

*compilações doutrinais*

VERBOJURIDICO

## **CONTRATOS DE TRABALHO DE ADESÃO**

*SENTIDO DA APLICAÇÃO DO DIPLOMA DAS CLAUSULAS CONTRATUAIS GERAIS  
AOS CONTRATOS DE TRABALHO*

---

**VÍTOR PACHECO**  
**ADVOGADO ESTAGIÁRIO**



verbojuridico<sup>®</sup>

NOVEMBRO 2008

Título: CONTRATOS DE TRABALHO DE ADESÃO

Autor: Vítor Pacheco  
Advogado Estagiário

Data de Publicação: Novembro de 2008.

Classificação: Direito do Trabalho

Edição: Verbo Jurídico © - [www.verbojuridico.pt](http://www.verbojuridico.pt) | [.eu](http://.eu) | [.net](http://.net) | [.org](http://.org) | [.com](http://.com).

Nota Legal: Respeite os direitos de autor. É permitida a reprodução exclusivamente para fins pessoais ou académicos. É proibida a reprodução ou difusão com efeitos comerciais, assim como a eliminação da formatação, das referências à autoria e publicação. Exceptua-se a transcrição de curtas passagens, desde que mencionado o título da obra, o nome do autor e da referência de publicação.



Ficheiro formatado para ser amigo do ambiente. Se precisar de imprimir este documento, sugerimos que o efective frente e verso, assim reduzindo a metade o número de folhas, com benefício para o ambiente. Imprima em primeiro as páginas pares invertendo a ordem de impressão (do fim para o princípio). Após, insira novamente as folhas impressas na impressora e imprima as páginas ímparas pela ordem normal (princípio para o fim).

## CONTRATOS DE TRABALHO DE ADESÃO

Por  
**Dr. Vítor Pacheco**  
ADVOGADO ESTAGIÁRIO

### Introdução

Grande parte das empresas optam por celebrar contratos de trabalho uniformizados com os seus trabalhadores, o que lhes permite evitar desequilíbrios entre as condições de trabalho oferecidas, garantindo de certa forma o princípio da igualdade entre os trabalhadores que os patrões estão obrigados.

Este fenómeno tem maior ocorrência nas empresas de maior dimensão, mas também já se vai evidenciando nas médias e pequenas empresas.

A contratação por adesão pode acontecer de três formas. Primeiro com a adesão do trabalhador a contratos padronizados elaborados com cláusulas contratuais gerais pré-elaboradas pelo empregador. Em segundo lugar a contratação pode ser feita por adesão do trabalhador a uma proposta individual pré-elaborada pela entidade patronal. Por último, como forma como forma específica que o contrato de adesão assume no Direito do Trabalho, a adesão do trabalhador ao regulamento interno da empresa.

Assim à primeira vista sem grandes delongas opinativas diríamos que se temos uma forma de contratação manifestada por adesão à proposta contratual pré-elaborada e não negociada ou discutida com o trabalhador, fará todo o sentido aplicar o regime do Decreto –Lei 446/85 ao contrato de trabalho celebrado desta forma. Contudo, se repararmos na natureza imperativa da grande maioria das normas do Código do Trabalho, esta legislação só por si, já possui a finalidade de protecção de uma parte contratual mais fraca ou desfavorecida, tal como o Decreto-Lei 446/85 tem por escopo normativo. Ora, fará algum sentido aplicarmos duas legislações ao mesmo caso *sub Júdice*, tendo as duas a mesma finalidade?

### **Sentido e finalidade da aplicação do Decreto-Lei 446/85 ao contrato de trabalho**

É verdade que a protecção dispensada pelo Decreto-Lei 446/85 ao aderente constitui um *minus* em relação aos níveis de protecção que as normas laborais projectam no trabalhador. Será necessário ter em conta que a razão de protecção do trabalhador, nas normas laborais, é distinta da plasmada nas normas de protecção do aderente. Neste sentido se pronuncia Alexandre Mota Pinto ao afirmar “*com efeito, o Decreto-Lei 446/85 dirige-se a uma forma de contratar em que uma das partes apenas tem a liberdade de aderir (ou não) ao conteúdo contratual. Não pressupõe, no entanto, a debilidade económica de uma das partes face à outra, uma vez que não limita a sua eficácia protectora aos aderentes que sejam consumidores finais, antes a estende a empresários ou entidades equiparadas. Protege, pois, autonomamente, a liberdade contratual, limitando os resultados injustos de um abuso de liberdade contratual do utilizador, independentemente da qualidade do aderente. Já as normas de Direito do Trabalho dirigem-se a um tipo de contrato, e não a uma forma de contratar, com a finalidade protectora de umas das partes, o trabalhador, tendo em conta a constatação (histórica!), de que este se encontra numa posição económica, e mesmo estruturalmente, débil perante o empregador.*” (in, Questões Laborais Ano X – 2003, Coimbra Editora, pag. 46 e 47)

Ora, a legislação laboral não protege o trabalhador dos excessos de liberdade contratual do empregador resultantes da forma específica pela qual o contrato é celebrado, mas apenas dos excessos de poder do empregador, limitador da capacidade negocial do trabalhador. Pelo facto de não ser só trabalhador mas, também, aderente, e como tal se encontrar exposto a riscos associados à forma como contratou, justificar-se-á a aplicação do Decreto-Lei 446/85 ao contrato de trabalho, para protecção do trabalhador.

### **Da remissão do Código do Trabalho para o regime das Cláusulas Contratuais Gerais.**

O Código de Trabalho prevê a aplicabilidade do regime das cláusulas contratuais gerais ao contrato de trabalho, fazendo-o nos art. 95.º e 96.º.

No art. 96.º prevê-se a possibilidade de o trabalhador celebrar contrato de trabalho mediante a adesão do trabalhador a cláusulas pré-elaboradas pelo empregador ou, no art. 95.º, pela adesão do trabalhar ao chamado regulamento interno da empresa.

No entanto, estas duas normas não estão isentas de controvérsias. Tanto o art. 95.º como o art. 96.º do CT suscitam questões de relevante importância.

Deixando o art. 95 para outro capítulo, debrucemo-nos sobre o art. 96.º do CT. Se atentarmos à primeira parte corpo da norma veremos, que esta restringe a aplicação do regime das Cláusulas Contratuais Gerais aos aspectos essenciais do contrato de trabalho de adesão. Surge, assim, a questão de saber o que constituirá os aspectos essenciais de um contrato de trabalho. Segundo Alexandre Mota Pinto, “*aspectos essenciais são, sem dúvida, as prestações que formam o contrato de trabalho: a prestação de trabalho e a retribuição.*” (in, *Questões Laborais* Ano X – 2003, Coimbra Editora, pag. 69)

Estes são certamente os elementos essenciais que enformam um contrato de trabalho, a prestação de trabalho, a cargo do trabalhador, e a respectiva retribuição, a cargo do empregador. Mas, contudo, não se restringirão a estas duas prestações, serão mais que isso. Elementos essenciais serão, todos os que concretizarem estas duas directrizes, (a prestação de trabalho e retribuição), ou seja, serão elementos essenciais do contrato de trabalho o objecto da prestação de trabalho, o modo como esta deve ser desenvolvida, o tempo (tempo de trabalho) em que deverá ser prestada e o espaço (local de trabalho) onde deve ser desenvolvida a prestação de trabalho.

Por outro lado, a retribuição, como é óbvio também será um elemento essencial do contrato, já que não existe contrato de trabalho sem a retribuição.

Mas, já não serão elementos essenciais do contrato de trabalho, todos aqueles aspectos que complementam e coadjuvam os elementos essenciais, e ainda todos aqueles que na falta de disposição das partes a lei supletivamente se encarrega de determinar. Assim, será elemento essencial, por exemplo, o *quantum* da retribuição, mas já não o será o lugar em que deverá ser paga. A estipulação de uma cláusula de não concorrência também não será um elemento essencial do contrato, mas sim um elemento complementar. Contudo, só casuisticamente é que poderemos dizer que determinada cláusula do contrato é ou não elemento essencial do mesmo.

Pedro Romano Martinez acrescenta, que do art. 96.º do CT para além de nos levar por questões complexas, nomeadamente as de saber, casuisticamente, o que serão elementos essenciais do contrato, poderá conduzir a soluções muito pouco coerentes, por exemplo, será correcto dizer que é válida uma cláusula relativa a aspectos não essenciais do contrato

constante de um formulário que não foi fornecido ao trabalhador? E será válida uma cláusula absolutamente proibida, nos termos do regime das C.C.G., constante de um formulário sobre aspectos não essenciais do contrato?

Apesar de tudo refere o insigne professor que *“parece que a resposta às duas questões, não obstante a letra do preceito, deverá ser negativa. (...) 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 aspectos essenciais do contrato de trabalho, devem ser ponderadas com base numa justificação de ordem empresarial; (...) Deste modo, uma cláusula que, desinserida do contexto da organização empresarial, poderia ser proibida, será lícita porque não respeita a aspectos essenciais do contrato e justifica-se nesse contexto.”*

Já quanto à segunda parte do art. 96.º do CT, deparamo-nos com uma formulação um tanto surpreendente. Aqui se estipula a aplicação do regime das C.C.G. aos aspectos essenciais do contrato, cujo “conteúdo se determine por remissão para cláusulas de instrumento de regulamentação colectiva”.

Ora, se lermos o art. 3.º alínea e) do Decreto-Lei n.º 446/85, veremos que este exclui o campo de aplicação do regime das C.C.G. às cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva. É notório que estas duas normas estão em contradição.

Haverá algum sentido na *ratio* do art.96.º do CT, ou terá sido puro lapso do legislador?

Na negociação colectiva não se verificam os motivos que conduziriam à protecção do aderente, isto é, a posição de inferioridade de uma das partes face à supremacia negocial da outra. Pelo contrário, a contratação colectiva permite ao trabalhador ultrapassar a sua inferioridade individual, e representados colectivamente pelas Associações Sindicais, negociar com os empregadores uma disciplina conforme aos seus interesses.

No entanto, embora haja esta aparente discrepância, poder-se-á retirar uma interpretação com sentido útil deste art. 96 do CT, adequando-o ao art. 3.º alínea e) do Decreto-Lei 446/85. Assim, uma cláusula de uma convenção colectiva, que se afigure equitativa em termos abstractos, se a incorporarmos num concreto contrato de trabalho, e considerada no conjunto das cláusulas contratuais, configurar uma cláusula relativamente proibida ou contrária à boa-fé. Assim, parece justificável alastrar o regime do Decreto-Lei 446/85 aos contratos de trabalho, cujos aspectos essenciais são remetidos para cláusulas de instrumento de regulamentação colectiva.

Na verdade, muitas vezes os trabalhadores contratantes não são filiados em quaisquer associações sindicais, não estando os contratos celebrados por estes sujeitos à força normativa das Convenções Colectivas de Trabalho, optando o empregador, por remeter para cláusulas convencionais e, assim, formular uma proposta contratual imodificável.

Contudo esta interpretação não se poderá restringir à aplicação do regime das C.C.G aos contratos de trabalho de adesão em que o empregador e/ou trabalhador não se encontrem filiados em associações colectivas, pois, além de contrariar o sentido literal da norma, discriminaria os trabalhadores sindicalizados, cujos contratos de trabalho, na parte regulada por remissão para CCT, não beneficiariam da tutela decorrente do regime das C.C.G. Assim, este regime deve abranger igualmente os dois tipos de contratantes, tanto os sindicalizados como os não sindicalizados.

Concluindo em conformidade com Alexandre Mota Pinto, *“O Art. 96.º, ao sujeitar ao regime das cláusulas contratuais gerais a incorporação/aplicação das cláusulas convencionais num/a um concreto contrato de trabalho, embora criticável por outros motivos, não padece, a nosso ver, do vício de inconstitucionalidade por violação do Direito de Contratação colectiva.”*.

VÍTOR PACHECO  
ADVOGADO ESTAGIÁRIO