito do Trabalho Coletivo. A título de exemplo, veja-se o disposto no art. 476.º do CT que acolhe o princípio do *favor laboratoris*, de onde resulta que as cláusulas de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador⁶¹.

Por sua vez, admitir a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais às cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, levantaria problemas ao nível da sua constitucionalidade, visto que poderia constituir numa limitação ou, até mesmo, num esvaziamento do próprio conteúdo do direito de contratação coletiva que, como vimos, corresponde a um direito fundamental dos trabalhadores, consagrado no aludido n.º 3 do art. 56.º da CRP⁶².

Desde logo, significaria que as associações sindicais poderiam intentar ações inibitórias relativas a cláusulas de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que resultaram de um acordo obtido no decurso do processo negocial, do qual também fizeram parte, face ao disposto na al. b) do n.º 1 do art. 26.º do DL n.º 446/85, de 25 de outubro.

A isto acresceria que o trabalhador, para não ver a ser-lhe aplicada determinada cláusula de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, mesmo, determinado instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, apenas teria de invocar o não cumprimento, por parte do empregador, do seu dever de comunicação e/ou informação, previstos nos arts. 5.º e 6.º do referido DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, porquanto a consequência desse incumprimento, como vimos, é a exclusão dessas cláusulas do contrato, conforme dispõe o art. 8.º desse diploma.

⁶¹ Seguindo de perto esta posição, o Professor Doutor Júlio Gomes, *op. cit.*, pp. 474-475; e a Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, II, p. 157.

⁶² Concordando, assim, com os Professores Doutores Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, p. 157; Alexandre Mota Pinto, *op. cit.*, pp. 71-72; Júlio Gomes, *op. cit.*, pp. 474-476; Leonor Pizarro Monteiro, *op. cit.*, p. 12, nota de rodapé 34; António Menezes Cordeiro, *op. cit.*, p. 328.

Por outro lado, possibilitaria que as cláusulas especificamente acordadas nos termos do contrato de trabalho prevalecessem em relação às cláusulas de instrumentos de convenção coletiva de trabalho, de acordo com o disposto no art. 7.º daquele diploma, prejudicando todo o processo de negociação, entretanto, desenvolvido pelas partes, com vista a estabelecer um equilíbrio dos interesses de todos os envolvidos. Mesmo, no caso de as cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que resultam por imposição legal, ver-se-ia a finalidade que levou o legislador a prevê-las afetada. Além de que, num caso como no outro, consubstanciaria numa violação de uma das disposições legais basilares do Direito de Trabalho Coletivo já referida – a constante no disposto no art. 476.º do CT, de onde resulta que *«as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador»* (sublinhado nosso).

O mesmo já não se dirá em relação às cláusulas de remissão para os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, em que a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais pode mostrar-se verdadeiramente útil, ainda que com algumas restrições.

Conforme se aludiu, estas cláusulas inserem-se no contrato de trabalho. O que significa que o empregador pode, prévia e unilateralmente, determinar, no conteúdo do contrato de trabalho, uma cláusula de remissão para um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, tendo o candidato ao emprego, ora trabalhador, uma de duas alternativas: aceitar ou rejeitar, assumindo, assim, uma posição contratual notoriamente mais débil em relação ao empregador. E não só. Também em relação ao trabalhador, diga-se, comum, isto é, com um mínimo de liberdade negocial e contratual, na vertente da liberdade de estipulação.

Obviamente, se se tratar de cláusula de remissão para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em que trabalhador-aderente já está filiado na associação sindical que participou no processo negocial, o problema é menor, porquanto, nessa situação, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho já lhe será aplicável por força da eficácia normativa daquele, independentemente da existência ou não da cláusula de remissão para esse instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Aliás, uma cláusula de remissão para o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nesta situação, revela-se até desnecessária⁶³.

⁶³ Indo mais longe, o Professor Doutor Júlio Gomes, *op. cit.*, p. 476, afirma que *«Nesse caso, se as cláusulas se limitarem a remeter para uma convenção coletiva que sempre seria aplicável, poder-se-ia até duvidar se, em rigor, o conteúdo da convenção se transforma, por esse meio, em conteúdo do contrato»*.

Contudo, já não será assim em caso do trabalhador-aderente não ser filiado na associação sindical que participou no processo de negociação, cujo acordo consubstanciou o referido instrumento. Nesta situação, poder-se-á observar uma eventual desconformidade entre os seus interesses socioprofissionais e os que foram prosseguidos pela associação sindical outorgante, em representação, dos seus filiados, à data da negociação, merecedora de tutela, a fim de atenuar este desequilíbrio contratual entre o empregador e o trabalhador-aderente não filiado na associação sindical outorgante.

Com efeito, quem urge proteger aqui são os trabalhadores-aderentes não filiados na associação sindical outorgante que, perante o teor da parte final do art. 105.º do CT, poderão ver a serem-lhe aplicadas cláusulas de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, do qual não participaram para a sua elaboração. Para mais, quando as cláusulas de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho poderão ocorrer por uma de duas formas: por remissão total para o referido documento, aplicando-se na sua totalidade, ou por remissão parcial, aplicando-se somente algumas cláusulas do referido instrumento⁶⁴. Sendo certo que, no caso de remissão parcial, como é esperado, impera uma escolha minuciosa, por parte do empregador, das cláusulas do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a aplicar que, evidentemente, só escolherá as que lhe trarão mais vantagens⁶⁵.

Contra esta interpretação restritiva da parte final do art. 105.º do CT, tem alguma doutrina⁶⁶ invocado a violação do princípio da igualdade por tal implicar um tratamento

⁶⁴ Sobre a remissão total e parcial, o Professor Doutor Alexandre Mota Pinto, *op. cit.*, p. 73, nota de rodapé 77, apresenta os seguintes exemplos: «Ao trabalhador será paga a retribuição correspondente à função de operário de produção, nos termos do CCT aplicável» ou «Todos os outros aspetos serão regulamentados nos termos da CCT aplicável».

⁶⁵ Perfilhando posição idêntica, o Professor Doutor Júlio Gomes, *op. cit.*, pp. 475-476: «(...) Estas remissões são particularmente perigosas, porquanto a convenção coletiva representa um todo em que a certas vantagens correspondem contrapartidas e o empregador poderá ser tentado a selecionar apenas os aspetos da referida convenção mais onerosos para o trabalhador». Também a Professora Doutora Leonor Pizarro Monteiro, *op. cit.*, p. 14: «(...) A introdução destas remissões parciais poderá revelar-se suspeita e um pouco traiçoeira, na medida em que, muitas vezes, o empregador sentir-se-á tentado a inserir a remissão apenas para cláusulas de IRCT que importem encargos/ónus para o trabalhador, sem atender ou remeter para as cláusulas que reconheçam ou lhe atribuam vantagens (e que muito provavelmente não-de ter constituído a contrapartida no processo negocial que resultou na celebração da convenção), podendo conduzir eventualmente a um desequilíbrio no contrato. Estaria, assim, justificada a necessidade de tutela reforçada do trabalhador nestas hipóteses e conseguida com a aplicação do DL n.º 446/85, de 25 de outubro».

⁶⁶ Professor Doutor Alexandre Mota Pinto, *op. cit.*, pp. 72-73; e Professora Doutora Daniela Mirante, Os contratos de adesão e o regime das cláusulas contratuais gerais: o caso especial do contrato de

desigual entre os trabalhadores-aderentes não filiados na associação sindical outorgante e os trabalhadores-aderentes filiados na associação sindical outorgante, deixando estes últimos desprotegidos, na parte regulada por remissão para o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, por não beneficiarem da tutela decorrente do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, aplicável aos contratos de trabalho celebrados por adesão.

Todavia, em abono da interpretação restritiva do aludido preceito legal, importa ter presente que o princípio da igualdade constitucionalmente consagrado no art. 13.º da CRP, manda tratar de forma igual, o que é igual e de forma desigual, o que é desigual. É o que sucede no caso dos trabalhadores-aderentes não filiados na associação sindical outorgante, estes não participaram na elaboração do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pelo que não poder-se-á afirmar que a associação sindical atuou em conformidade com os seus interesses socioprofissionais, por razões óbvias, eles não estavam filiados à data da negociação coletiva na referida associação sindical. Logo, carecem de um tratamento desigual em relação aos trabalhadores-aderentes filiados na associação sindical, porque participaram no referido processo de negociação coletiva, ainda que representados por aquela ou, porque manifestaram, posteriormente, intenção em se filiar na referida associação sindical, em conformidade com o disposto no aludido n.º 3 do art. 496.º do CT⁶⁷.

Mesmo nos casos em que o trabalhador-aderente se filie na associação sindical outorgante, após a elaboração de determinado instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não poder-se-á alegar que aquele não está, de alguma forma, em consonância com os interesses socioprofissionais do trabalhador-aderente, senão aquele não ter-se-ia filiado. Para mais, quando todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho são públicos e, portanto, de fácil acesso, face à particularidade de estarem sujeitas a publicação oficial no Boletim do Trabalho e Emprego, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 519.º do CT. O que significa que, nestes casos, quando o trabalhador-aderente decide filiar-se numa determinada associação sindical já é passível o conhecimento integral do instrumento de regulamentação

trabalho de adesão – contributo para o estudo da questão, *in* Questões laborais, Coimbra Editora, Ano 22, n.º 46, Janeiro-Junho 2015, pp. 77-78.

⁶⁷ Também defendendo esta posição, Júlio Gomes, *op. cit.*, p. 476; Leonor Pizarro Monteiro, *op. cit.*, p. 14, nota de rodapé 43.

coletiva de trabalho, por aquela outorgado, consubstanciando-se a decisão de filiação do trabalhador-aderente numa decisão concisa e esclarecida⁶⁸.

Algumas dúvidas já teremos, lá está, em caso de trabalhador-aderente não filiado, em que no âmbito da empresa são aplicáveis vários instrumentos de regulamentação coletiva, mormente, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, do qual o trabalhador, ainda que tenha direito de escolha, é obrigado a escolher um deles, dentro do âmbito do seu setor de atividade, profissional ou geográfico, conforme resulta do disposto no art. 497.º do CT, precisamente, por tudo o que foi anteriormente exposto⁶⁹.

Concluindo, entendemos que a parte final do art. 105.º do CT deverá ser objeto de uma interpretação restritiva, admitindo-se apenas a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais às cláusulas de remissão para instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, a menos que estes já sejam aplicáveis aos trabalhadores-aderentes, por força da eficácia normativa, não tanto por uma razão de constitucionalidade, mas, sobretudo, por uma razão de compatibilização com as próprias normas de Direito de Trabalho Coletivo. Pelo que, só não será assim se as cláusulas de remissão para instrumentos de regulamentação coletiva, se mostrarem mais favoráveis para o trabalhador do que as disposições coletivas, em que, nesse caso, aquelas prevalecerão em relação a estas últimas, por aplicação do disposto no art. 476.º do CT, e, assim, sujeitas ao regime jurídico das cláusulas contratuais gerais⁷⁰.

⁶⁸ Afastamos, assim, a problemática levantada pela Professora Doutora Daniela Mirante, *op. cit.*, p. 77, de que estaríamos a admitir uma eventual atribuição de competência às associações sindicais com efeitos retroativos, porquanto não é disso que aqui se trata.

⁶⁹ Conforme refere o Professor Doutor António Monteiro Fernandes, *op. cit.*, p. 789: «Tratar-se-ia, então de consagrar uma faculdade de escolha entre essas várias convenções – ainda que pouco congruente com a pureza do princípio da dupla filiação. Mas não. O n.º 1 do artigo citado reporta-se à existência (isto é, aplicabilidade), numa empresa, de “uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais”, o que tratando-se de uma “escolha”, confere à norma o aspeto de uma pequena malícia do legislador».

⁷⁰ Perfilhando uma posição muito próxima, a Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, II, pp. 158-159: «Em face destes inconvenientes, preconiza-se uma interpretação restritiva desta regra do art. 105.º do CT e a sua conjugação com o art. 3.º e) da LCCG nos seguintes moldes: os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho não se sujeitam à LCCG, na globalidade do seu conteúdo, nos termos do art. 3.º e) da LCCG; todavia, no âmbito específico de cada contrato de trabalho e com referência aos aspetos essenciais do seu conteúdo, que sejam determinados por remissão para instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, são aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras da LCCG, no que toca à interpretação das cláusulas contratuais gerais (art. 11.º LCCG), bem como a regra da prevalência das cláusulas especificamente acordadas sobre as estipulações coletivas (art. 7.º LCCG), mas apenas se as primeiras forem mais favoráveis do que as segundas (por imposição

CAPÍTULO V

O CASO ESPECÍFICO DE FORMAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR ADESÃO DO TRABALHADOR AO REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA

5.1. Considerações gerais

Não raras vezes se aludiu que, em matéria de formação de contrato por adesão, o Direito do Trabalho assume uma particularidade em relação às restantes áreas do Direito, ao prever a possibilidade de formação do contrato de trabalho mediante a adesão do trabalhador, expressa ou tácita, ao regulamento interno de empresa, nos termos do disposto no art. 104.º do CT.

Contudo, essa singularidade não advém apenas do facto de o legislador laboral ter previsto um modelo específico de formação de contrato de trabalho por adesão. O instrumento em causa – o regulamento interno de empresa – como o regime jurídico que o regula afigura-se, também, como especiais, carecendo de algumas cautelas na sua aplicação.

Assim, dedicaremos agora o nosso estudo ao conteúdo e processo de elaboração do regulamento interno de empresa que, como veremos, assume-se como duplo. Concluindo, com uma análise detalhada das características, peculiares e até dúbias, do regime jurídico que regula o modelo regulamentar de contrato de trabalho por adesão.

5.2. O conteúdo duplo do regulamento interno de empresa

O regulamento interno de empresa corresponde a um instrumento elaborado pelo empregador, não sendo a sua elaboração obrigatória⁷¹. Este instrumento é, vulgarmente, associado ao poder regulamentar do empregador. Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 99.º do CT, o empregador pode elaborar um regulamento interno de empresa, estabelecendo aí normas sobre a organização e disciplina do trabalho, vinculativas para todos os trabalhadores que integram a empresa, independentemente de estes concordarem ou não com

do art. 476.º do CT), e ainda os preceitos da LCCG relativamente a cláusulas absoluta e relativamente proibidas (arts. 15.º e ss. LCCG)».

⁷¹ Sem prejuízo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho poder determinar a obrigatoriedade de elaborar regulamento interno de empresa para uma matéria específica, ao abrigo do disposto no n.º 4 do art. 99.º do CT.

as referidas normas, pois elas assumem-se como gerais e abstratas⁷². Assim, integrarão o núcleo destas normas, disposições relativas, mormente, à prestação do trabalho e aos deveres acessórios do trabalhador, correlacionados ou não com a prestação principal, como regras sobre o relacionamento entre colegas e com os clientes; a utilização de equipamentos e bens da empresa; e normas de higiene e segurança⁷³.

⁷² Ao lado do regulamento interno de empresa surgem, frequentemente, outros instrumentos titulados de «ordens de serviço», «comunicações» ou «instruções de serviço», emitidos, por regra, pelos órgãos de gestão da empresa, oriundos, igualmente, do poder regulamentar do empregador, porém, com um âmbito mais restrito do que aquele, por dirigirem-se apenas a trabalhadores de determinado sector ou departamento. Utilizando as palavras do Professor Doutor António Monteiro Fernandes, *op. cit.*, p. 361: «Apesar da diversidade do conteúdo e da amplitude destes actos genéricos de direcção ou organização, julga-se possível reconduzir todos eles – desde o regulamento interno até à ordem de serviço que formaliza uma promoção – uma só categoria jurídico, isto é, à daqueles que exprimem o exercício do poder regulamentar do empregador, com apoio, não na natureza do conteúdo de cada um deles, mas no fundamento da sua legitimidade (os poderes regulamentar, de direcção e organização) e na forma que condiciona a sua eficácia (a de declarações endereçadas a uma generalidade de destinatários)». Ainda assim, parece existirem algumas dúvidas sobre a distinção entre estes instrumentos regulamentares e o regulamento interno de empresa, face ao avultado número de casos que têm chegado aos tribunais portugueses de «ordens de serviço» que, na verdade, são regulamentos internos de empresa, v.g. em *douto* Ac. STJ, de 23 de janeiro de 2003, proc. n.º 03S2928, relator Fernandes Cadilha, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019), onde pode ler-se o seguinte: «(...) Ora, a ordem de serviço enquanto tal configura-se como um ato de gestão concreta, podendo assim ser utilizada para formalizar a designação ou a promoção de determinado ou determinados trabalhadores para certos lugares do quadro ou categorias profissionais ou posições salariais. Mas não é esse, manifestamente, o objeto da Ordem de serviço n.º 5/90, que tem antes como finalidade definir as condições de progressão na estrutura salarial de diversos grupos de pessoal, visando, como se explicita no preâmbulo, efetuar a - regulamentação de várias carreiras profissionais". Trata-se, por isso, de um ato de aplicabilidade genérica e que tem reflexos diretos na relação contratual, visto que enuncia os critérios gerais pelos quais garantida a mudança de nível salarial dos trabalhadores». Mais recentemente, em *douto* Ac. STJ, de 12 de outubro de 2011, proc. n.º 3074/06.7TTLSB.L1.S1, relator Pinto Hespanhol, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de outubro), em *douto* Ac. STJ, de 05 de novembro de 2015, proc. 654/09.2TTCSC.L1.S1, relator António Leones Dantas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019) e em *douto* Ac. STJ, de 01 de Junho de 2017, proc. n.º 585/13.1TTVFR.P1.S1, relator Chambel Mourisco, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019).

⁷³ A este respeito, realça a Professora Doutora Ana Isabel Lambelho Costa, O regulamento interno de empresa, in *Revista Ciências Empresarias e Jurídicas*, n.º 13, 2008, p. 213, para o seguinte: «(...) entendendo-se aqui não só as regras gerais e abstratas respeitantes à execução do trabalho propriamente dito, mas também as respeitantes a aspetos laterais da execução do trabalho. A presença de vários trabalhadores no mesmo espaço gera problemas de organização, de funcionamento e mesmo

Contudo, tenha-se por presente que o regulamento interno de empresa pode conter, além de um conteúdo regulamentar, um conteúdo contratual⁷⁴, por vezes, difíceis de se distinguir na prática⁷⁵.

De acordo com o disposto no art. 104.º do CT, o regulamento interno de empresa pode incluir um conteúdo contratual que é, prévio e unilateralmente, elaborado pelo empregador, valendo como proposta contratual perante um determinado candidato ao emprego, ora trabalhador, caso a data da elaboração do regulamento interno de empresa seja anterior ao contrato de trabalho. Caso contrário, valerá como proposta de modificação contratual. A particularidade deste conteúdo contratual é, precisamente, o facto de exigir uma adesão, expressa ou tácita, do trabalhador. De outra forma, o conteúdo contratual do regulamento interno não pode produzir quaisquer efeitos jurídicos perante determinado trabalhador, visto que só após a adesão do trabalhador ao regulamento interno de empresa é que o mesmo integra o contrato de trabalho. Desse modo, caberão no núcleo do conteúdo contratual do regulamento interno de empresa, as cláusulas relativas à categoria profissional, ao local de trabalho, ao

de segurança que torna necessária a existência de regras que regulem esses aspetos que extravasam a prestação laboral em si».

⁷⁴ A este respeito, o Professor Doutor José Andrade Mesquita, *op. cit.*, p. 183, distingue o regulamento interno de empresa normativo, contratual e misto, coincidindo este último à junção do conteúdo normativo e contratual no mesmo instrumento.

⁷⁵ São muitos os casos que têm chegado aos tribunais portugueses, cuja discussão centra-se no conteúdo do instrumento regulamentar *sub judice*, *v.g.*, o citado *douto* Ac. STJ, de 05 de novembro de 2015, proc. n.º 654/09.2TTCSCL1.S1, relator António Leones Dantas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019) considerou-se que a Ordem de Serviço n.º 5/90, de 01 de março de 1990, que consagrava um regime específico de progressão nas carreiras dos trabalhadores, continha um conteúdo contratual e não regulamentar, «*porque integra uma declaração de vontade do empregador que se reflete de forma geral e abstrata no estatuto jurídico dos trabalhadores ao seu serviço*». Já neste sentido se tinha decidido, o citado *douto* Ac. STJ, de 23 de janeiro de 2003, proc. n.º 03S2928, relator Fernandes Cadilha, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019). O mesmo sucedeu no caso *sub judice* citado Ac. STJ, de 12 de outubro de 2011, proc. n.º 3074/06.7TTLSBL1.S1, relator Pinto Hespanhol, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de outubro), a propósito das Ordens de Serviço n.ºs 08/ADM/90, de 10 de abril de 1990 e 09/ADM/90, da mesma data, que concediam um seguro de vida e um seguro de acidentes pessoais, respetivamente.

período normal de trabalho, ao sistema remuneratório⁷⁶, introduzindo condições de acesso a prémios⁷⁷, a comissões, a acréscimos salariais por antiguidade; e ao regime de carreiras^{78 79}.

Compreende-se que, quando aludimos ao modelo regulamentar de contrato de trabalho por adesão, referimo-nos ao conteúdo contratual do regulamento interno de empresa, previsto e regulado no art. 104.º do CT, sendo certo que este é o único conteúdo do regulamento interno de empresa que releva para o nosso estudo.

Em face do exposto, o conhecimento conciso e esclarecido sobre os dois conteúdos do regulamento interno de empresa demonstra-se fulcral para uma aplicação correta da lei, pois uma má qualificação do conteúdo do referido instrumento poderá acarretar consequências nefastas para os trabalhadores, atendendo que, ao invés do conteúdo regulamentar, o conteúdo contratual para produzir efeitos jurídicos perante determinado trabalhador carece sempre da sua aceitação e se o conteúdo for mal qualificado, o que sucederá é que o trabalhador ficará vinculado a um conteúdo contratual, para o qual não consentiu.

⁷⁶ Fica, portanto, excluída a atribuição de complemento de reforma. Conforme se decidiu em *douto* Ac. TRP, de 11-09-2017, proc. n.º 413/16.6T8AVR.P1, relator Nélson Fernandes, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 30 de novembro de 2019), «(...) os aludidos complementos de reforma são atribuídos aos trabalhadores abrangidos, desde que tenham essa qualidade, não se assumindo como qualquer forma de contraprestação pelo trabalho prestado, pelo que não relevam ao nível da concretização da retribuição devida. (...) O enquadramento jurídico desses sistemas tem autonomia face ao regime das relações de trabalho subordinado, não estando a adesão aos mesmos, nomeadamente, a planos complementares de reforma, limitada ao espaço das relações de trabalho subordinado e ao regime jurídico que as enquadra (...)».

⁷⁷ A título de exemplo, no citado *douto* Ac. STJ, de 01 de Junho de 2017, proc. n.º 585/13.1TTVFR.P1.S1, relator Chambel Mourisco, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019), considerou-se que a circular, de onde constava o Estatuto dos Trabalhadores da Caixa Económica BB e previa nos termos do art. 44.º a atribuição de um complemento de mérito configurou «uma proposta contratual que ao ter sido aceite, por adesão expressa ou tácita dos trabalhadores, passou a obrigar ambas as partes em termos contratuais e a integrar o conteúdo dos contratos individuais de trabalho celebrados».

⁷⁸ Neste sentido, a jurisprudência portuguesa, nos citados *doutos* Ac. STJ, de 23 de janeiro de 2003, proc. n.º 03S2928, relator Fernandes Cadilha, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019; Ac. STJ, de 05 de novembro de 2015, proc. n.º 654/09.2TTCSC.L1.S1, relator António Leones Dantas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019).

⁷⁹ A este respeito, o Professor Doutor António Monteiro Fernandes, *op. cit.*, p. 363; José Andrade Mesquita, *op. cit.*, pp. 183-184; Ana Isabel Lambelho Costa, *op. cit.*, p. 213.

5.3. O processo de elaboração do regulamento interno de empresa⁸⁰

Nos termos do art. 99.º do CT, mais concretamente, no seu n.º 2, resulta que o empregador, perante a sua decisão de elaborar um regulamento interno de empresa, deve, durante o processo de elaboração, ouvir a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, sem que o parecer destas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores tenha carácter vinculativo. Contudo, esta exigência legal, no que respeita à audição prévia da comissão de trabalhadores, deverá ser conjugada com o disposto no art. 425.º do CT, cingindo-se o seu direito de consulta ao elenco de matérias aí previsto⁸¹.

Por outras palavras, pode o empregador conduzir o processo de elaboração do regulamento interno de empresa em dissonância com o parecer que foi proferido por uma dessas estruturas. O que o empregador não pode fazer é elaborar o referido instrumento, sem ouvir a estrutura competente, sob pena de, não o fazendo, a sua conduta constituir numa contraordenação grave, ao abrigo do disposto no n.º 5 do mesmo preceito legal.

Ouvida a estrutura competente sobre o regulamento interno de empresa, o empregador deve proceder à publicitação do seu conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores, porquanto, de outro modo, não produzirá efeitos jurídicos perante estes últimos, conforme dispõe o n.º 3 do referido preceito legal⁸². Além de que a sua violação constituirá numa contraordenação grave, de acordo com o já aludido n.º 5 desse preceito legal.

⁸⁰ Sobre a evolução do processo de elaboração do regulamento interno de empresa, remete-se para o que já foi dito no Capítulo I, titulado de «Evolução da figura de contrato de trabalho por adesão no ordenamento jurídico-laboral português».

⁸¹ Em sentido muito próximo, o Professor Doutor António Monteiro Fernandes, *op. cit.*, p. 362: «(...) a necessidade de audição da comissão dos trabalhadores (ou de outra estrutura interna de representação do pessoal da empresa) deve ser parametrizada pelo conteúdo do direito de consulta a que se refere o art. 425.º CT. (...) aquela audição não tem como razão de ser o controlo da legalidade dos atos regulamentares do empregador, mas a possibilidade de eles produzirem efeitos negativos, diretos ou indiretos, sobre os interesses dos trabalhadores».

⁸² O Professor Doutor Pedro Madeira de Brito, *op. cit.*, p. 280, acrescenta: «Esta publicitação é condição de eficácia não só no momento da emissão do regulamento, mas igualmente a todo o tempo, ou seja, se um regulamento interno de empresa deixa de estar afixado e, em consequência, deixa de ser suscetível de conhecimento por parte dos trabalhadores, o mesmo deixa de ser eficaz e, portanto, insuscetível de vincular os trabalhadores».

Parece-nos evidente, mas os trâmites legais *supra* mencionados, devem observar-se na elaboração de todo o regulamento interno de empresa, seja o seu conteúdo regulamentar, contratual ou até ambos.

Aqui chegados, e focando no conteúdo contratual do regulamento interno de empresa, a posição tomada pelo legislador quanto ao modo como deve o empregador proceder à elaboração do referido instrumento parece levantar questões ao nível do controlo da legalidade e, portanto, da efetiva proteção do trabalhador. Pelo que, se poderá questionar se não assumirá a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais aqui real pertinência. A resposta terá de ser, indubitavelmente, afirmativa. Não havendo um controlo da legalidade no processo de elaboração do regulamento interno de empresa, como se previa no DL. n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, no seu n.º 3 do art. 39.⁸³ ⁸⁴, e sendo a posição contratual do trabalhador bastante mais débil nos contratos de trabalho por adesão, a aplicação do regime das cláusulas contratuais gerais é, efetivamente, uma mais-valia, evitando eventuais abusos por parte do empregador, face à sua total liberdade contratual, propícia para a elaboração de um conteúdo contratual que o beneficie, em prejuízo do trabalhador.

Posto isto, as regras a serem respeitadas pelo empregador no processo de elaboração de regulamento interno de empresa, atualmente em vigor, revelam insuficiências na proteção do trabalhador, *in casu*, trabalhador-aderente, que são, facilmente, ultrapassadas se admitirmos a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais ao modelo regulamentar de contrato de trabalho por adesão.

⁸³Os regulamentos internos de empresa estavam sujeitos à aprovação pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ouvidas as comissões corporativas, quando estas houvesse, no prazo de 30 dias, a contar da sua entrada nos serviços competentes, sob pena de, não o fazendo, considerar-se os mesmos aprovados.

⁸⁴ Aliás, recorde-se que foi um dos fundamentos que levou os Professores Doutores Mário Pinto/ Pedro Furtado Martins/ António Nunes de Carvalho, a afastar a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais ao modelo regulamentar de contrato de trabalho por adesão foi, precisamente, a existência desta disposição legal. A este respeito, veja-se a nota de rodapé 23.

5.4. A delimitação subjetiva do regulamento interno de empresa: brevíssimas notas sobre as consequências jurídicas em caso de violação do princípio da igualdade e o dever de não discriminação⁸⁵

Conforme se estudou, a formação de contrato de trabalho por adesão do candidato ao emprego, ora trabalhador, a um conteúdo contratual pré-elaborado pelo empregador, sem possibilidade de negociação, pode assumir um dos três modelos contratuais – modelo individualizado, modelo formulário e modelo regulamentar. Os elementos distintivos desses modelos contratuais centram-se em dois aspetos: o documento que contém as condições contratuais e, sobretudo, o número de destinatários a que aquele se dirige.

O modelo individualizado diferencia-se dos modelos formulário e regulamentar porque naquele as condições contratuais surgem em documento dirigido a um único e determinado candidato ao emprego enquanto que nestes dois últimos modelos as condições contratuais surgem em documento dirigido a um conjunto ou, até mesmo, à totalidade dos trabalhadores, conhecidos, por isso, pelo frequente recurso a cláusulas contratuais gerais. Sem prejuízo de as partes envolvidas poderem, a todo o tempo, acordar um conteúdo contratual diverso daquele que foi proposto, pelo empregador, para uma ou mais cláusulas contratuais.

É consensual que em nenhuma das hipóteses acabadas de expor estaremos perante uma violação do princípio da igualdade e do dever de não discriminação, desde que o trabalhador ou trabalhadores em causa não sejam privilegiados, beneficiados, prejudicados, privados de qualquer direito ou isentos de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, tal como se extrai, desde logo, do art. 13.º da CRP e ainda no mesmo diploma, a al. b) do n.º 2 do art. 58.º e n.º 1 do art. 59.º. Posteriormente, concretizado, com maior enfoque nas relações laborais, no art. 23.º e seguintes do CT.

O mesmo é dizer que a observância de uma restrição subjetiva no modelo formulário como no modelo regulamentar não importa, necessariamente, a violação do princípio da igualdade e do dever de não discriminação, sendo antes fulcral uma apreciação casuística e,

⁸⁵ Para mais desenvolvimentos sobre o princípio da igualdade e o dever de não discriminação, Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, pp. 374 e ss; Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, II, pp. 172 e ss..

sobretudo, comparatística para que se possa concluir pela existência de tratamento desigual do que é igual⁸⁶.

O que difere os modelos contratuais *supra* referenciados está na consequência jurídica adotada pelo legislador em caso de violação do princípio da igualdade e do dever de não discriminação.

Como é consabido, toda a disposição contratual contrária ao princípio da igualdade e do dever de não discriminação fica ferida de nulidade, além de o ato do empregador constituir numa contraordenação muito grave, ao abrigo do disposto no n.º 8 do art. 25.º do CT.

Fora ainda a possibilidade de o trabalhador fazer incorrer o empregador em responsabilidade civil e, conseqüentemente, ser indemnizado pelos eventuais danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, nos termos gerais, conforme decorre do disposto no art. 28.º do CT.

Conquanto, no que respeita ao modelo regulamentar, o legislador foi mais longe, prevendo no disposto do n.º 2 do art. 26.º do CT que *«a disposição (...) de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos»* (sublinhado nosso). Mais estipulando, no número 3 do mesmo preceito legal, que esta regra se aplica a qualquer disposição contrária ao princípio da igualdade, independentemente do fator de discriminação em causa, não se reconduzindo somente à discriminação em função do sexo⁸⁷.

Em termos práticos, isto significa que a restrição subjetiva presente no modelo formulário e no modelo regulamentar, atenedora do princípio da igualdade e do dever de não discriminação acarretam consequências jurídicas distintas, na medida em que no primeiro modelo resume-se à nulidade da cláusula contratual em causa, ao passo que no segundo modelo

⁸⁶ Em *douto* Ac. TRL, de 28 de junho de 2006, proc. n.º 2944/2006-4, relator Natalino Bolas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 13 de novembro de 2019), decidiu-se que a cláusula especificamente acordada entre as partes, relativa à retribuição, não violava o princípio da igualdade, mais concretamente, na sua vertente de “trabalho igual, salário igual”, por não se ter provado o «núcleo essencial da igualdade entre trabalhadores e respetivas funções e o respetivo tratamento desigual não justificado».

⁸⁷ No art. 31.º do CT de 2003, que este preceito legal, no essencial, reproduz, apenas previa esta solução para as situações de discriminação em função do sexo.

a cláusula contratual ferida de nulidade é substituída pela disposição mais favorável para os trabalhadores envolvidos.

5.5. A presunção legal de adesão do trabalhador ao regulamento interno de empresa⁸⁸

Pese embora a celebração do contrato de trabalho por adesão do trabalhador possa assumir-se de três formas, isto é, através dos modelos individualizado, formulário ou regulamentar, concluiu-se que houve uma especial preocupação por parte do legislador em enfatizar o último modelo, levando-o a prever e regular, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 104.º do CT, a possibilidade de formação do contrato de trabalho por adesão, expressa⁸⁹ ou tácita, do trabalhador ao regulamento interno de empresa.

Acontece que a grande particularidade deste modelo regulamentar de contrato de trabalho por adesão encontra-se no n.º 2 daquele preceito legal, ao estipular a possibilidade de uma adesão tácita presumida⁹⁰, nos casos em que o trabalhador após o início da execução do contrato de trabalho ou da divulgação do regulamento interno de empresa, se esta for posterior

⁸⁸ Quanto à evolução desta adesão tácita presumida na lei, remete-se para o que já foi dito no Capítulo I, titulado de «*Evolução da figura de contrato de trabalho por adesão no ordenamento jurídico-laboral português*».

⁸⁹ Foi o que sucedeu no caso *sub judice* em *douto* Ac. TRE, de 23 de junho de 2016, proc. n.º 860/14.8T8STB.E1, relator Moisés Silva, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado em 12 de novembro de 2019) em que o trabalhador assinou o contrato de trabalho, de onde constava as condições contratuais do regulamento interno de empresa. Igualmente, já tinha acontecido em *douto* Ac. TRL, de 28 de junho de 2006, proc. n.º 2944/2006-4, relator Natalino Bolas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 13 de novembro de 2019): «*No caso dos autos, nem chegou a formar-se a referida presunção dado que, por escrito, as partes convencionaram o regime que seria aplicável à relação laboral – diferente do constante do “regulamento interno”*» e em *douto* Ac. TRP, de 17 de junho de 2002, Ano XXVII, CJ, Tomo III, 2002, p. 238: «*(...) Com efeito, tendo o contrato de trabalho sido reduzido a escrito e tendo as partes expressamente convencionado uma retribuição diferente daquela que resultaria da aplicação da cl.ª XII, é óbvio que, nessa parte, elas quiseram excluir a aplicação do Regulamento Interno. E mais óbvio se torna se tivermos em conta que relativamente ao horário de trabalho, expressamente remeteram para o que estiver em vigor no regulamento interno (vide cl.ª 3.ª do contrato escrito)*».

⁹⁰ Adotando a expressão do Professor Doutor António Monteiro Fernandes, *op. cit.*, p. 229.

à celebração do contrato de trabalho, não se opôs ao mesmo, por escrito^{91 92}, nos 21 dias seguintes⁹³. Constituindo-se, esta disposição legal, num claro exemplo em que o legislador atribui, excecionalmente, valor jurídico ao silêncio, nos termos do art. 218.º do CC.

Decerto, como regime excecional que é, esta presunção legal é suscetível de ser ilidível, mediante prova em contrário, nos termos do art. 349.º e seguintes do CC, em especial do n.º 2 do art. 350.º desse diploma.

Pelo que, numa primeira análise, não poder-se-á firmar que esta adesão tácita presumida corrobora com a liberdade contratual do trabalhador, porquanto bastaria ao trabalhador alegar e provar que não lhe foi possível o conhecimento do regulamento interno de empresa durante esse prazo⁹⁴. Contudo, o que tem resultado da prática é que o trabalhador, não apresentando oposição escrita, tem muitas dificuldades, em sede judicial, em fazer prova dessa ausência de conhecimento⁹⁵. Ora, não conseguindo o trabalhador ilidir a referida presunção legal, fará com

⁹¹ O Professor Doutor Luís Menezes Leitão, *op. cit.*, p. 239, acrescenta a possibilidade de afastar a aplicação desta presunção legal, através da manifestação de oposição por outra forma, mormente, verbal. Igualmente, o Professor Doutor José Andrade Mesquita, *op. cit.*, pp. 187-188. Quanto a este aspeto, nós tendemos a discordar, pois o legislador é claro – a oposição do trabalhador tem de revestir a forma escrita.

⁹² Apesar de a lei não o determinar, entendem os Professores Doutores Mário Pinto, Pedro Furtado Martins e António Nunes de Carvalho, *op cit.*, p. 50, que esta declaração seja fundamentada, por alusão ao princípio da boa fé.

⁹³ A este propósito, o Professor Doutor Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, pp. 454-455, reconduz adesão convencional à hipótese prevista no n.º 1 do art. 104.º do CT e adesão legal à hipótese estipulada no n.º 2 daquele preceito legal.

⁹⁴ No entendimento da Doutora Júlia Campos, *op. cit.*, p. 77: «(...) não basta a publicidade prevista no artigo 39.º, n.º 4 da LCT [atual número 3 do artigo 99.º do Código do Trabalho] – a fixação de forma a que os trabalhadores possam tomar conhecimento do seu conteúdo. É necessário que a entidade empregadora tenha um comportamento positivo de forma a possibilitar ao trabalhador um efetivo conhecimento do conteúdo contratual. Caso isto não suceda, as cláusulas em causa, embora constantes do regulamento, não incorporam o contrato individual daquele trabalhador em concreto».

⁹⁵ A título de exemplo, no citado *douto* Ac. STJ, de 05 de novembro de 2015, proc. n.º 654/09.2TTCSC.L1.S1, relator António Leones Dantas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 12 de novembro de 2019), o recorrente viu a sua pretensão de reposição do regime de progressão de carreiras estipulado, por Ordem de Serviço n.º 5/90, a ser negada pelo *douto* Tribunal por via do mecanismo da presunção de adesão tácita a uma posterior revogação da referida Ordem de Serviço n.º 5/90, com fundamento de que o recorrente não conseguiu ilidir a referida presunção, visto que «não é pressuposto da presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 7.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho o conhecimento pessoal pelos trabalhadores destinatários da declaração de vontade do empregador, sendo irrelevante a data concreta em que cada um dos trabalhadores visados tem conhecimento da mesma – a sobredita norma presume a adesão do trabalhador “quando este ou o

que fique vinculado a um contrato de trabalho, cujo conteúdo não conhecia e, pior, não coincide com a sua vontade contratual, atendendo que, como já vimos, o conteúdo contratual do regulamento interno de empresa, após a aceitação do trabalhador integra o contrato de trabalho.

Relativamente ao empregador, parece-nos que a questão nem se coloca. É certo que o empregador poderá criar expectativas de que o trabalhador não apresentará oposição ao regulamento interno de empresa pelo trabalhador, mas, na eventualidade, de este último vir a apresentar, de facto, uma oposição ao regulamento interno de empresa não poder-se-á defender que a vontade contratual do empregador fica de tal forma viciada que carece de proteção. Na verdade, está no poder do empregador precaver eventuais situações como a aqui explanada, bastando, para o efeito, que o empregador exija, *ab initio*, a adesão expressa do trabalhador ao regulamento interno de empresa.

Ainda assim, é preciso distinguir quando a adesão tácita presumida ocorre após decorridos 21 dias, a contar do início da execução do contrato de trabalho; e quando esta adesão tácita presumida resulta do decurso dos 21 dias, a contar da divulgação do regulamento interno de empresa, por a esta já preexistir um contrato de trabalho, porquanto ocorrerão momentos distintos da relação laboral. Logo, as alternativas disponíveis às partes numa situação de desconformidade do conteúdo do contrato de trabalho com a sua vontade contratual, também, não poderão, claro está, coincidir.

Em relação à primeira hipótese prevista no n.º 2 do art. 104.º do CT, a conformação desta presunção legal importa o início da execução de um contrato de trabalho sem que o vínculo contratual esteja ainda consolidado quanto a todo o conteúdo que integrará o referido contrato⁹⁶. Significa isto que, em caso de oposição ao regulamento interno de empresa,

seu representante não se pronunciar contra ele por escrito dentro de trinta dias, a contar do início de execução do contrato ou da publicação do regulamento, se esta for posterior”, aplicando-se, por conseguinte, no caso, a dimensão pertinente à divulgação da comunicação em causa».

⁹⁶ Foi o que sucedeu no caso *sub judice* no *douto* Ac. STJ, de 28 de junho de 2006, proc. n.º 06S699, relator Pinto Hespanhol, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 12 de novembro de 2019), onde se presumiu a adesão tácita do Recorrente à Ordem de Serviço, de 11 de Março de 1970, que não era mais do que um regulamento interno com conteúdo contratual, previa a atribuição de um complemento de subsídio de doença, durante o período que o Conselho de Administração determinasse para cada caso individual, a todos os trabalhadores isentos de horário de trabalho. Mais recentemente, o citado *douto* Ac. STJ, de 12 de outubro de 2011, proc. n.º 3074/06.7TTLSB.L1.S1, relator Pinto Hespanhol, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de outubro) e o citado Ac. STJ, de 05 de novembro de 2015, proc. n.º 654/09.2TTCSC.L1.S1, relator António Leones Dantas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019), de onde se poder ler o seguinte: «Da análise da petição inicial apresentada pelo Autor que se projetou na matéria de facto dada como

apresentada pelo trabalhador nos termos *supra* mencionados, em última análise, já existirá um contrato de trabalho a ser executado à, pelo menos, 21 dias. O que, em bom rigor, já não deveria poder-se sequer falar em adesão⁹⁷.

Havendo oposição do trabalhador, o regulamento interno de empresa não vai integrar o contrato de trabalho, pelo que restará ao empregador as seguintes alternativas⁹⁸: proceder à renegociação das condições contratuais com a outra parte⁹⁹ ou proceder à denúncia do contrato de trabalho, uma vez que, em princípio, o trabalhador encontra-se no período experimental, podendo este ou o empregador pôr fim ao referido contrato de trabalho sem aviso prévio e invocação de justa causa e sem ter de pagar qualquer quantia, a título de indemnização, em conformidade com o n.º 1 do art. 114.º do CT¹⁰⁰. Só não será assim, se as partes tiverem

provada, constata-se que aquele nunca invocou como fundamento da presente ação a existência de uma oposição pessoal à alteração do regime de carreiras, o que levou a decisão recorrida a afirmar que havia adesão da sua parte, tanto à alteração do regime de carreiras decorrente da Ordem de Serviço n.º 5/90, como da respetiva revogação, fazendo deduzir dessa falta de oposição a aplicação da alteração, de acordo com o disposto no n.º 2 do mencionado artigo 7.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, em conformidade com a matéria de facto dada como provada, e não valorando nesse contexto a oposição da Comissão de Trabalhadores».

⁹⁷ Nas palavras do Professor Doutor António Menezes Cordeiro, *op. cit.*, II, p. 330, teremos «um período de “relação laboral de facto”»

⁹⁸ Sobre este tema, os Professores Doutores Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, pp. 455-456; Maria do Rosário Palma Ramalho, *op. cit.*, pp. 153-154; Leonor Pizarro Monteiro, *op. cit.*, p. 9

⁹⁹ Conforme afirma o Professor Doutor Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, p. 455, que pode até o empregador renegociar as condições contratuais, tentando, por esta via, colocar o trabalhador numa situação mais idêntica possível a dos restantes trabalhadores, cujo regulamento interno de empresa é parte integrante do contrato de trabalho. Admitindo que este comportamento é mais comum nos casos em que o trabalhador assume um papel determinante na empresa.

¹⁰⁰ Para alguns autores, como a Doutora Júlia Campos, *op. cit.*, p. 80: «Esta solução não parece convincente. Por um lado, porque de certa forma se apresenta como fraudulenta da lei. Isto porque a cessação ao abrigo do período experimental está intrinsecamente relacionada com o escopo da figura. O período experimental destina-se a que as partes se possam mutuamente conhecer e cada uma delas apreciar se se adequa e adapta à prestação em causa. (...) Esta possibilidade de fazer cessar o contrato de trabalho tem um fundamento específico. Não parece que este instituto tenha aplicação nas situações em que o trabalhador se opõe às cláusulas pré-dispostas constantes do regulamento interno, porque não integra o conjunto de situações que este regime visa tutelar. Por outro lado, deixaria sem solução as situações em que a oposição se dê depois de decorridos os 30 dias, ilidindo a presunção de aceitação tácita». Neste raciocínio, a Doutora Júlia Campos, propõe como solução o recurso ao instituto do erro, previsto no art. 251.º do CC, admitindo que «a entidade empregadora poderá invocar a anulabilidade do contrato se demonstrar que nunca o teria celebrado se soubesse que o trabalhador se iria opôr às cláusulas constantes do regulamento interno». Quanto a nós, apesar de nada impedir que o instituto do

acordado diferente do que está previsto no referido número 1 daquele preceito legal, ou tiverem excluído o período experimental ao abrigo do disposto no n.º 3 do art. 111.º do CT. Naturalmente, que nestas duas últimas alternativas, restará à parte interessada tentar a cessação do contrato de trabalho por acordo, nos termos e ao abrigo do disposto do art. 349.º daquele diploma, sendo que malgrado o acordo, terá de assumir o risco que esta presunção legal acarreta, isto é, a sua vinculação ao contrato de trabalho, uma vez que as regras relativas à cessação do contrato do trabalho, previstas no Código do Trabalho, no seu Capítulo VII, têm carácter imperativo.

Em caso de se tratar de um contrato de trabalho a termo certo, por prazo inferior a seis meses, em que o período experimental é de quinze dias (conforme, o disposto na al. b) do n.º 2 do art. 112.º do CT) também pode constituir entraves à denúncia do contrato de trabalho por uma das partes. Nesta hipótese, apenas restará às partes senão aguardar pelo final do prazo do termo para se opor à renovação automática do referido contrato de trabalho para comunicar à outra parte a sua vontade de o fazer cessar, por escrito, 15 dias ou 8 dias, consoante se trate do empregador ou trabalhador, antes de o prazo expirar, de acordo com o disposto no art. 344.º do mesmo Código.

As alternativas *supra* mencionadas aplicam-se, igualmente, em caso de desconformidade do conteúdo do contrato de trabalho com a vontade contratual do trabalhador, mormente, nos aludidos casos em que o trabalhador não consegue fazer prova do não conhecimento atempado do regulamento interno de empresa.

Por sua vez, a segunda hipótese prevista no n.º 2 do art. 104.º do CT, já pressupõe que a existência de um contrato de trabalho, traduzindo-se a divulgação do regulamento interno de empresa numa proposta de modificação ao contrato de trabalho, uma vez que, na ausência de

erro seja aplicável no âmbito do contrato de trabalho, a verdade é que nos parece de difícil aplicação prática nestes casos, na medida em que, se assim fosse, o empregador não teria permitido sequer que a execução do mesmo se iniciasse, sem antes salvaguardar a sua vontade contratual. Para mais, quando tem conhecimento que o trabalhador pode apresentar oposição nos 21 dias seguintes, a contar da data do início da execução do contrato de trabalho.

oposição do trabalhador ao referido instrumento, o mesmo integrará o contrato de trabalho¹⁰¹
¹⁰².

Havendo oposição do trabalhador, o regulamento interno de empresa não vai integrar o contrato de trabalho, possuindo o empregador, muito menos, alternativas do que aquelas que teria em caso de oposição do trabalhador nos primeiros 21 dias da execução do contrato de trabalho. Com efeito, o prazo do período experimental já terá decorrido, pelo que àquele restará proceder à renegociação das condições contratuais com a outra parte ou da cessação do contrato de trabalho por acordo, nos termos e ao abrigo do disposto do art. 349.º daquele diploma. Caso contrário, o contrato de trabalho só cessará segundo as regras prevista no Código do Trabalho, mormente, as enunciadas no Capítulo VII.

¹⁰¹ A este respeito, tem-se discutido se esta proposta de alteração do contrato de trabalho, em caso de aceitação ou, em última análise, de ausência de oposição do trabalhador nos termos do disposto no n.º 2 do art. 104.º do CT, valerá como um novo contrato de trabalho. Pois bem, quanto nós, esta discussão não tem razão de ser. Parece-nos evidente que a publicação do regulamento interno de empresa *a posteriori* ao contrato de trabalho exprime uma proposta de alteração de contrato de trabalho, atendendo que visa integrar o contrato de trabalho já existente e não eliminá-lo, substituindo-o. Também neste sentido, o Professor Doutor António Monteiro Fernandes, *op. cit.*, p. 229, nota de rodapé 25; Mário Pinto, Pedro Furtado Martins e António Nunes de Carvalho, *op. cit.*, p. 51: «A manifestação, através do regulamento de empresa, de determinada vontade negocial do empregador conduz, quando o trabalhador se não oponha, à integração no contrato de trabalho de cláusulas novas. Nesta parte, as estipulações do regulamento não possuem a eficácia que o art. 39.º lhes imputa como resultado de um ato unilateral do empregador (até porque, como se viu, estas estipulações não integram a parte técnica do regulamento), antes produzem os efeitos próprios de um acordo de vontades. Correspondem, pois, a uma integração ou modificação contratual do vínculo laboral. Porque é assim, quando ocorra uma divergência entre o conteúdo destas cláusulas e o de um qualquer preceito contido numa fonte *juslaboral* deverá aplicar-se o disposto no n.º 2 do art. 14.º da LCT».

¹⁰² Em *douto* Ac. TRL, de 26 de setembro de 2007, proc. n.º 4436/2007-4, relator Ramalho Pinto, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 12 de novembro de 2019), o Autor/Apelante viu a decisão da 1.ª instância a ser confirmada pelo *douto* Tribunal e, assim, negado o seu direito ao complemento da pensão de reforma e demais regalias, por o regulamento interno de empresa «*Esquema de Pensões Complementares e outros Subsídios de Reforma e Previdência*», de 1978, pelo qual aquele estava abrangido tinha sido, entretanto, alterado por outro regulamento interno de empresa, datado de 1985. Para tal, o *douto* Tribunal fundamentou a sua decisão, com o seguinte argumento: «(...) No caso em apreço, e no que toca à alteração do Regulamento de 1985, o Autor não alegou nem provou que tenha usado dessa faculdade de afastar tal adesão. Daí que nenhum obstáculo subsista no sentido de não se considerar o mesmo como aplicável à sua situação, antes integrando o seu contrato individual de trabalho, sendo essa alteração do Regulamento naturalmente que passou a vigorar, em substituição da redação originária, a que sucedeu (...)».

As alternativas acabadas de enunciar valerão, igualmente, para a situação em que o trabalhador não conseguiu fazer prova de que não teve conhecimento atempado do regulamento interno de empresa, não se tendo conseguido ilidir a aludida presunção legal.

Em face do exposto, pergunta-se se a inexistência desta presunção legal não acautelaria situações como as *supra* mencionadas, tanto para a primeira hipótese como para a segunda hipótese previstas no n.º 2 do art. 104.º do CT.

Denote-se que o legislador ao prever esta disposição legal pretendeu, de algum modo, salvaguardar a posição contratual do trabalhador, concedendo-lhe um período, que entendeu suficiente, para que este tomasse conhecimento efetivo do regulamento interno de empresa e, consequentemente, ponderasse sobre o respetivo conteúdo, a fim de a sua decisão de aceitação fosse concisa e esclarecida¹⁰³. Com todo o devido respeito, mas não conseguimos pactuar com esta disposição legal. Desde o facto de admitir o início da execução de um contrato de trabalho sem que o vínculo contratual esteja ainda consolidado quanto a todo o conteúdo que integrará o referido contrato à possibilidade de, em caso de o trabalhador não conseguir ilidir a presunção legal, ficar, em ambas as hipóteses, vinculado a um contrato de trabalho dissonante com a sua vontade contratual.

Assim, e em prol da proteção do trabalhador-aderente, entendemos que a presunção legal prevista no n.º 2 do art. 104.º do CT apenas poderá ser minimamente compreendida se conjugada, sempre que possível, com a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais e gerais, previsto no DL. n.º 446/85, 25 de outubro, mormente, do disposto nos arts. 5.º e 6.º, que exigem por parte do empregador um dever de comunicação das cláusulas contratuais a integrar, *in casu*, o contrato de trabalho que, perante eventuais dúvidas, o empregador tem o dever de informar e prestar todos os esclarecimentos necessários ao candidato ao emprego¹⁰⁴.

¹⁰³ De forma muito elucidativa, o Professor Doutor António Monteiro Fernandes, *op. cit.*, pp. 228-229: «(...) a lei define um critério para a adesão tácita (de que a presumida é uma das modalidades), descrevendo uma conduta que poderá servir-lhe de suporte. Quando menos, é de supor se trata da indicação de uma base mínima para que a adesão se presuma; com efeito, o prazo de 21 dias fixado no art. 104.º/2 funda-se na necessidade de se ter como certo o efetivo conhecimento, por parte do trabalhador, do conteúdo do documento de que conste a proposta, e de se garantir, além disso, que o mesmo trabalhador tenha feito sobre ele a conveniente ponderação».

¹⁰⁴ Neste sentido, o Professor Doutor Alexandre Mota Pinto, *op. cit.*, pp. 64-65; Carlos Almeida Ferreira, *op. cit.* p. 177, nota de rodapé 27.

5.5.1. A oposição parcial do trabalhador ao regulamento interno de empresa

Ainda a propósito da presunção legal de adesão do trabalhador ao regulamento interno de empresa, prevista no n.º 2 do art. 104.º do CT, poder-se-á questionar se a oposição, a que aí se alude, para afastar a consumação da referida presunção legal deverá ser total ou se poderá, esta, simplesmente, cingir-se a algumas das condições contratuais do regulamento interno de empresa.

É certo que a lei não faz qualquer referência à possibilidade de oposição parcial do trabalhador ao conteúdo contratual do regulamento interno de empresa, mas também não a proíbe, pois do referido preceito legal apenas resulta que essa oposição deverá ser apresentada pelo trabalhador, por escrito e no prazo de 21 dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do referido instrumento, se esta for posterior.

A posição sufragada pelo legislador quanto a este aspeto não nos surpreende. Conforme vimos, o conteúdo contratual de regulamento interno de empresa valerá como uma proposta contratual ou proposta de modificação contratual, consoante a divulgação do referido instrumento surja antes ou posteriormente à celebração do contrato de trabalho que, em caso de adesão, integrará este último. Pelo que, esta oposição do trabalhador ao regulamento interno de empresa traduzir-se-á senão numa não aceitação, mais precisamente, numa não adesão às condições contratuais aí contidas.

Sucedem, porém, que a aceitação poderá ocorrer com aditamentos, limitações ou outras modificações, conforme se extrai do disposto no aludido art. 233.º do CC. O mesmo é dizer que nada impede que a aceitação das cláusulas contratuais pelo trabalhador se redunde apenas a algumas delas, impondo, por sua vez, limitações ou modificações quanto às restantes cláusulas contratuais. Na verdade, estará na esfera jurídica do empregador permitir ou não permitir que essas cláusulas contratuais sejam afastadas por outras cláusulas contratuais que serão especificamente determinadas por acordo entre as partes¹⁰⁵.

Significa isto que a ausência de liberdade negocial e, por sua vez, contratual, do aderente na determinação do conteúdo do contrato será mais acentuada ou menos acentuada, conforme seja a disponibilidade do predisponente para uma eventual negociação específica de uma ou mais cláusulas contratuais da proposta inicialmente apresentada àquele. O fulcral aqui é que

¹⁰⁵ Aliás, neste sentido se decidiu no caso *sub judice* em *douto* Ac. TRP, 17/06/2002, Ano XXVII, CJ, Tomo III, 2002, p. 238, em que as partes expressamente convencionaram uma retribuição diferente daquela que resultaria do regulamento interno de empresa. Nas palavras do *douto* Tribunal: «(...) *sendo meras cláusulas contratuais gerais, nada impede que a sua aplicação seja afastada por vontade expressa das partes (...)*».

essas cláusulas contratuais não versem sobre o núcleo essencial do conteúdo contratual elaborado, prévia e unilateralmente, pelo predisponente, pois é este aspeto que qualifica determinado contrato como contrato de adesão.

Com efeito, a observância de oposição, total ou parcial, do trabalhador ao regulamento interno de empresa só releva para efeitos de aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, previsto no já aludido DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, atendendo que, nos termos e ao abrigo do disposto no art. 7.º desse diploma, afasta das cláusulas contratuais que tenham sido especificamente acordadas a aplicação do referido regime jurídico, pese embora continue a aplicá-lo às restantes cláusulas contratuais que não tenham sido objeto de prévia negociação específica.

Chegados a este patamar do nosso estudo, estamos em condições de afirmar que o único requisito absoluto que o legislador parece exigir para a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais a determinado contrato de adesão é a predisposição, por uma das partes, na elaboração do conteúdo contratual, *in casu*, o empregador. Quanto aos restantes requisitos – a generalidade e a rigidez –, são acolhidos, no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, mormente, nos aludidos n.º 2 do art. 1.º e art. 7.º, exceções, tratando-se antes de meras características tendenciais dos contratos de adesão.

Em suma, a oposição apresentada pelo trabalhador nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 104.º do CT, tal como sucede com a adesão a todo o conteúdo pré-elaborado, unilateralmente, pelo predisponente, pode ser total ou parcial, relevando, esse aspeto, essencialmente, para efeitos de aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais na proteção do trabalhador-aderente, uma vez que, como acabámos de ver, o DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, no seu art. 7.º, afasta a sua aplicação às cláusulas contratuais que tenham sido objeto de prévia negociação específica.

CAPÍTULO VI

A ALTERAÇÃO SUPERVENIENTE DO CONTRATO DE TRABALHO POR ADESÃO

6.1. Princípios gerais

Até ao momento tem sido objeto do nosso estudo a formação de contrato de trabalho por adesão do trabalhador a um conteúdo contratual, prévio e unilateralmente, elaborado pelo empregador. Contudo, não poder-se-á descurar que este contrato de trabalho, como todo o negócio jurídico bilateral, é suscetível de alteração após a sua celebração pelas partes, por alusão, desde logo, ao princípio da autonomia privada que impera nas relações privadas.

As características particulares do contrato de trabalho por adesão como do respetivo regime jurídico, convida-nos a analisar como pode uma eventual alteração ao referido conteúdo contratual ocorrer e as consequências legais que essa alteração poderá implicar, nomeadamente, ao nível da aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais ao aludido contrato de trabalho.

Como é consabido, nos termos gerais, mais concretamente, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 406.º do CC, todo e qualquer negócio jurídico bilateral é passível de ser modificado, desde que as partes contraentes o tenham consentido. Caso contrário, apenas será admissível a modificação de determinado conteúdo contratual nos casos em que a lei especificamente o admita.

Evidentemente, esta disposição legal é, também, aplicável aos contratos de trabalho, inclusive aos celebrados por adesão do trabalhador a um determinado conteúdo contratual, prévio e unilateralmente, elaborado pelo empregador, uma vez que estamos no âmbito de relações laborais de direito privado.

Neste seguimento, o Código do Trabalho, enquanto legislação especial relativa a matérias de Direito do Trabalho, acolhe disposições legais em que o legislador concedeu o poder de o empregador, unilateralmente, modificar o conteúdo do contrato de trabalho. É o que sucede, por exemplo, com as situações legalmente admissíveis, de mobilidade funcional e geográfica, por decisão do empregador, desde que respeitados os requisitos legais, nomeadamente, os previstos no n.º 1 do art. 120.º e no art. 194.º, respetivamente, ambos do referido Código.

A isto acresce a previsão peculiar, por nós já abordada¹⁰⁶, de uma presunção legal de adesão do trabalhador ao regulamento interno de empresa, em que o legislador estipulou, nos termos da segunda parte do n.º 2 do art. 104.º desse Código, que, decorridos 21 dias, desde a divulgação do referido instrumento após a celebração de um contrato de trabalho, e perante o silêncio do trabalhador em relação às condições contratuais aí contidas, presume-se que o mesmo aderiu à proposta de modificação do aludido contrato.

É certo que, nesta última disposição legal, o legislador não afastou a necessidade de acordo das partes contraentes para que ocorra uma modificação contratual, visto que a referida presunção legal é suscetível de ser ilidida pelo trabalhador nos termos gerais (n.º 2 do art. 350.º do CC). Contudo, não se pode ignorar as dificuldades práticas que o trabalhador patenteia na ilisão desta presunção legal que, em *ultima ratio*, implicará uma alteração do conteúdo do contrato de trabalho, sem que aquele tenha tido a oportunidade para se pronunciar sobre a integração ou não integração das cláusulas contratuais no contrato subscrito. Portanto, não deixa de respeitar a um mecanismo especificamente criado pelo legislador, com vista na consumação de uma adesão do trabalhador a um determinado conteúdo contratual, *in casu*, às disposições contratuais do regulamento interno que, acionado, importa uma alteração ao contrato de trabalho.

De resto, toda e qualquer alteração ao contrato de trabalho por adesão pressupõe o mútuo consentimento das partes contraentes.

Face o exposto, parece-nos que a lei é clara, não deixando margem para dúvidas sobre esta matéria. Todavia, é de notar que não raros tem sido os casos apreciados pelos tribunais portugueses, inclusive indo até ao Supremo Tribunal de Justiça, instância máxima da justiça. Sendo certo que tal deve-se, sobretudo, senão unicamente, à incorreta qualificação do instrumento em causa, pelos seus respetivos autores. A maioria dos casos apreciados pelos tribunais portugueses sobre esta matéria respeitam a revogações unilaterais, praticadas pelos empregadores, de instrumentos que foram qualificados pelos mesmos como instrumentos similares a regulamento interno de empresa, mormente, sob a denominação de Ordens de Serviço, cujo teor correspondiam, no entanto, a verdadeiros regulamentos internos de empresa, com notório conteúdo contratual. Perante esta realidade, compreende-se a importância que, lá atrás aludimos, para a identificação exata de determinado instrumento, porquanto, como se viu,

¹⁰⁶ No Capítulo V, titulado de «O caso específico de formação de contrato de trabalho por adesão do trabalhador ao regulamento interno de empresa», mais concretamente, em «5.5. A presunção legal de adesão do trabalhador ao regulamento interno de empresa».

a alteração de regulamento interno, com conteúdo contratual, que integrou o contrato de trabalho de um trabalhador através da sua adesão ao referido instrumento, apenas é admissível se este último consentir com a mesma¹⁰⁷.

Resumindo, em matéria de alteração de contrato de trabalho por adesão, a regra é de que, tal como a sua formação, esta carece do consenso das partes contraentes, sem prejuízo de a lei poder determinar termos específicos em que essa modificação contratual também seja passível de ocorrer.

6.2. Implicações na aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais

Esta temática relativa à alteração superveniente do contrato de trabalho por adesão releva para efeitos da aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais.

É que as situações legalmente previstas em que o empregador pode, unilateralmente, alterar o contrato de trabalho resultam, unicamente, de normas de Direito do Trabalho, independentemente de o contrato de trabalho ter sido celebrado por adesão ou não.

Pelo que, nestas situações, não poder-se-á firmar, por exemplo, que o empregador está incumbido de cumprir com os deveres de comunicação e de informação, previstos nos arts. 5.º e 6.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, porquanto a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais está aqui afastada.

O mesmo sucederá perante uma alteração pontual a um aspeto essencial do contrato de trabalho celebrado por adesão do trabalhador, para a qual houve acordo das partes contraentes, por força do disposto no aludido art. 7.º do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro. Só assim não será se o trabalhador alegar que determinada cláusula contratual foi alterada sem prévia negociação específica e, por sua vez, o empregador não consiga, nos termos do n.º 3 do art. 1.º desse diploma, fazer prova em contrário, aplicando-se, nesta situação, o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais previsto no referido DL. n.º 446/85, de 25 de outubro.

De todo o modo, mesmo que o empregador consiga provar que ocorreu negociação específica sobre a alteração de determinada cláusula contratual, recorde-se que esta factualidade

¹⁰⁷ A título de exemplo, *douto* Ac. STJ, de 12 de outubro de 2011, proc. n.º 3074/06.7TTLSB.L1.S1, relator Pinto Hespanhol, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de outubro), a respeito de revogação de Ordens de Serviços n.º 08/ADM/90, de 10/4/90, e n.º 09/ADM/90 pelo empregador, que fixava a concessão de seguros de vida e acidentes pessoais. Mais recentemente, *douto* Ac. STJ, de 05 de novembro de 2015, proc. n.º 654/09.2TTCSC.L1.S1, relator António Leones Dantas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019), referente a revogação da Ordem de Serviço n.º 5/90 pelo empregador, que determinava as condições de progressão de carreira.

não afasta a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais quanto às restantes cláusulas contratuais referentes a aspetos essenciais do contrato de trabalho, que não tenham sido objeto de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, conforme decorre do disposto no art. 105.º do CT, conjugado com o n.º 1 e 2 do art. 1.º e o já aludido art. 7.º, *a contrario* ambos do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro.

Nesta lógica, fica, também, afastada a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais a cláusulas contratuais posteriormente alteradas e que digam respeito a aspetos não essenciais, tenham elas sido objeto de prévia negociação específica ou não, como já sucederia em caso de formação de contrato de trabalho por adesão.

Chegados aqui, verifica-se mais uma evidência dos entraves que a redação do art. 105.º do CT, relativamente à aplicação do referido regime jurídico às cláusulas contratuais gerais ao contrato de trabalho por adesão, cria na garantia da proteção do trabalhador-aderente, na formação como na alteração do mesmo, inviabilizando, assim, em muito, a intenção do legislador que, sem dúvida, eram boas aquando a estipulação do referido preceito legal.

Em suma, a alteração do contrato de trabalho por adesão pode condicionar a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, a menos que as cláusulas contratuais em causa respeitem a aspetos essenciais do contrato de trabalho, que não tenham resultado de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

CONCLUSÃO

A possibilidade de formação do contrato de trabalho mediante a mera adesão do trabalhador a cláusulas contratuais pré-determinadas pelo empregador não se remonta aos dias de hoje, embora seja na atualidade que esta modalidade de contratação está a ganhar maior notoriedade nas relações jurídico-laborais, sobretudo, as decorrentes nas grandes empresas, encontrando-se, atualmente, regulada nos arts. 104.º e 105.º do CT.

O contrato de trabalho por adesão ou, se se preferir o termo utilizado pelo legislador, «*contrato de trabalho de adesão*», corresponde a todo o contrato pelo qual o trabalhador manifesta a sua vontade em prestar uma atividade laboral nos termos do aludido art. 11.º do CT, mediante a aceitação pura e simples, da proposta apresentada pelo empregador, cujo conteúdo foi, prévia e unilateralmente, elaborado por este último, sem possibilidade de negociação.

À primeira vista, a formação de contrato de trabalho nestes termos parece colidir com a liberdade contratual do candidato ao emprego, atendendo ao disposto no n.º 1 do art. 405.º do CC. Aliás, é verdade que a formação de contrato de trabalho por adesão reduz significativamente a liberdade contratual do candidato ao emprego, porém, não se poderá nunca afirmar que a suprime.

Pese embora o contrato de trabalho por adesão caracterizar-se pela ausência negocial e, por sua vez, contratual do candidato ao emprego, ora trabalhador-aderente, na determinação do conteúdo do contrato de trabalho, a verdade é que a liberdade contratual não se esgota na liberdade de estipulação, continuando o candidato ao emprego a possuir de liberdade para celebrar ou não celebrar o referido contrato de trabalho, mínimo necessário para sujeitar as partes a um vínculo contratual.

Assim, a adesão pelo trabalhador, seja ela expressa ou tácita, a um determinado conteúdo contratual, previamente elaborado pelo empregador, sem possibilidade de negociação do candidato ao emprego, patenteou sempre numa manifestação da vontade contratual e, por isso, suficiente para formar um contrato de trabalho.

O contrato de trabalho por adesão pode assumir um dos três modelos contratuais: o modelo individualizado, que corresponde à aceitação incondicional, sem possibilidade de

negociação, do candidato ao emprego de uma proposta individual, cujo conteúdo foi pré-determinado, na íntegra, pelo empregador; um modelo formulário, que faz depender a celebração do contrato de trabalho de todos os trabalhadores, ou de um conjunto destes, à aceitação de uma proposta-tipo, frequentemente, associada ao preenchimento de um formulário contratual, devidamente assinado, pelo candidato ao emprego, cujo conteúdo foi previamente redigido pelo empregador; ou um modelo regulamentar, uma especificidade do Direito do Trabalho com previsão legal no art. 104.º do CT, e que consiste na celebração do contrato de trabalho através da mera aceitação, expressa ou tácita, do trabalhador das condições contratuais que integram o regulamento interno adotado pela empresa, o chamado «*regulamento interno de empresa*», porquanto o conteúdo regulamentar deste instrumento não depende do consenso do trabalhador para produzir efeitos jurídicos quanto a este e, por conseguinte, integrar o contrato de trabalho.

Obviamente, são os modelos formulário e regulamentar que se conhecem pelo frequente recurso a cláusulas contratuais gerais, cujo regime jurídico está regulado no DL. n.º 446/85, de 25 de outubro. E quanto a este aspeto, é de notar que a observância de uma restrição subjetiva no modelo formulário como no modelo regulamentar não importa, necessariamente, a violação do princípio da igualdade e do dever de não discriminação, sendo antes fulcral uma apreciação casuística e, sobretudo, comparatística para que se possa concluir pela existência de um tratamento desigual de trabalhadores.

Como combate aos eventuais abusos praticados pelo predisponente, aqui o empregador, integrou-se no ordenamento jurídico português o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais, aplicável também ao contrato de trabalho por adesão, mesmo quando se trate do modelo individualizado, face à existência de uma disposição legal como a constante no artigo 1.º, n.º 2 do referido DL n.º 446/85, de 25 de outubro.

Decerto, nem sempre foi tão linear. Apesar do DL. n.º 446/85, de 25 de outubro, não proibir a sua aplicação aos contratos de trabalho celebrados por adesão, discutiu-se, durante muito tempo, na doutrina portuguesa sobre o melhor regime jurídico para acautelar o trabalhador-aderente, mormente, na vigência do DL. n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969. Somente, no CT de 2003, aprovado pela L. n.º 99/2003, de 27 de agosto, o legislador laboral tomou uma posição expressa sobre esta matéria, ainda que de uma forma muito peculiar, e que vigora até aos dias de hoje no ordenamento jurídico-laboral português.

Hoje, é indiscutível a pertinência da aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais aos contratos de trabalho por adesão, atendendo que salvaguarda uma maior proteção do trabalhador-aderente em relação às normas de Direito do Trabalho, quer ao nível

do dever de comunicação e informação do empregador, das regras de interpretação das cláusulas contratuais gerais, da própria previsão de um catálogo de cláusulas contratuais gerais consideradas como proibidas e, por isso, nulas e, não menos importante, de um elenco de mecanismos de reação disponíveis mais alargado, referimo-nos, naturalmente, à ação inibitória de cláusulas proibidas. Embora, é certo, com algumas reservas, pois cremos que este mecanismo de reação apenas é passível de ser utilizado no âmbito do modelo formulário e do modelo regulamentar de contrato de trabalho por adesão e, em relação ao último modelo contratual indicado, alerta-se para a necessidade de se ter de adaptar ao caso concreto quando se trate da sua utilização pelas associações sindicais.

Todavia, como se denotou, o legislador laboral português assumiu uma posição bastante peculiar no que toca a esta temática, restringindo, no art. 96.º do CT 2003 e, posteriormente, no atual art. 105.º do CT, a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais apenas 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 cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Posição essa, do legislador laboral português, que não conseguimos sufragar, porque, ao invés de garantir a proteção integral do trabalhador-aderente, somente dificulta ainda mais a proteção deste último. Por um lado, obriga a uma distinção entre os aspetos que são essenciais e não essenciais do contrato de trabalho, nem sempre fácil. Por outro lado, afasta do âmbito de aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais os aspetos não essenciais que não foram objeto de prévia negociação específica, merecedores de igual proteção.

A isto acresce o facto de a segunda parte daquele preceito legal apenas fazer sentido se interpretada restritivamente. Isto é, somente aplicando o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais às cláusulas de remissão para instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, a menos que estes já sejam aplicáveis aos trabalhadores-aderentes, por força da eficácia normativa, uma vez que a proteção que o trabalhador carece nestes casos conduz-se unicamente contra eventuais abusos praticados pelo empregador no âmbito da contratação coletiva e, para esse efeito, já existem as normas relativas ao Direito do Trabalho Coletivo. Pelo que, só não será assim se as cláusulas de remissão para instrumentos de regulamentação coletiva, se mostrarem mais favoráveis para o trabalhador do que as disposições coletivas, em que, nesse caso, aquelas prevalecerão em relação a estas últimas, por aplicação do disposto no art. 476.º do CT, e, assim, sujeitas ao regime jurídico das cláusulas contratuais gerais.

Contudo, estas não são as únicas deficiências que se encontram neste regime jurídico. Também no que respeita ao modelo regulamentar do contrato de trabalho de adesão, enquanto

especificidade do Direito do Trabalho e, por isso, regulado no art. 104.º do CT, suscitam-se várias insuficiências. Desde logo, o processo de elaboração de regulamento interno de empresa não está sujeito a qualquer controlo de legalidade, podendo aqui a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais assumir um papel determinante. Mas este não é problema o maior. A consagração de uma presunção legal de adesão do trabalhador ao conteúdo contratual do regulamento interno de empresa, no n.º 2 daquele preceito legal, se não conjugado com a aplicação do regime jurídico das cláusulas contratuais gerais parece tirar todo o efeito útil do aludido art. 105.º do mesmo Código.

Concluindo, são evidentes as deficiências do regime jurídico atualmente em vigor relativo ao contrato de trabalho por adesão e a necessidade de uma alteração legislativa. Estamos em crer que tal, ainda não sucedeu, pela falta de sensibilidade para esta temática, por reconduzir-se os contratos de adesão, em grande medida, a contratos de consumo. Conquanto, a verdade é que o trabalhador assume aqui, na maioria das vezes, uma qualidade muito similar à de um consumidor e que, como tal, carece de igual proteção jurídica que, atualmente, é certo, que não a possui.

FONTES

I. Fontes normativas

Constituição da República Portuguesa, aprovada pela Assembleia Constituinte, de 02 de abril de 1976

Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937 (revogada)

Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960 (revogado)

Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de maio de 1966 (revogado)

Decreto-lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969 (revogado)

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (revogado)

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de Novembro

Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de outubro

II. Fontes jurisprudenciais

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 04 de fevereiro de 2004, processo número 03S2928, relator Fernandes Cadilha, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019)

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de junho de 2006, processo número 06S699, relator Pinto Hespanhol, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 12 de novembro de 2019)

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de outubro de 2011, processo número 3074/06.7TTLSB.L1.S1, relator Pinto Hespanhol, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de outubro)

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05 de novembro de 2015, processo número 654/09.2TTCSC.L1.S1, relator António Leões Dantas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019)

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14 de julho de 2016, processo número 2100/13.8TJLSB.L1.S1, relator António da Silva Gonçalves, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 12 de novembro de 2019)

A formação de contrato de trabalho por adesão

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de setembro de 2016, processo número 1262/14.1T8VCT-B.G1.S1, relator Alexandre Reis, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 12 de novembro de 2019)

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 04 de maio de 2017, processo número 1961/13.5TVLSB.L1.S1, relator Lopes Rego, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 12 de novembro de 2019)

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 01 de Junho de 2017, processo número 585/13.1TTVFR.P1.S1, relator Chambel Mourisco, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 29 de novembro de 2019)

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28 de junho de 1995, Coletânea de Jurisprudência, Ano XX, Tomo III, 1995, pp. 192-194

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 23 de junho de 2016, processo número 860/14.8T8STB.E1, relator Moisés Silva, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado em 12 de novembro de 2019)

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28 de junho de 2006, processo número 2944/2006-4, relator Natalino Bolas, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 13 de novembro de 2019)

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 17 de junho de 2002, Ano XXVII, Coletânea de Jurisprudência, Tomo III, 2002, pp. 236-238

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 09-07-2014, processo número 1417/09.0TTPRT.P1, relatora Paula Leal de Carvalho, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 30 de novembro de 2019)

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 27 de abril de 2015, processo número 196/12.9TTPRT.P2, relator Rui Penha, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 02 de dezembro de 2019)

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 11-09-2017, processo número 413/16.6T8AVR.P1, relator Nélson Fernandes, disponível para consulta em www.dgsi.pt (consultado a 30 de novembro de 2019)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amado, João Leal, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, e Teresa Coelho Moreira (2019), *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina
- Ascensão, José Oliveira de (2000), “Cláusulas contratuais gerais, cláusulas abusivas e boa fé”, *in Separata da Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 60, II, Abril, pp. 573-595
- _____ (2003), *Direito Civil – Teoria Geral*, Volume II, Coimbra, Coimbra Editora
- Campos, Júlia (2002), “Cláusulas pré-elaboradas no contrato individual de trabalho: requisitos de inclusão e interpretação”, *in Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano 1 n.º 1, Setembro, pp. 55-84
- Carvalho, Catarina (2004), “A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código de Trabalho”, *in VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 43-80
- Cordeiro, António Menezes (2019), *Direito do Trabalho*, Volume II, Coimbra, Almedina
- Costa, Ana Isabel Lambelho (2008), “O regulamento interno de empresa,” *in Revista Ciências Empresarias e Jurídicas*, n.º 13, pp. 193-228
- Costa, Mário Júlio de Almeida, e António Menezes Cordeiro (1987), *Cláusulas Contratuais gerais – Anotação ao Decreto-Lei n.º 446/85, 25 de outubro*, Coimbra, Almedina
- Falcão, David, e Sérgio Tenreiro Tomás (2016), *Lições de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Fernandes, António Monteiro (2017), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Fernandes, Luís Carvalho (2010), *Teoria Geral do Direito Civil – Fontes, conteúdo e garantia da relação jurídica*, Volume II, Lisboa, Universidade Católica Editora
- Ferreira, Carlos Almeida (2015), *Contratos*, Volume I, Coimbra, Almedina
- Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Volume I, Coimbra, Coimbra Editora
- Leitão, Luís Menezes (2016), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Martinez, Pedro Romano (2015), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- _____ (2016), Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, e Luís Gonçalves da Silva (2016), *Código do Trabalho Anotado*, Anotação aos artigos 99.º, 104.º e 105.º, Coimbra, Almedina
- Mesquita, José Andrade (2004), *Direito do Trabalho*, Lisboa, Associação Académica da Faculdade de Lisboa
- Mirante, Daniela (2015), “Os contratos de adesão e o regime das cláusulas contratuais gerais: o caso especial do contrato de trabalho de adesão – contributo para o estudo da questão”, *in Questões laborais*, Coimbra Editora, Ano 22, n.º 46, Janeiro-Junho, pp. 47-86

- Monteiro, Leonor Pizarro (2013), “Breves reflexões sobre o contrato de trabalho enquanto contrato de adesão”, in *Revista Eletrónica de Direito*, n.º 2. Disponível em <https://cije.up.pt/pt/red/edicoes-anteriores/2013-nordm-2/breves-reflexoes-sobre-o-contrato-de-trabalho-enquanto-contrato-de-adesao/>
- Pinto, Alexandre Mota (2003), “Notas sobre o contrato de trabalho de adesão (de acordo com o Direito vigente e o Código de Trabalho)”, in *Questões Laborais*, Coimbra Editora, Ano 10, pp. 34-73
- Pinto, Carlos Alberto da Mota, António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto (2005), *Teoria Geral do Direito Civil*, Coimbra, Coimbra Editora
- Pinto, Mário, Pedro Furtado Martins e António Nunes de Carvalho (1994), *Comentário às lei do trabalho*, Anotação ao artigo 7.º, Volume I, Lisboa, Lex
- Quintas, Paula, Hélder Quintas (2017), *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2015), *Tratado de Direito do Trabalho – Dogmática Geral*, Volume I, Coimbra, Almedina
- _____ (2016), *Tratado de Direito do Trabalho – Situações Laborais Individuais*, Volume II, Coimbra, Almedina
- Ribeiro, Joaquim de Sousa (1999), *O problema do contrato: as cláusulas contratuais e o princípio da liberdade contratual*, Coimbra, Almedina
- Sá, Almeno de (2001), *Cláusulas contratuais gerais e diretiva sobre as cláusulas abusivas*, Coimbra, Almedina
- Silva, Luís Gonçalves da (2013), *Da eficácia da convenção coletiva*, Tese de Doutoramento em Direito, Lisboa, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito
- Vasconcelos, Pedro Pais (2015), *Teoria Geral do Direito Civil*, Coimbra, Almedina
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2018), *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Rei dos Livros