

O REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA*

*Ana Isabel Lambelho Costa
Docente da ESTG-Leiria
Instituto Politécnico de Leiria*

I - INTRODUÇÃO

“A vontade contratual pode manifestar-se, por parte do empregador, através dos regulamentos internos de empresa” (artigo 95.º do CT)

“O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.” (artigo 153º, n.º 1, do CT)

Os segmentos de norma citados são as duas grandes referências do legislador à figura de que nos ocuparemos nas próximas páginas – o *regulamento interno de empresa* (R.I.). Este é um documento elaborado pelo empregador, obedecendo a um determinado procedimento, que contém, de forma sistemática, um conjunto de regras que se impõem a todos os trabalhadores e que versam sobre a organização e disciplina na empresa.

Atento o conteúdo das normas supra mencionadas, logo percebemos a importância do R.I.. De facto, ele pode estar quer na génese da relação laboral, quer condicionar a execução do contrato de trabalho. Quanto ao primeiro dos aspectos, sempre se dirá que não é nota distintiva do contrato de trabalho, porquanto não é só neste tipo de contrato, nem ramo do Direito, que se reconhece a uma das partes a possibilida-

* O presente trabalho constitui, salvo pequenas alterações, o relatório apresentado em Maio de 2006 para aprovação na disciplina de Direito do Trabalho I, do curso de mestrado em Ciências Jurídico-Laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

de de elaborar, de forma unilateral e prévia, estipulações que devem ser aceites em bloco pela contraparte, sem qualquer possibilidade de negociação individual. Este é o fenómeno bem conhecido das cláusulas contratuais gerais e dos contratos de adesão¹ para cuja disciplina o legislador laboral também remete (artigo 96.º do Código do Trabalho, em diante designado por CT)².

O que a nosso ver é *suis generis* no R.I. é o direito que a ordem jurídica reconhece ao empregador de elaborar regras dotadas de generalidade e de coercibilidade, sobre o modo como o trabalhador deve cumprir o contrato de trabalho. Sendo a relação trabalhador – empregador eminentemente privada, fundada no contrato, poderia causar estranheza a atribuição de tão vastos poderes a uma das partes. Na verdade, ao

¹ Entre nós, os contratos de adesão e as cláusulas contratuais gerais vêm reguladas no Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de Outubro. Às cláusulas contratuais gerais refere-se o artigo 1.º, n.º 1, do mencionado Decreto-Lei. Podemos apontar como características destas cláusulas a *pré-formulação* (as cláusulas são elaboradas num momento prévio ao da celebração do contrato), *unilateralidade* (as cláusulas são elaboradas por uma das partes – o contraente mais forte da relação jurídica), *imodificabilidade* (ausência de negociação das cláusulas; ao contraente mais débil coloca-se apenas a opção de aceitar as cláusulas ou não celebrar o contrato. Esta opção pode, na prática, não se verificar, sobretudo, quando se trate de empresas que detêm o monopólio de certos mercados e de bens de primeira necessidade), *generalidade* (as cláusulas são predispostas para um conjunto indeterminado de potenciais contraentes) e *indeterminação* (no sentido em que as mesmas são elaboradas para serem usadas num número indeterminado de contratos, ainda que, de facto, não o sejam; o que releva *in casu* é a intenção com que foram elaboradas). Já os contratos de adesão estão regulados no n.º 2 do artigo 1.º do referido Decreto-Lei. São contratos de adesão aqueles que sejam pré-elaborados por uma das partes e em que as suas cláusulas não estejam sujeitas à discussão e alteração por acordo das partes, ainda que sejam redigidos apenas para um contraente e/ou para uma singular utilização. Sobre a distinção *vide* ALMENO DE SÁ, *Cláusulas Contratuais Gerais e Directiva Sobre Cláusulas Abusivas*, 2ª edição, Almedina, 2001. Ainda sobre o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais *vide*, entre outros, JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO, *O Problema do Contrato – As Cláusulas Contratuais Gerais e o Princípio da Liberdade Contratual*, Almedina, 2003.

² Acerca dos eventuais problemas de compatibilização normativa gerados pela remissão do Código do Trabalho para o regime das cláusulas contratuais gerais, nomeadamente quando em causa esteja remissão do contrato de trabalho para cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, *vide* ALEXANDRE MOTA PINTO, “O contrato de trabalho de adesão no Código do Trabalho: notas sobre a aplicação do regime das cláusulas contratuais gerais ao contrato de trabalho”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, pp. 191 e ss..

empregador é permitido não só determinar, prévia e unilateralmente, o conteúdo do contrato de trabalho, como também, durante a vigência e cumprimento do mesmo concretizar os termos em que o trabalhador se obriga a prestar a actividade acordada. Este poder pode ser exercido individualmente, isto é, relativamente a cada trabalhador (no âmbito de um poder de direcção, diríamos, restrito) ou de uma forma generalizada sobre todos os trabalhadores (no âmbito do poder regulamentar).

Esta possibilidade de o empregador, unilateralmente, estabelecer as regras internas de organização e disciplina do trabalho é uma especificidade do contrato de trabalho. O trabalhador, ao celebrar um contrato de trabalho, coloca-se perante o empregador numa situação de subordinação jurídica, isto é, vê a sua actividade inelutavelmente conformada pelas ordens e directivas do empregador³. Este, dentro dos limites do contrato e do estabelecido pelas normas laborais⁴, tem o poder de dar ordens ao trabalhador. Essas ordens podem assumir um carácter específico e individual ou ser de natureza mais genérica e aplicável a um conjunto mais ou menos vasto de trabalhadores.

As considerações precedentes suscitam várias questões, nomeadamente, a do posicionamento do poder regulamentar do empregador no conjunto dos poderes que lhe são legalmente reconhecidos e o da sua

³ Segundo MONTEIRO FERNANDES, a “subordinação jurídica consiste numa *relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações dadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem*”, *Direito do Trabalho*, 12ª edição, Almedina, 2004, p. 133. Para uma aproximação e concretização jurisprudencial do conceito de subordinação jurídica, *vide* Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, doravante designado por STJ, de 7/10/1998 (publicado na Colectânea de Jurisprudência, Ano VI, Tomo III, 1998) e de 18/11/1999 (publicado na Colectânea de Jurisprudência, Ano VII, Tomo III, 1999) e Acórdãos do STJ de 18/06/2003 e de 16/06/2004 (publicados em www.dgsi.pt, consultado em 11/03/2006).

⁴ Entendemos aqui por normas laborais não só as fontes de Direito do Trabalho comuns aos vários ramos de Direito, mas também os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho e os usos laborais (artigo 1.º do CT). Era controversa na doutrina a qualificação dos usos como fonte do Direito. A eles se referia o artigo 12.º da LCT. O actual artigo 1.º do CT menciona os usos laborais como fonte, o que pode, no entender de alguns autores, levantar vários problemas jurídicos. Sobre a problemática dos usos laborais como fonte do Direito do Trabalho *vide* BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, Volume I, 3ª edição, Verbo, 2004, pp. 524-532, e JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Volume I, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Serviço de Textos, 2004, pp. 62-63.

eventual autonomia; a dos limites do poder regulamentar e a da sua natureza jurídica.

II - DOS PODERES DO EMPREGADOR EM GERAL

Os poderes são os elementos do direito subjectivo: são as disponibilidades de meios conferidas ao titular daquele para alcançar o fim que a ordem jurídica protege com a atribuição do direito⁵.

A Lei define o contrato de trabalho como aquele pelo qual alguém se obriga a prestar uma determinada actividade sob as ordens e direcção de outra(s) pessoa(s) (artigos 10.º do CT e 1152.º Código Civil, doravante referido como CC). Daqui resulta que, por definição, a obrigação assumida pelo trabalhador é uma obrigação de meios, heterodeterminada, isto é, pelo contrato de trabalho o trabalhador obriga-se a prestar uma actividade, cujos resultados se repercutem *ab initio* na esfera jurídica do empregador, por conta de quem correm os riscos da actividade, cabendo a este último o direito subjectivo⁶ (aqui entendido em sentido amplo) de dispor da capacidade de trabalho do trabalhador para alcançar os seus próprios objectivos – a produção e a obtenção de um lucro – que são, aliás, dignos de tutela constitucional (confrontar com o artigo 61.º da CRP). Como refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, tem aqui plena aplicação a ideia de poder jurídico⁷. De facto, o

⁵ ANA PRATA, *Dicionário Jurídico*, 4ª edição, Almedina, 2005, p. 884.

⁶ Há autores que autonomizam do conceito de direito subjectivo os *direitos de direcção, poderes-deveres* ou *poderes funcionais*. Neste sentido, MIGUEL REALE para quem o que fundamentalmente distingue o direito subjectivo dos direitos de direcção é o facto de o titular do primeiro poder ou não usar o seu direito, enquanto o titular do poder não pode deixar de praticar as funções da sua competência MIGUEL REALE, *apud* A. SANTOS JUSTO, *Introdução ao Estudo do Direito*, 2ª edição, Coimbra Editora, 2003, pp. 53-55. Refutando a distinção e afirmando os poderes do empregador como direitos subjectivos (sem mais), *vide* A. SANTOS JUSTO, *Introdução ao Estudo do Direito*, *cit.*, p. 53. Sobre o conceito de poderes funcionais ou direitos-deveres *vide* ainda JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, Volume 1, 10ª edição, Almedina, 2003, p. 61.

⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, 1993, pp. 104-106. Não podemos deixar de realçar a ter-

empregador fica investido de determinados poderes, reconhecidos pela lei, que lhe permitem direccionar a actividade do trabalhador e punir as actuações deste desconformes com as orientações por ele estabelecidas. Nesta relação jurídica cabe a um dos sujeitos o poder de determinar, dentro dos limites do contrato e da lei, o modo como a contraparte presta a sua actividade e ainda um verdadeiro poder punitivo, caso o trabalhador não cumpra as ordens dadas⁸.

Não é unânime na doutrina o elenco dos poderes do empregador. Se dois deles são por todos os autores referenciados – o poder de direcção e o poder disciplinar – outros há sobre os quais se levantam divergências não tanto quanto ao seu reconhecimento mas, sobretudo, quanto à sua autonomia e/ou caracterização como poder laboral do empregador – o poder regulamentar e o poder organizativo⁹.

A celebração do contrato de trabalho gera para o trabalhador o dever de desempenhar uma actividade sob a autoridade e direcção do empregador e, concomitantemente, este fica investido do poder de dirigir e organizar a actividade daquele¹⁰. Na expressão legal, “Compete ao em-

minologia usada no âmbito laboral no que tange à posição jurídica do empregador. De facto, nesta relação jurídico-privada um dos sujeitos dispõe de *poderes* a que o outro está *sujeito*. Esta relação de supra-infra-ordenação de que aqueles vocábulos nos dão conta só encontra paralelo no Direito Público, mais concretamente nas relações jurídico-administrativas. Também por esta via se afirma a desigualdade fáctica entre os sujeitos laborais. Afirmando a pertinência da palavra *poder* para caracterizar a situação jurídica do empregador *vide* RUI ASSIS, *O Poder de Direcção do Empregador – Configuração geral e problemas actuais*, Coimbra Editora, 2005, pp. 55-56.

⁸ Afirmando a singularidade do poder disciplinar laboral no âmbito do direito privado *vide* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Os limites do poder disciplinar laboral”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume I, Almedina, 2003, pp. 179-211. É também esta particularidade do Direito do Trabalho que, na análise da autora contribui, juntamente com outros elementos, para a afirmação da autonomia dogmática do Direito do Trabalho. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, 2005, pp. 466-467.

⁹ Sobre os poderes do empregador em geral *vide*, entre outros, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Volume II, Serviços de Acção Social da U.C., Serviço de Textos, 2004, pp. 103-104; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 256-275; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, 2005, pp. 597-613.

¹⁰ Como é sabido, não se esgotam nestes os direitos e deveres nascidos do contrato de trabalho. Desde logo, e como deveres que “explicitam o seu carácter sinalagmático e de execução continuada” (MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento...*, *cit.*, p. 147), temos o dever do trabalhador prestar trabalho e o dever de retribuição

pregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho” (artigo 150.º CT). Daqui resultam duas ideias: por um lado, o poder de direcção não é ilimitado, antes devendo ser exercido dentro dos limites que quer a ordem jurídica quer o contrato celebrado estabeleceram¹¹; por outro lado, resulta que cabe ao empregador determinar o modo como deve ser prestado o trabalho. Aqui se inclui a faculdade de o empregador determinar as regras técnicas de realização do trabalho (isto é, as regras relativas ao *modus operandi*, aos processos de fabrico, etc.) e também as directivas sobre o modo de organização do trabalho em sentido amplo (horários, normas de utilização dos equipamentos da empresa, regras de conduta a observar no relacionamento entre os colegas e com os clientes, etc.).

Numa perspectiva ampla, o poder de direcção abarca não só o poder de determinar o concreto modo de agir de cada trabalhador, como também o poder de organizar, de uma forma mais genérica, a actividade dos trabalhadores da empresa¹². É nesta última vertente que se costuma identificar a existência de um poder regulamentar do empregador.

do empregador. Expressão da subordinação jurídica em que o trabalhador se encontra é o seu dever de obediência e o correlativo poder disciplinar do empregador. A par destes podemos encontrar outros direitos e deveres de ambos os sujeitos laborais. Sobre o tema *vide*, entre outros, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Volume II, *cit.*, pp. 89-105; MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 192-242 e 256-287; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 484-508 e 593-613.

¹¹ No âmbito do poder de direcção o empregador não pode, por exemplo, ordenar a um trabalhador que contratou como técnico informático, que passe a desempenhar as funções de empregado de balcão no bar da empresa. O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à actividade para as quais foi contratado (artigo 151.º, n.º 1, do CT). O exercício do *ius variandi* tem, em qualquer caso, que obedecer aos requisitos impostos pelo artigo 314.º do CT ou estabelecidos em acordo.

¹² MONTEIRO FERNANDES adopta um conceito ainda mais amplo de poder de direcção, inserindo neste não só o poder conformativo da prestação e o poder regulamentar, mas também aquilo a que chama o poder determinativo da função – o “poder determinativo da função”, ou seja, o poder de atribuir ao trabalhador “um certo posto de trabalho na organização concreta da empresa” (*Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 256-257) – e o poder disciplinar. Parece-nos que o poder disciplinar, pela sua natureza, tem autonomia face ao poder de direcção; relativamente ao poder determinativo da função, temos algumas dúvidas quanto à sua inclusão no poder de direcção, na medida em que, surgindo ele num momento prévio ou, pelo menos, contemporâneo ao surgimento da relação laboral, deve ser antes considerado no âmbito do poder organizativo. Todavia, a distinção e concreta inserção não assume, na prática, grande relevância.

Quando nos questionamos sobre o fundamento do poder de direcção, isto é, sobre a razão pela qual a ordem jurídica atribui este poder ao empregador, várias teses se perfilam, desde as clássicas *teses contratualistas*¹³ e *institucionalistas*¹⁴, às *teorias intermédias*¹⁵. Sem querermos ser exaustivos no tratamento do tema, o mesmo também não nos poderá ser indiferente na medida em que condicionará as nossas respostas futuras. Parece-nos que a resposta à questão terá de ter sempre como referencial a ordem jurídica constituída, pelo que o primeiro passo será procurar se o sistema jurídico-normativo dá alguma resposta ou, pelo menos, pistas para a solução do problema. Ora, como logo se começou por afirmar, os artigos 10.º e 150.º CT parecem fazê-lo. Por um lado, é com

¹³ O plural é aqui empregue propositadamente, na medida em que, apesar do substrato comum, quer a concepção mais contratual, quer a institucional, encontram cambiantes de autor para autor e de época para época. Em traços largos, podemos dizer que as teses contratualistas se inspiraram inicialmente na filosofia liberal da segunda metade do século XIX, pelo que elegem o contrato como o paradigma da liberdade e da composição justa de interesses. Através do contrato o trabalhador aceita colocar a sua força de trabalho à disposição do empregador, o que legitima este último a conformá-la de acordo com os seus interesses. É o contrato que investe o empregador numa posição particular de autoridade e direcção.

¹⁴ Segundo RUI ASSIS (*O Poder de Direcção...*, cit., p. 16), as teses institucionalistas afirmaram-se a partir do reconhecimento da falência dos quadros civilísticos para explicar a relação laboral (na medida em que ignoram a desigualdade de posicionamento das partes) e assentam no conceito de instituição e, mais tarde, de empresa como entidade distinta do empregador e com um verdadeiro interesse próprio. Inserindo-se os trabalhadores numa determinada estrutura empresarial, a sua actuação deixa de ser vista isoladamente para passar a ser encarada de uma perspectiva funcional relativamente aos interesses superiores da organização. O indivíduo “dilui-se” na empresa, passando a sua actuação a subordinar-se e a fazer sentido na medida em que comunga de um todo que é a empresa, como se de um ente orgânico se tratasse. As teses institucionalistas evoluíram dando lugar a duas correntes: a orientação *comunitária* e a orientação *autoritária* (RUI ASSIS, *O Poder de Direcção...*, cit., p. 120).

¹⁵ Partindo ora das teses contratualistas ora das institucionalistas, os diversos autores reconhecem as suas fragilidades e tentam encontrar um modo de superação das mesmas. Alguns autores partem do contrato para fundamentar os poderes do empregador para, logo em seguida, lhe acrescentarem uma nota institucional. “O contrato de trabalho é a porta pela qual o trabalhador ingressa na organização da empresa, a qual se configura como uma organização laboral não paritária mas sim hierárquica, cuja existência acrescenta ao estatuto de subordinação do trabalhador elementos muito importantes que não podem ser explicados se se atender somente ao contrato” (ALFREDO MONTROYA MELGAR, *apud*, RUI ASSIS, *O Poder de Direcção...*, cit., p. 139).

a celebração do contrato de trabalho que o trabalhador se submete às ordens e directivas do empregador, encetando uma relação jurídica em que as partes estão assumidamente numa posição de desigualdade. O contrato de trabalho parece ser, assim, o título jurídico que legitima o empregador a dar ordens ao trabalhador. Por outro lado, não se podem olvidar as razões do empregador que motivam a celebração do contrato de trabalho – ele recorre a este instrumento jurídico porquanto quer pôr a funcionar uma determinada estrutura produtiva, organizando-a e gerindo-a como melhor entender. É a organização de meios (ou pelo menos, a necessidade de realização de uma certa actividade que o empregador não pode, por si só, desempenhar), que serve de ratio última para a celebração do contrato de trabalho e atribuição ao empregador do poder directivo, na medida em que, se ela não existisse não seria necessário estabelecer esta relação jurídica¹⁶.

Este seu poder é também reconhecido pela ordem jurídica, aliás, ao mais alto nível – o artigo 61.º, n.º 1, da CRP reconhece o direito de livre iniciativa económica.

Reconhecendo a Constituição o direito à livre iniciativa económica e atentos os quadros da nossa organização económico social (que são os quadros de uma economia mista – artigo 80.º da CRP), o poder de direcção é um dos meios que o legislador colocou à disposição do empregador para que este alcance um fim que a ordem jurídica também prossegue. Todavia, esse poder só pode ser exercido através da celebração de um contrato de trabalho.

Ao empregador é reconhecido o poder disciplinar. Porém, ao contrário do que acontece com o poder de direcção, o legislador não tenta defini-lo (confrontar com o artigo 365.º do CT). Segundo a doutrina, ele consiste “na faculdade de o empregador sancionar faltas laborais do trabalhador ao seu serviço”¹⁷. Como afirma JORGE LEITE, “o trabalhador pode ser «punido» por não ter cumprido os deveres resultantes do contrato ou por ter violado deveres conexos com exigências da or-

¹⁶ Nas palavras de LUÍSA RIVA SANSEVERINO, “o poder directivo encontra ampla legitimação porquanto é funcionalmente necessário para a organização do trabalho numa determinada empresa” (*Curso de Direito do Trabalho*, 11ª edição, 1971, p. 207, tradução de ELSON GUIMARÃES GOTTSCHALK).

¹⁷ JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Volume II, *cit.*, p. 103.

ganização em que se ocupa”¹⁸, isto é, a aplicação ao trabalhador de uma sanção disciplinar pode resultar do não acatamento de uma norma do regulamento interno da empresa, que não se prenda directamente com a execução da actividade contratada.

Há ainda autores que identificam como prerrogativa do empregador o poder organizativo. É indiscutível que o empregador tem o poder de gerir a sua organização de meios do modo que entender mais apto para a consecução dos objectivos a que se propõe. É ele quem toma as opções económicas e financeiras de investimento, de produção, de mercado, de gestão em geral. É ele quem tem nas suas mãos a gestão da organização que criou, o que se poderá reflectir nas relações jurídico-laborais estabelecidas. Todavia, este poder organizativo é independente de qualquer dos poderes laborais retro mencionados, desde logo porque ele é-lhe reconhecido mesmo que não existam trabalhadores subordinados ao seu serviço. Por isso, a maior parte da doutrina afirma que “o poder organizativo não detém, em si mesmo, qualquer natureza especificamente laboral”¹⁹.

III - DO PODER REGULAMENTAR EM ESPECIAL

*Le chef d'entreprise s'étant vi reconnaître, d'abord par la jurisprudence, puis par la loi, un pouvoir réglementaire inhérent à sa fonction*²⁰.

A doutrina discute se o empregador é titular de um poder regulamentar (autónomo). Embora a generalidade dos autores reconheça ao empregador o poder de elaborar normas genéricas sobre o modo de execução do trabalho (em sentido amplo), não autonomiza esse poder,

¹⁸ *Idem*.

¹⁹ RUI ASSIS, *O Poder de Direcção...*, cit., p. 85. Perfilhando também esta posição, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento do Poder Disciplinar...*, cit., pp. 150-155. Em sentido diverso, vide, PHILIPPE LANGLOIS, para quem o poder organizativo é um poder laboral com existência autónoma, embora intimamente relacionado com os restantes poderes laborais do empregador (“Le pouvoir d’organisation et les contrats de travail”, *Droit Social*, nº 1, 1992, pp. 83-90).

²⁰ ALAIN SUPIOT, “Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l’entreprise”, *Droit Social*, nº 3, Mars, 1989, pp. 197.

inserindo-o, sobretudo, no poder de direcção²¹. Outros, pelo contrário, reconhecem a autonomia do poder regulamentar no conjunto dos poderes do empregador²². Parece-nos que só terá sentido erigir este direito de elaborar regulamentos internos de empresa em poder autónomo do empregador se conseguirmos identificar aspectos peculiares do mesmo. Para tanto, analisemos os seguintes aspectos: o tratamento legislativo; o modo de exercício deste poder; o objectivo; o âmbito e o fundamento²³.

Como já se disse²⁴, o legislador menciona os R.I. em duas normas do CT – no artigo 95.º e no artigo 153.º. Da óptica do legislador, a relevância dos R.I. opera, fundamentalmente em dois momentos: no da formação do contrato (podendo funcionar, então, como uma proposta de contrato feita pelo empregador – é o reconhecimento da faceta contra-

²¹ Neste sentido *vide* MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 256-262; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 597-602; LUÍSA RIVA SANSEVERINO, *Curso de Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 32 e 207-209; HUBERT GROUDEL, *Droit du travail*, Masson et Cie, Éditeurs, 1974, pp. 18 e ss.; ANTONIO MARTÍN VALVERDE / FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ / JOAQUÍN GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 11ª edição, Tecnos, pp. 239-241; GIULIANO MAZZONI, *Manuale di Diritto del Lavoro*, Vol. I, 6ª edição, Dott. A. Giuffrè editore, 1988, pp. 202-207. Já MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, negando embora a autonomia do poder regulamentar, não o reconduz apenas ao poder de direcção, mas também ao poder disciplinar, atendendo àquilo a que chama o duplo âmbito do poder regulamentar (*Do Fundamento do Poder Disciplinar...*, *cit.*, p. 182). Neste último sentido *vide* também JOÃO FRANCISCO DE ALMEIDA POLICARPO, “O Regulamento de Empresa – Sua Função”, *Estudos Sociais e Corporativos*, nº 29, VII, Março de 1969, pp. 15-32.

²² Assim, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Volume II, *cit.*, p. 103; NICOLE CATALA, *L'entreprise, Droit du Travail*, publié sous la direction de G. H. Camerlynck, Tome 4, Dalloz, 1980, pp. 200-227; G.H. CAMERLYNCK / GÉRARD LYON-CAEN / JEAN PÉLISSIER, *Droit du Travail*, Dalloz, 3ª edição, 1986, pp. 381-396; JACQUES GHESTIN / PHILIPPE LANGLOIS, *Droit du travail*, Éditions Sirey, 5ª edição, 1983, pp. 115-116; JEAN PÉLISSIER / ALAIN SUPIOT / ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du travail*, 21ª edição, Dalloz, 2002, pp. 961-974; JEAN-MAURICE VERDIER / ALAIN COEURET / MARIE-ARMALLE SOURIAC, *Droit du Travail*, 12ª edição, Dalloz, 2002, pp. 113-117.

²³ Analisaremos apenas a autonomia do poder regulamentar face ao de direcção, porquanto nos parece ser relativamente a este que surgem as maiores divergências. Na verdade, apesar de o R.I. poder prever aspectos relacionados com o poder disciplinar, não é esse o seu principal objectivo, como veremos.

²⁴ *Vide* ponto I.

tual do R.I.) e no da prestação do trabalho. Podemos vislumbrar aqui um ténue reconhecimento legislativo da autonomia do poder regulamentar por dois motivos. Por um lado, se a elaboração de R.I. fosse apenas uma forma de exercício do poder de direcção, então, mandaria a boa técnica legislativa que o seu tratamento fosse feito no mesmo preceito legal, tal como, de resto, acontecia no Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966. Por outro lado, a consagração normativa autónoma do R.I. insere-se numa linha evolutiva que vai no sentido do reconhecimento, clarificação e delimitação dos poderes patronais que, embora não esqueça os direitos dos trabalhadores, caminha no sentido da maior flexibilização das condições de trabalho, conferindo e reconhecendo ao empregador mais poderes de adaptação da força de trabalho às necessidades da organização²⁵. A própria terminologia usada (sobretudo no artigo 153.º) é indiciadora de tal reconhecimento.

E quanto ao modo de exercício do poder regulamentar? Será que ele é diferente do modo de exercício do poder de direcção? O empregador exerce o poder de direcção através da emissão de comandos individuais e concretos sobre o conteúdo e demais circunstâncias relativas ao exercício da actividade laboral, ou seja, ordens dirigidas a um trabalhador individualizado ou individualizável. Essas ordens, embora possam ter uma vocação duradoura, não têm a pretensão de generalidade, no sentido de virem a ser observadas por todos os trabalhadores da empresa ou do sector em causa, nem pelo trabalhador que, no futuro, substitua o trabalhador inicialmente visado. Acresce que o exercício deste poder não está sujeito a nenhuma forma ou procedimento. Trata-se de um poder de exercício casuístico.

O mesmo já não acontece com o poder regulamentar. A sua forma de exteriorização por excelência é o R.I., isto é, um documento escrito contendo comandos aplicáveis a todos ou a um grupo de trabalhadores, com uma vocação de perpetuidade – o R.I. vincula não só os trabalhadores que, na data da sua emissão, trabalhem para o empregador, mas também todos aqueles que o venham a fazer, para além de vincular o próprio empregador. A elaboração do R.I. tem uma tramitação própria – consulta à comissão de trabalhadores (que tem o direito de emitir parecer – artigo 153.º, n.º 2, CT e 357.º, n.º 1, al. c), RCT), publicitação

²⁵ A propósito, veja-se a exposição de motivos da proposta de lei do CT.

junto dos trabalhadores e registo e depósito na IGT, sob pena de ineficácia (artigo 153.º, n.º 2 e 3, CT).

Mesmo quando o poder regulamentar se traduz na emissão de “notas de serviço” ou “circulares internas”, sem observância do procedimento que acabámos de referir, ainda assim, essas *ordens* são gerais. Estas manifestações do poder do empregador não se distinguem substancialmente dos R.I. Trata-se, em qualquer dos casos, “de *actos directivos ou organizativos de formação complexa*”²⁶. Todavia, porque envolvem “um *processo* mais ou menos tramitado (...) cujo momento terminal, o da *eficácia do acto*, se localiza na sua publicação”²⁷, distinguem-se das ordens dadas no âmbito do poder de direcção.

Com a elaboração do R.I. o empregador pretende fixar de forma estável e estruturada as regras de funcionamento da empresa, aqui se incluindo quer as normas respeitantes ao modo de execução do trabalho quer as regras de organização em sentido amplo – regras de contratação, promoções, carreiras, regras de conduta a observar no contacto com clientes e com os colegas, normas de higiene e segurança no trabalho, padrões de qualidade da empresa, etc..

O R.I. assume especial importância nas organizações de maior dimensão, em que as relações de hierarquia apresentam algum grau de complexidade e onde, por isso, os “canais de comunicação” entre as chefias e os trabalhadores subordinados podem mais facilmente sofrer estrangulamentos. “O regulamento interno é, antes de mais, um factor de organização das relações de trabalho. Importa a toda a comunidade a existência de regras nítidas; (...) O regulamento, por outro lado, define a hierarquia da comunidade empresarial e cria as condições de exercício do aparelho disciplinar que assegura essa mesma organização hierárquica”²⁸.

O poder de direcção tem um objectivo mais imediato – ele visa permitir a adaptação quotidiana da forma de prestação de trabalho às necessidades do dia-a-dia. Através do exercício do poder de direcção o empregador concretiza o conteúdo da prestação do trabalhador. O em-

²⁶ MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 261-262.

²⁷ *Idem*.

²⁸ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO, “Regulamento de empresa (*Subsídios para a elaboração de regulamentos de empresa*)”, *Estudos Sociais e Corporativos*, II série, n.º 36, Junho, 1973, p. 94.

pregador tem a possibilidade de “ordenação concreta, técnica e operacional, da conduta a cada momento desenvolvida pelo trabalhador, relativamente às funções desempenhadas”²⁹.

As matérias que, em abstracto, podem ser objecto de R.I. são as mesmas que o empregador pode regular através de comandos individuais e concretos. Nada impede que o empregador imponha a um trabalhador, individualmente, o dever de usar farda, comunique os horários de trabalho ou proíba a utilização do parque de estacionamento da empresa. Porém, esta comunicação individualizada traz problemas acrescidos, porquanto pode, mais facilmente violar direitos dos trabalhadores, nomeadamente o princípio fundamental da igualdade. Há matérias que, por respeitarem a todos os trabalhadores devem ser do conhecimento inequívoco e simultâneo de todos. Trata-se daqueles aspectos que, podendo não ter directamente a ver com a realização da prestação de cada um, são essenciais ao bom funcionamento da empresa, contribuem para o seu sucesso no mercado e para o são ambiente entre os trabalhadores. Sobretudo nas empresas de média e grande dimensão em que o trabalhador por vezes apenas conhece o seu imediato superior hierárquico, torna-se imperiosa a fixação de regras e a clarificação de procedimentos dentro da empresa. O R.I. pode, desta perspectiva, funcionar também como um factor de paz social.

O poder de direcção e o poder regulamentar comungam do mesmo objectivo final – assegurar o bom funcionamento da organização de que o empregador é titular. Contudo, o poder de direcção em sentido estrito tem um *âmbito individual*, enquanto o poder regulamentar tem um *âmbito colectivo*, geral.

Como resulta do que vem sendo dito, o fundamento dos dois poderes não diverge substancialmente: eles são reconhecidos pela CRP no âmbito do direito de livre iniciativa económica, sendo o contrato de trabalho o título que legitima o seu exercício relativamente a certo trabalhador.

Podemos, pois, dizer que se justifica o reconhecimento e tratamento doutrinal autónomo de um verdadeiro poder regulamentar de que o empregador é titular, distinto quer do poder de direcção quer do poder

²⁹ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 2ª edição, Verbo, 1999, p. 178.

disciplinar, embora todos comunguem do mesmo fundamento e objectivo último. Com efeito, este poder de dar instruções e de organizar de modo estável a vida da empresa, de uma forma geral e abstracta, obedecendo a um procedimento próprio, coloca problemas diferentes dos suscitados pelos poderes de direcção e disciplinar sendo, por isso, importante a sua consideração autónoma. Como afirma ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, “o facto de o poder de direcção assumir uma forma regulamentar não é, apenas, uma questão quantitativa: recorrendo à via genérica, o empregador está a assumir situações jurídicas qualitativamente diferentes da do mero comando individual”³⁰.

IV - O REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA

I. Figuras afins

O R.I. contém normas gerais e abstractas que, de forma estável, pretendem regular os aspectos de organização e disciplina do trabalho. O R.I. é a forma por excelência de exercício do poder regulamentar, mas não a única. O empregador pode estipular normas através de “circulares internas”, “notas de serviço”, “códigos de conduta”, “códigos de ética” ou documentos análogos. Ora, estas formas de exercício do poder regulamentar levantam problemas práticos acrescidos pois, por vezes, são um meio de os empregadores se eximirem aos procedimento e controlo a que os R.I. estão sujeitos. O que na prática se verifica é que os empregadores, ao invés de elaborarem R.I. para fixarem de forma geral, abstracta e duradoura as condições de trabalho e demais regras de organização e disciplina na empresa, recorrem às “circulares”, dispensando na sua elaboração, nomeadamente, a consulta da comissão de trabalhadores e o registo e depósito na IGT. As circulares internas deixam de exercer a sua verdadeira função – fixação de normas gerais e abstractas, mas transitórias ou casuísticas – para passarem a substituir os R.I.. Quando tal aconteça, as “circulares” devem estar sujeitas ao mesmo regime jurídico dos R.I.³¹. Solução diversa frustraria os objectivos do legislador traçados no artigo 153.º CT, porquanto permitiria

³⁰ *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1994 (reimpressão), p. 177.

³¹ Assim, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA DE ALMEIDA, “*O Regulamento de empresa...*, *cit.*, p. 95.

que os empregadores substituíssem os R.I. por “circulares” ou então os alterassem através destas, ao arrepio do procedimento e controlos estabelecidos.

Com o que se acaba de dizer não se pretende que qualquer “circular” obedeça ao regime do R.I.; apenas aquelas que contenham normas com vocação de perdurarem no tempo. Outra, aliás, não podia ser a solução, sob pena de se coarctar o empregador dos meios necessários para, numa situação concreta, adaptar ou concretizar pontualmente o R.I. ou até adoptar medidas urgentes não previstas no R.I..

Parece, aliás, ser esta a opção do legislador francês quando, no article L122-39, determina que quaisquer documentos que contenham prescrições gerais e permanentes consideram-se, logo que exista um R.I., complemento dele e, estão, em qualquer caso, sujeitos às regras que o *Code du Travail* estabelece para os R.I.³²

O R.I. também não se confunde com a CCT, em diante abreviadamente designada por CCT, nomeadamente com o acordo de empresa. Enquanto que uma CCT resulta de um acordo entre associações sindicais e empregadores ou associações de empregadores, o R.I. é um acto unilateral do empregador. O procedimento de elaboração de uma CCT vem regulado com pormenor no CT (artigo 540.º e seguintes do CT), ao contrário do que sucede com o R.I.. Tanto o R.I. como o acordo de empresa permitem uma adequação das normas legais às especificidades do sector ou empresa em causa, no entanto, o âmbito deste é mais amplo do que o do R.I.. Podem ser regulados pela autonomia colectiva todas as matérias que a lei não exclua expressamente. Há inclusive matérias que a lei só permite que sejam alteradas por instrumento de regulamentação colectiva do trabalho (doravante designados por i.r.c.t.). Por outro lado, o R.I. pode ser tornado obrigatório por i.r.c.t. (artigo 153.º, n.º 5, CT), o que denota uma certa subordinação do R.I. aos i.r.c.t.. Acresce que o acordo de empresa só obriga os trabalhadores da empresa filiados no sindicato outorgante (confrontar com o artigo 552.º CT), ao contrário do R.I. que obriga todos os trabalhadores da empresa independentemente da sua condição de filiados num sindicato. As CCT não são uma forma de o empregador emanar regras gerais e abstractas sobre o funcionamento da sua organização; são antes uma expressão de um poder consti-

³² Neste sentido, PIERRE ORTSCHIEDT, *l'entreprise Face au Nouveau Droit de Travail*, Collection dirigée par Fernad Boulan, Económica, 1985, p. 8.

tucionalmente reconhecido às associações sindicais, tradicionalmente, para melhoria das condições laborais dos trabalhadores³³.

2. Funções

Le règlement intérieur (...), contient des prescriptions considérées par le chef d'entreprise comme nécessaires à la «bonne» marche de celle-ci³⁴.

O R.I. desempenha, sobretudo, uma função normativa – ele estabelece de forma geral e estável as regras de organização do trabalho, de funcionamento da empresa e determina as consequências da violação das mesmas. Com a emanação de R.I. o empregador como que se auto-vincula.

Além disso, através do R.I. adaptam-se outras normas mais gerais, como a Lei e as Convenções Colectivas de trabalho, à realidade de cada empresa ou estabelecimento³⁵. Por outro lado, o R.I. é uma forma eficaz de comunicação entre as chefias e os trabalhadores, porquanto permite o conhecimento simultâneo das regras da empresa. Assim, ele deve ser elaborado com linguagem clara e acessível, por forma a que seja por todos cognoscível³⁶. Por outro lado, ao R.I. deverá ser conferida uma certa estabilidade, de forma a permitir a sua assimilação e consequente cumprimento das suas determinações³⁷.

³³ Defendendo uma evolução dos R.I. para uma “*negociação colectiva* entre a entidade patronal e a instância representativa dos trabalhadores na empresa” vide F. J. COUTINHO DE ALMEIDA, “Os poderes da entidade patronal no direito português”, *Revista de Direito e Economia*, Ano III, nº 2, 1977, pp. 301 e ss.. A verificar-se essa evolução, entende o autor que o R.I. se aproximaria do acordo de empresa adquirindo, deste modo, carácter de fonte de direito.

³⁴ JEAN-CLAUDE JAVILLIER, *Droit du Travail*, 12ª edição, Paris, 1981, p. 273.

³⁵ Neste sentido, HUBERT GROUDEL, *cit.*, p. 18 e G. H. CAMERLYNCK, *Traité de Droit du Travail, Contrat de Travail*, Vol. I, Librairie Dalloz, 1968, p. 34. Note-se que, para que essa *adaptação* seja lícita é imperioso que a norma da lei ou da CCT o permita.

³⁶ Tal como acontece com as normas legais, também o R.I. deve ser redigido com linguagem clara mas rigorosa, pois só assim pode cumprir a sua função de estabelecimento de regras de conduta aceites por toda a comunidade.

³⁷ Também aqui os R.I. se assemelham às normas legais – é contrária à função que

O R.I. pode funcionar, pois, como um modo de optimização e racionalização dos recursos da empresa e, na medida em que é um referencial para futuras decisões do empregador, poderá ser um factor de paz social³⁸.

O O R.I. também pode servir como proposta contratual (confrontar com o artigo 95.º CT). Todavia, entendemos não ser esse o principal objectivo do empregador quando elabora o R.I.. Na verdade, essa função poderia ser satisfeita, com menor esforço, através da elaboração de um contrato-tipo.

Sendo estas as principais funções reconhecidas aos R.I., parece que o seu âmbito de aplicação será todo o estabelecimento do empregador, embora se permita a inclusão de cláusulas dirigidas a sectores particulares do mesmo e não se descarta a possibilidade de existência de R.I. aplicáveis a apenas parte da empresa. Quando o empregador tenha mais do que um estabelecimento poderá elaborar mais do que um regulamento interno, quando as especificidades do caso o justificarem.

3. Processo de elaboração

O R.I. é um acto unilateral do empregador; é a cle que cabe aquilatar da necessidade e oportunidade da sua elaboração. Tal resulta claramente das disposições legais que se referem a esta figura. Porém, isso não significa que o R.I. seja um acto puramente arbitrário do empregador³⁹. É certo que ele é livre de o elaborar ou não⁴⁰, todavia, a partir do momento em que decida fazê-lo está sujeito à normatividade existente, quer quanto ao processo de elaboração, quer quanto ao seu conteúdo.

Desde logo, o R.I. tem de ser precedido de parecer (não vinculativo) da comissão de trabalhadores⁴¹ (artigo 153.º, n.º 3, CT e artigo 357.º, pretendem desempenhar a permanente instabilidade legal.

³⁸ No sentido de os R.I. desempenharem uma função de segurança, *vide*, NICOLE CATALA, *L'entreprise...*, cit., p. 215.

³⁹ Em sentido diverso *vide* JEAN PÉLISSIER, "Le règlement intérieur et les notes de service", *Droit Social*, n.º 1, 1982, pp. 75 e ss.

⁴⁰ O Código do Trabalho deixa na inteira disponibilidade do empregador a decisão de elaborar o R.I.. Em França tal não sucede, pois o article L122-33 do *Code du Travail* impõe a elaboração de um R.I. às empresas que habitualmente empreguem 20 ou mais trabalhadores.

⁴¹ A obrigatoriedade de parecer prévio não transforma o R.I. num acordo. *Vide* infra § 5.

n.º 1, al. c), RCT). Trata-se de uma formalidade *ad substantiam*⁴², pelo que a sua ausência determina a invalidade do R.I., para além de fazer incorrer o empregador numa contra-ordenação (artigo 657.º CT).

Depois de ouvida a comissão de trabalhadores, o empregador elabora a versão final do R.I., que deve enviar à IGT para registo e depósito e publicitar junto dos trabalhadores, designadamente, afixando-o em lugar onde lhes seja possível “o seu pleno conhecimento, a todo o tempo” (artigo 153.º, n.º 3, parte final, CT).

Nos termos do artigo 153.º, n.º 4, CT, o R.I. só produz efeitos depois de recebido na IGT para registo e depósito⁴³. Este acto (de envio para registo e depósito) é condição de eficácia do R.I.⁴⁴. Com o Código

⁴² Neste sentido F. J. COUTINHO DE ALMEIDA, “Os poderes da entidade patronal...”, *cit.*, p. 313. A lei francesa é mais explícita quanto ao carácter essencial deste parecer, determinando que o R.I. não pode entrar em vigor antes de ser submetido à apreciação da comissão de trabalhadores (*article L122-36 do Code du Travail*). Afirmando o carácter essencial desta formalidade, no regime jurídico francês *vide*, entre outros, JACQUES LE GOFF, *Petit Traité du Droit du Travail, Droit du travail et société*, Tome I, Presses Universitaires Rennes, 2001, p. 416; Nicole Catala, *l’entreprise...*, *cit.*, p. 209.

⁴³ A Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, (estabelece o contrato individual de trabalho na Administração Pública) prevê a possibilidade de as pessoas colectivas públicas poderem emitir regulamentos internos “nos termos previstos no Código do Trabalho com as especificidades constantes dos números seguintes” (artigo 11.º, n.º 1, da referida Lei). Estes R.I. são aprovados pelo Ministro da Tutela (que pode delegar esse poder nos dirigentes máximos dos serviços) e, quando disponham em matéria salarial e de carreiras, homologados pelo Ministro das Finanças, sob pena de ineficácia. Ao contrário do que acontece no regime geral do CT, a sua eficácia não depende do envio à Inspecção-Geral do Trabalho. Segundo MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e PEDRO MADEIRA DE BRITO a forma especial de publicidade prevista no n.º 4 do artigo 11.º “acresce à que resulta das disposições do Código do Trabalho” (*Contrato de Trabalho na Administração Pública, Anotação à Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho*, Almedina, 2004, p. 64). Esta forma especial de publicidade prende-se com a natureza pública do ente que a emana e das especiais exigências de publicidade dos seus actos. Todavia, a Administração, ao elaborar o R.I., exerce os seus poderes laborais, privados, tal como qualquer empregador.

⁴⁴ No domínio da legislação anterior ao CT (o Decreto-Lei n.º 49 408, de 24/11/69) o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 14/06/2002 (disponível em www.dgsi.pt, consultado em 25/03/2006), decidiu que a falta de envio do R.I. para depósito não condiciona a eficácia dos mesmos, relevando apenas para efeitos contra-ordenacionais. Parece-nos que, se essa solução já era duvidosa face à letra do artigo 39.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 49 408, com a nova redacção dada ao preceito pelo CT, parece indiscutível que o envio à IGT é condição de eficácia do R.I.

do Trabalho, o R.I. deixou de ser aprovado pela IGT (confrontar com o artigo 39.º, n.º 3, Decreto-Lei n.º 49 4808, de 24/11/69), o que coloca a questão do significado deste acto de depósito. Sem dúvida que ele resulta do reconhecimento de que os R.I. são mais do que meras cláusulas contratuais que só vinculam os trabalhadores caso as aceitem. Reconhece-se que os R.I. são normas jurídicas que se impõem a todos os trabalhadores, independentemente da sua aceitação e que, por isso, comportam um potencial lesivo muito maior do que o contrato. Daí a necessidade de controlo. É certo que a administração não pode aqui fazer um controlo de mérito nem, a partir da reforma de 2003, um controlo prévio da legalidade. Porém, parece-nos que, atendendo às suas competências⁴⁵, cabe-lhe sempre um controlo da legalidade *a posteriori*, sancionando as violações quer de normas legais imperativas, quer de i.r.c.t.. Da alteração legislativa decorre apenas que a entrada em vigor do R.I. não está dependente de um acto da administração. O CT é omissivo quanto à possibilidade de recusa do depósito pela IGT. Qual o sentido dessa omissão? Devemos interpretá-la no sentido de não ser possível a recusa do depósito? Entendemos que sim, por várias razões. Por um lado, o legislador não prevê nenhuma causa de recusa do depósito. Por outro lado, se o que o legislador pretendeu com a alteração legislativa operada pelo Código do Trabalho foi desburocratizar e reduzir o peso da Administração neste domínio das relações laborais não nos parece haver lugar a uma interpretação da Lei que, em contravenção com este espírito, crie um controlo administrativo *ex ante*. Acresce que o Código estabelece que o R.I. produz efeitos a partir do momento em que é recebido na IGT⁴⁶ para registo e depósito (e, acrescentamos nós, depois de ter sido publicitado junto dos trabalhadores).

Pelas razões expostas, parece-nos que o legislador não conferiu à IGT o direito de recusar o depósito do R.I.⁴⁷, ainda que tal recusa se fundasse apenas em questões formais, isto é, na falta de consulta da comissão de trabalhadores⁴⁸.

⁴⁵ Definidas pelo Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de Junho (aprova o estatuto da IGT).

⁴⁶ Actualmente, o envio do R.I. à Inspeção-Geral do Trabalho é condição de eficácia do mesmo, mas a omissão de tal formalidade não configura uma contra-ordenação.

⁴⁷ Em sentido diverso, fazendo uma aplicação analógica das normas relativas às CCT, vide JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Associação Académica da FDUL, 2004, p. 189.

⁴⁸ Defendemos esta posição por ser aquela que nos parece estar mais de acordo com a

4. Conteúdo

“Com efeito, o regulamento interno não tem como finalidade repetir toda a legislação do trabalho (...). Ele precisa ou concretiza as modalidades de aplicação à empresa de certos pontos desta legislação...”⁴⁹

1. Do conteúdo do R.I. em geral

O ordenamento jurídico português não estabelece as matérias sobre as quais o R.I. pode versar, assim como não subtrai expressamente nenhuma matéria ao seu âmbito⁵⁰.

A doutrina maioritária reconhece ao R.I. uma dupla faceta: contratual e regulamentar⁵¹. JOSÉ ANDRADE MESQUITA subdivide mesmo os R.I. em três tipos: *contratuais, normativos e mistos*⁵².

À parte contratual do R.I. refere-se o artigo 95.º CT. Nesta vertente o R.I. assemelha-se a um contrato de adesão, versando sobre matérias que, em regra, são incluídas nos contratos de trabalho. Referimo-nos,

letra da lei e o sentido das alterações legislativas, não obstante entendermos que a IGT deveria poder recusar o depósito, nomeadamente por vícios formais, prevenindo assim, eventuais invalidades do R.I.

⁴⁹ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA RIBEIRO, “Regulamento de empresa...”, *cit.*, p. 101.

⁵⁰ Pelo contrário, o *Code du Travail* estabelece um conjunto de matérias de inclusão obrigatória (*article L122-34*). É discutida na doutrina francesa a questão de saber se o *article L122-34* estabelece um conteúdo máximo ou um conteúdo mínimo do R.I.. No sentido que o R.I. pode versar sobre outras matérias para além daquelas que o *Code du Travail* expressamente enuncia, *vide* JEAN PÉLISSIER, “Le règlement intérieur et les notes du service”, *cit.*, p. 77.

⁵¹ Neste sentido, por exemplo, F. J. COUTINHO DE ALMEIDA, “Os poderes da entidade patronal...”, *cit.*, p. 312; BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER / MARIA CÂNDIDA ALMEIDA, “Regulamento de empresa...”, *cit.*, p. 89; JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 182-194; MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 292.

⁵² *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 183.

nomeadamente, a aspectos salariais (em sentido amplo), ao local de trabalho e ao período normal de trabalho⁵³.

O reconhecimento da existência de cláusulas contratuais nos R.I. coloca vários problemas de articulação com os contratos individuais de trabalho. Poderá o R.I. alterar uma cláusula contratual? Nos termos gerais do Direito Civil, fora dos casos previstos na lei, o contrato só pode modificar-se por mútuo consentimento dos contraentes (artigo 406.º CC), pelo que, relativamente aos contratos existentes à data da entrada em vigor do R.I. que disponha sobre matéria contratual, eles só serão alterados caso o trabalhador não se oponha, por escrito, no prazo de 21 dias a contar da data da divulgação do R.I. (artigo 95.º, n.º 2, CT). As cláusulas contratuais do R.I. integram o contrato de trabalho.

Quanto aos contratos celebrados depois da entrada em vigor do R.I., o trabalhador deve ter conhecimento das suas cláusulas aquando da aceitação do contrato. Para se precaver de uma posterior recusa do R.I. por parte do trabalhador, o empregador deve obter deste a aceitação escrita do R.I.

Nos termos do artigo 153.º CT, o R.I. contém “normas de organização e disciplina do trabalho”, entendendo-se aqui não só as regras gerais e abstractas respeitantes à execução do trabalho propriamente dito⁵⁴, mas também as respeitantes a aspectos *laterais* da execução do trabalho. A presença de vários trabalhadores no mesmo espaço gera problemas de organização, de funcionamento e mesmo de segurança que torna necessária a existência de regras que regulem esses aspectos que extravasam a prestação laboral em si⁵⁵. Estas normas do R.I. têm um cariz diferente daquelas outras a que supra aludimos. Estas respei-

⁵³ Já quanto ao horário de trabalho a qualificação como aspecto contratual ou normativo não é tão clara. Nos termos do artigo 173.º, n.º 1, do CT, não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente fixados. Ora, se o horário for fixado em R.I. a sua alteração não necessitará do consentimento do trabalhador. Porém, também não é inteiramente livre, na medida em que os n.ºs 2 e 3 do artigo 173.º estabelecem um procedimento que inclui, nomeadamente, a consulta aos trabalhadores afectados pela mudança. Por outro lado, pode suceder que o horário individualmente acordado entre empregador e trabalhador coincida ou venha a coincidir com o estabelecido no R.I., caso em que haverá negociação individualizada do mesmo e em que estaremos, pois, perante uma cláusula do R.I. de cariz contratual e não normativo.

⁵⁴ Aquilo a que LUÍSA RIVA SANSEVERINO chama o “conteúdo típico” do R.I. (*Curso de Direito do Trabalho, cit.*, p. 32).

⁵⁵ Neste sentido, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual...*, *cit.*, p. 178.

tam ao funcionamento da empresa, às regras gerais quanto ao modo de execução da prestação de trabalho e às normas disciplinares, incluindo-se, portanto, no domínio regulamentar.

Estes comandos vinculam directamente o trabalhador, independentemente da sua aceitação. Funcionam como autênticas normas jurídicas que se impõem inelutavelmente aos seus destinatários, vinculando, concomitantemente, aquele que as emite^{56 57}.

As matérias sobre as quais pode versar a parte normativa dos R.I. são muito variadas. É usual versarem sobre o relacionamento interpessoal (quer entre os trabalhadores, quer entre estes e os clientes⁵⁸), imporem deveres de informação e lealdade para com a empresa, regularem as declarações públicas dos seus trabalhadores (muitas vezes, submetendo a sua admissibilidade a prévia autorização da direcção), utilização de equipamento e bens da empresa⁵⁹, normas de higiene⁶⁰ e segurança e aspectos disciplinares. Relativamente a estes últimos, realça-se que o empregador não poderá, por via regulamentar, criar sanções disciplinares diferentes das previstas no artigo 366.º, na medida em que, apesar de aquela previsão não ser taxativa, impõe dois requisitos à previsão de novas sanções disciplinares – o respeito pelos direitos e garantias dos trabalhadores e a criação por *i.r.c.t.*. Daí que à parte disciplinar do R.I. restem apenas alguns aspectos deste domínio como, por exemplo, a exigência de procedimentos adicionais, a observar pelo empregador, para

⁵⁶ Todavia, o R.I. terá de ser suficientemente flexível para permitir adaptar as suas regras às situações concretas e às necessidades empresariais, sem que, contudo, essa maleabilidade possa resvalar na afronta intolerável aos direitos fundamentais dos trabalhadores e ao princípio da igualdade.

⁵⁷ Não obstante, não podemos deixar de salientar que a possibilidade de alteração do R.I. está na inteira disponibilidade e vontade do empregador.

⁵⁸ Muitas vezes os R.I. proibem os seus trabalhadores de receberem “presentes” ou “brindes” dos clientes, por forma a preservarem a independência e isenção; outras vezes, permitem o recebimento de tais ofertas, mas apenas dentro dos valores tidos por razoáveis atentos os usos sociais e do comércio, mas salvaguardando sempre a integridade moral e independência do trabalhador.

⁵⁹ Por exemplo, proibindo o uso do parque de estacionamento da empresa pelos trabalhadores ou vedando-lhes o acesso a determinados sectores.

⁶⁰ Por exemplo, o R.I. de uma empresa do sector hoteleiro estipula que “a farda deve manter-se sempre limpa”, os trabalhadores devem “usar sempre o nome na farda”, “a barba deve estar sempre feita, o cabelo e as unhas cortadas” e que “as mulheres de cabelo comprido devem de preferência apanhá-lo”.

aplicação de sanções disciplinares que não o despedimento⁶¹.

Por vezes os R.I. são meramente informativos (reproduzindo as normas legais). Quando tal suceda, o R.I. constitui um instrumento desnecessário, a não ser que, através da entrega de um exemplar do mesmo a cada trabalhador se pretenda cumprir o dever de informação a que aludem os artigos 98.º e ss CT.

2. O regulamento interno de empresa e os direitos fundamentais

Com a celebração do contrato de trabalho o trabalhador coloca-se numa posição de subordinação jurídica perante o empregador. Ele aliena uma parte da sua liberdade, mas não toda; apenas aquela que se prende com a realização do objecto da prestação laboral e, em princípio, apenas na medida em que isso não contenda com o núcleo essencial dos seus direitos fundamentais. Tal como o poder de direcção, também o poder regulamentar tem como limites o contrato e as normas que o regem, pelo que o R.I. terá de respeitar os direitos fundamentais do trabalhador e os seus direitos de personalidade.

Normas que proíbem o casamento ou relacionamento amoroso entre trabalhadores, que impõem teste de despiste de álcool⁶² ou drogas, que proíbem o tabaco em todos ou nalguns lugares da empresa⁶³ ou que proíbem os trabalhadores de discutir política ou religião, bem como de

⁶¹ Devido ao carácter imperativo de todo o capítulo da cessação do contrato (confrontar com o artigo 383.º do CT). Isto mesmo foi afirmado no Acórdão do TRL, de 13/10/93, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 01/04/2006. Neste aresto o recorrente pugna pela ilicitude de um despedimento principalmente com fundamento em que o *Regulamento de Prevenção e Controlo da Alcoolémia* em vigor na entidade empregadora do trabalhador determinava que a terceira violação do dito regulamento não era punida com a sanção disciplinar de despedimento. O Tribunal entendeu que “tal ‘regulamento’, como simples regulamento interno da Ré, não poderia nunca sobrepôr-se a uma norma de natureza imperativa como é a do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89...” [actual artigo 396.º do CT].

⁶² Em sentença de 22 de Maio de 2002 o *Cour de Cassation* entendeu serem lícitas as cláusulas de um regulamento interno que impunha a realização de testes de alcoolemia aos trabalhadores, alicerçando a sua convicção em dois fundamentos: por um lado, era permitida a contra-análise e, por outro, a natureza do trabalho confiada aos trabalhadores em causa (condução de veículos automóveis) justificava o controlo na medida em que era idóneos a causar perigo.

⁶³ Como acontece no já mencionado R.I. de uma empresa do sector hoteleiro. Nele proíbe-se também o uso do telemóvel durante o período de trabalho.

conversarem em língua estrangeira⁶⁴, atentam contra os direitos fundamentais da pessoa humana, pelo que o juízo sobre a sua licitude terá sempre de passar pelo crivo da proporcionalidade, adequação e necessidade (artigo 18.º da CRP).

Cada vez mais as empresas sentem necessidade de elaborar um conjunto de normas, de carácter geral e permanente, sobre a conduta que os seus trabalhadores devem adoptar no exercício da actividade. As empresas chamam à colação ideias caras às teorias comunitário-pessoais, apelando ao interesse comum e à necessidade de concertação e de união de esforços para a consecução do objectivo comum. Assim, em vez de *trabalhadores* ou de *assalariados*, as empresas têm agora *colaboradores* e, em vez dos antigos R.I. adoptam *códigos de conduta* ou de *ética*. Pela análise de alguns destes *códigos* não é difícil encontrar cláusulas de duvidosa legalidade. Referimo-nos, por exemplo, a obrigações de não concorrência impostas aos familiares dos *colaboradores*⁶⁵ ou a obrigação de recorrer aos serviços prestados pela empresa⁶⁶.

A legalidade destas normas é de cada vez maior difícil controlo. Entre nós, ao contrário do que acontece no ordenamento francês⁶⁷, não existe a equiparação destes *códigos* aos R.I., pelo que também escapam ao (fraco) controlo a que o CT os submete. Entendemos que, *de iure constituendo*, a melhor forma de evitar esta “fuga ao regulamento interno” será o legislador definir as matérias que, a serem objecto de normas

⁶⁴ O *Conseil d'État*, numa decisão de 25/01/1989, considerou ilegal uma norma do R.I. da *Société Industrielle Teinture et Apprêts* que proibia as discussões de carácter político ou religioso e, de uma maneira geral, todas as conversas em língua estrangeira, durante o serviço. Sobre a decisão *vide* Josseline de Clausade “Le règlement intérieur d'entreprise et les droits de la personne”, *Droit Social*, n.º 2, 1990, pp. 201-204.

⁶⁵ “Código de conduta e ética profissional do Grupo Scottish and Newcastle”, disponível em www.centralcervejas.pt, consultado em 02/04/2006.

⁶⁶ O artigo 21.º do Código Deontológico do Banco Comercial Português estabelece que “constituem actividades especialmente vedadas aos colaboradores: (...) c) a obtenção de crédito junto de quaisquer terceiros em montante e condições que possa conduzir à degradação da sua solvência ou comprometer a integridade pessoal”.

⁶⁷ O *Code du Travail* regula de forma pormenorizada a elaboração e conteúdo dos R.I., estabelecendo a obrigatoriedade da sua elaboração para certas empresas, bem como um conteúdo mínimo e um controlo apertado da Inspeção do Trabalho, prevendo, por exemplo, a possibilidade de o inspector do trabalho, a qualquer momento (inclusive após a aprovação do R.I.), poder exigir a alteração do mesmo (*vide* artigos L122-33 a L122-39-1 do *Code du Travail*).

gerais e duradouras do empregador, devam assumir a forma de R.I., determinando-se, concomitantemente, a equiparação das *circulares* ou *notas de serviço* que versem sobre tais matérias aos R.I..

5. Natureza jurídica

1. As teorias clássicas

Acerca da natureza jurídica do R.I. debatem-se fundamentalmente duas teorias: a *contratual* e a *institucional*.

A tese contratual entende que a obrigatoriedade do R.I. advém de um consentimento (ainda que tácito) dos trabalhadores. O R.I. incorpora-se no contrato individual de trabalho. Este entendimento está, de resto, em consonância com toda uma concepção contratualista dos poderes do empregador.

As teorias contratualistas do R.I. debatem-se, contudo, com algumas dificuldades operatórias. Partindo do pressuposto que o R.I. só obriga os trabalhadores que o aceitem, significa que numa mesma empresa ou estabelecimento há trabalhadores que ficam vinculados pelo R.I. e outros que não, ou seja, há trabalhadores que, por exemplo, são obrigados a usar farda e outros que não. Deste entendimento resulta também que o exercício do poder disciplinar por violação do R.I. é possível porque o trabalhador, com a aceitação do R.I., a ele voluntariamente se submete.

Para a tese institucional o R.I. é um acto unilateral do empregador alicerçado no seu poder de organização e de direcção. Trata-se de um verdadeiro poder normativo que se impõe a todos aqueles que trabalhem na empresa, independentemente da sua aceitação.

2. A posição adoptada

Reconhecendo-se ao R.I. uma dupla faceta (contratual e regulamentar), não poderemos pretender apurar a sua natureza jurídica como se de um todo uniforme se tratasse.

Não poderemos deixar de reconhecer que as disposições que versem sobre elementos essenciais do contrato de trabalho têm uma natureza contratual, pelo que a sua alteração necessitará sempre do con-

sentimento do trabalhador. Nesta parte o R.I. tem natureza contratual.

Todavia, o entendimento de que todo o R.I. tem natureza contratual não pode, em nosso entender, colher. As disposições do R.I. assemelham-se, na sua maioria, a normas, isto é, disposições gerais e abstractas que se impõem aos seus destinatários sem necessidade e independentemente da aceitação destes. Se uma das mais importantes funções do R.I. é a de conformar, de forma genérica, a prestação dos trabalhadores, quer no que respeita ao modo de exercício do trabalho quer ao contexto em que ele é desenvolvido, então teremos de aceitar que ele se impõe a todos, independentemente da sua vontade. Quanto a estas normas não se aplica a possibilidade de oposição que existe na parte contratual do R.I., do mesmo modo que o trabalhador não pode recusar-se a cumprir uma ordem concreta e individual que lhe seja dada. O trabalhador tem, relativamente às disposições válidas do R.I., o dever de obediência, sendo os comportamentos ilícitos sancionáveis disciplinarmente.

Reconhecemos, portanto, uma dupla natureza ao R.I., consoante o tipo de disposição em causa. A dificuldade reside na destrição daquelas que são cláusulas obrigacionais daquelas outras que chamamos de normativas⁶⁸.

6. O regulamento interno de empresa e as fontes do Direito

Apurada a natureza jurídica do regulamento interno de empresa, a questão impõe-se: será ele uma fonte do Direito em sentido técnico-jurídico, isto é, um processo de criação e revelação de princípios e de normas jurídicas que traduzem a consciência ético-social da comuni-

⁶⁸ A jurisprudência tem entendido que as cláusulas retributivas têm natureza contratual (*vide* Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa de 25/10/95 e de 26/01/2005; Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 17/06/2002; Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 13/07/99, de 04/02/2004 e de 29/11/2005, todos publicados em www.dgsi.pt, consultado em 10/03/2006). Já relativamente ao critério a seguir na interpretação do R.I. o STJ entende que deve ser o mesmo das leis, parecendo reconhecer carácter normativo às disposições do R.I. (neste sentido Acórdão STJ de 25/01/1981, publicado em www.dgsi.pt, consultado em 10/03/2006). Reconhecendo a dificuldade na distinção entre cláusulas contratuais e normativas *vide* NICOLE CATALA, *l'entreprise, cit.*, p. 221.

dade^{69 70?}

Entendemos aqui “fonte” num sentido técnico-jurídico, isto é, como um processo de criação e de revelação do Direito. Será o R.I. um modo pelo qual “se constitui e manifesta o Direito positivamente vigente numa determinada comunidade história”⁷¹? A questão assim colocada permite várias concepções de fontes do Direito. Desde logo, podemos ter uma concepção ampla, segundo a qual seriam fonte do Direito todos os modos de revelação da juridicidade, dotados de coercibilidade. Deste ponto de vista os contratos seriam fonte do Direito na medida em que, não se movendo fora da normatividade vigente, antes nela se inserindo e sendo por ela reconhecidos como elemento ordenador das relações sociais, seriam um modo de constituição e de manifestação da ideia do Direito⁷². Não partilhamos, contudo, desta concepção. Entendemos que o contrato é fonte de obrigações⁷³ e não fonte do Direito.

Não pretendemos criar uma teoria das fontes do Direito, porquanto entendemos não caber tal empreendimento no âmbito deste trabalho. Todavia, pretendemos saber se o R.I. poderá ou não ser inserido naquela categoria⁷⁴.

⁶⁹ A expressão “fonte do Direito” é polissémica, isto é, susceptível de encerrar diversos sentidos: um sentido *causal* (trata-se de saber quais as causas, os valores sociais que explicam o aparecimento das normas jurídicas; por exemplo, é a necessidade de protecção do trabalhador que explica as normas do Direito do Trabalho); um sentido *instrumental* (a forma de revelação das normas jurídicas; por exemplo, o Código do Trabalho); um sentido *orgânico* (o órgão a quem incumbe a elaboração do Direito) e um sentido *técnico-jurídico* (isto é, os modos ou processos de criação e revelação das normas jurídicas). ANTÓNIO PINTO MONTEIRO, *Noções Gerais de Direito, Manuais CEFA*, 2003, p. 25.

⁷⁰ Parece-nos que a questão só se colocará para a parte normativa do R.I..

⁷¹ A. CASTANHEIRA NEVES, *Polis – Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, n.º 2, Verbo, pp. 1511.

⁷² Neste sentido A. CASTANHEIRA NEVES, *cit.*, pp. 1564-1566.

⁷³ Cfr. Capítulo II, do Título I, do Livro II do CC.

⁷⁴ Em Espanha também é discutida a questão de saber se o R.I. é ou não fonte do Direito do Trabalho. Até à entrada em vigor do *Estatuto de los Trabajadores* previa-se a possibilidade de o empregador elaborar R.I. que deviam, ser aprovados pela Administração e respeitar as normas legais e as convenções colectivas. Em 1980, o *Estatuto de los Trabajadores* revogou essas normas sendo agora omissos quanto à matéria. Neste sentido, ANTÓNIO MARTÍN VALVERDE / FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ / JOAQUÍN GARCÍA MURCIA, *cit.*, p. 240. Actualmente a jurisprudência espanhola, mercê das alterações legislativas, tem-se inclinado para afastar o R.I.

“O Direito é uma realidade presente em todos os momentos da nossa vida”⁷⁵. Não obstante, defini-lo é uma tarefa reconhecidamente difícil⁷⁶. De forma algo simplista, podemos definir o Direito como um conjunto de princípios e de regras de ordenação social dotadas “de um comando vinculante no âmbito da comunidade que os estabeleceu ou recebeu”⁷⁷. A força vinculante dessas regras e princípios advém do facto de eles serem reconhecidos como portadores do sentido ético-jurídico dessa mesma comunidade. Quais são, então, os modos de criação e de revelação desses princípios e normas jurídicas?

A resposta à questão não é simples. De facto, muita tem sido a construção doutrinária acerca do problema das fontes do Direito, contrapondo-se doutrinas várias, consoante a época histórica a que nos reportamos.

Para a teoria tradicional das fontes do Direito, este identificava-se com a Lei, pelo que o problema em análise se reduzia à questão de saber quem era o titular do poder de emanar normas jurídicas obrigatórias. Baseando-se no princípio da separação de poderes, esta teoria atribui ao legislador, enquanto titular do poder legislativo, o poder de decretar o Direito. Daqui resultam, como assinala CASTANHEIRA NEVES⁷⁸, quatro consequências: a) uma concepção estatista do Direito; b) a recondução do problema das fontes a um problema político-constitucional (seria necessário identificar e delimitar, de entre os poderes do Estado, o poder de criar Direito e, por outro lado, definir jurídico-constitucionalmente as formas admitidas para essa criação; c) como consequência do princípio da separação de poderes resulta que fonte do Direito só pode ser a norma produzida pelo titular do poder legislativo ou a produzida pela pessoa a quem ele haja delegado o seu poder; d) o conceito de fonte do Direito é um conceito formal, porquanto o que releva para a qualificação como fonte não é o conteúdo normativo prescrito, mas sim o facto de o ente que a produziu ser o titular do poder normativo. Para a

das fontes do Direito do Trabalho. Sobre o assunto *vide* Acórdão do *Tribunal Supremo – Sala de lo Social*, de 10/07/2000, publicado em www.poderjudicial.es, consultado em 10/03/2006.

⁷⁵ ANTÓNIO PINTO MONTEIRO, *Noções Gerais de Direito*, cit., p. 9.

⁷⁶ *Vide*, por todos, A. SANTOS JUSTO, *Introdução ao Estudo do Direito*, cit., pp. 30-36.

⁷⁷ JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Vol. I, cit., p. 1.

⁷⁸ A. CASTANHEIRA NEVES, *Polis – Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, cit., pp. 1526 e 1527.

teoria clássica, a Lei é a única e decisiva fonte do Direito.

A teoria clássica é hoje alvo de muitas críticas, afirmando-se a superação dos seus postulados básicos⁷⁹. Reconhece-se a juridicidade para além da Lei. “Efectivamente, estamos perante uma questão que transcende o direito positivo, porque a potestas não constitui, só por si, a juridicidade: esta não dispensa uma validade que a justifique ou fundamente”⁸⁰.

Não obstante, ainda não se afirmou uma nova teoria das fontes do Direito, embora alguma doutrina e mesmo o nosso Código Civil, admittam outras fontes de direito para além da Lei.

Entendemos que fonte do Direito não é apenas a Lei, mas sim todos os modos pelos quais se revela o sentimento jurídico de uma comunidade enquanto tal, isto é, enquanto entidade que pode ter, em casos limite, uma vontade distinta da dos seus membros. O legislador é certamente uma “voz” dessa comunidade, mas não é a única.

O próprio artigo 1.º CT reconhece outras fontes de Direito para além da lei – os i.r.c.t. e os usos laborais⁸¹. Partindo de um argumento literal, diríamos que o R.I. não é fonte do Direito do Trabalho, desde logo porque não é como tal expressamente reconhecido na norma que o legislador laboral reservou às fontes específicas do Direito do Trabalho. Porém, os argumentos literais, embora importantes, não podem valer só *de per se*. Cabe, pois, indagar se podemos encontrar nas regras contidas no R.I. todas ou parte significativa das características que são normalmente reconhecidas às normas jurídicas para serem fonte do Direito, a saber: a nota da generalidade, abstracção, coercibilidade, estadualidade, heteronomia e exterioridade.

As disposições dos R.I. aplicam-se não a uma ou várias pessoas determináveis, mas antes a um conjunto indeterminável de pessoas: a todas quantas tenham ou venham a ter uma relação de trabalho subordinada com o empregador, bem como àquelas que com ele colaborem na prossecução da actividade empresarial a qualquer outro título. As normas dos R.I. são *gerais*.

O R.I. não regula uma situação concreta; ele prevê, de uma forma abstracta, situações e estatui a adopção de uma determinada conduta

⁷⁹ Vide, por todos, A. CASTANHEIRA NEVES, *Polis, cit.*.

⁸⁰ A. SANTOS JUSTO, *Introdução ao Estudo do Direito, cit.*, p. 184.

⁸¹ Não significa que fonte do direito é apenas aquela que é como tal reconhecida pela Lei, sob pena de cairmos novamente no erro das doutrinas positivistas.

quando tal se verifique, sob pena de aplicação de uma sanção; as normas do R.I. são susceptíveis de repetidas aplicações. Podemos, pois, dizer que, tal como as leis, o R.I. contém regras que gozam da característica da *abstracção*.

As *normas* do R.I. são *coercivas* no sentido que o seu não acatamento pode ser sancionado juridicamente. Também aqui se vê a especificidade do Direito do Trabalho: o empregador não necessita de recorrer aos meios judiciais para restabelecer a ordem, bastando-lhe exercer o seu poder disciplinar. A ordem jurídica reconhece força vinculativa ao R.I. (confrontar com o artigo 153.º do CT). Mas também reconhece essa vinculatividade às ordens individuais dadas no âmbito do poder de direcção e isso não nos leva a afirmar que tais ordens são fonte do Direito.

É também usual imputar às normas jurídicas a característica da *estadualidade*, denotando-se, mais uma vez, a influência da concepção positivista do Direito. Esta concepção conduz a resultados indesejáveis na medida em que impede “a simultânea validade de ordens normativas diversas – a internacional, as estrangeiras, as eclesiásticas, as institucionais infra-estaduais”⁸² e o reconhecimento de outras formas de revelação do Direito para além da lei. Uma tal visão das coisas conduziria à negação da autonomia privada. Há casos em que é o próprio legislador que, sem reconhecer aos entes privados poderes públicos, lhes atribui a faculdade de regular normativamente determinadas situações – assim acontece com as associações sindicais e de empregadores (ou empregadores isolados) no âmbito da contratação colectiva (confrontar com o artigo 56.º da CRP e artigo 539.º e seguintes do CT) e com os empregadores no âmbito do seu poder regulamentar (confrontar com o artigo 153.º do CT). O próprio reconhecimento dos usos laborais como fonte do Direito do Trabalho é um argumento no sentido que a estadualidade não é uma nota essencial das fontes do Direito.

As disposições dos R.I. vinculam quer o sujeito que as emana quer os seus destinatários, sem necessidade de um acto de aceitação e sem que estes se possam furtar a tal aplicação. Elas são “uma orientação de comportamento que se impõe independentemente da vontade daqueles

⁸² Conselheiro JOSÉ DE SOUSA E BRITO *apud* Conselheiro MÁRIO JOSÉ DE ARAÚJO TORRES, na declaração de voto do Acórdão do TC n.º 224/05, publicado em www.tribunalconstitucional.pt, consultado em 10/03/2006.

a quem se dirige”⁸³. Os R.I. impõem-se aos contratos individuais de trabalho como se de autênticas leis se tratassem, pelo que lhes reconhecemos a característica da *heteronomia*.

Resta saber se o legislador, ao reconhecer a um sujeito privado o poder de emanar regras jurídicas vinculativas, pretendeu reconhecer o R.I. como um instrumento que, embora privado, prossegue ainda os fins da *Comunidade*. Ora, através do R.I. o empregador prossegue, em primeira linha, os seus próprios interesses e os da organização de que é titular. O R.I. não visa a protecção dos direitos dos trabalhadores; estes direitos são, antes, um seu limite. É certo que esse poder lhe é reconhecido pela ordem jurídica, mas não como um meio para alcançar fins comuns. A ordem jurídica não reconhece, pois, ao R.I. a função de prosseguir os fins do Estado. Dentro da normatividade vigente e do contrato o empregador pode definir normas a que o ordenamento reconhece juridicidade mas não como instrumento de prossecução dos valores fundamentais da sociedade ou como um modo de revelação desses mesmos valores. Os R.I. traduzem, antes, a vontade de um ente privado que pretende, através dele, organizar a sua estrutura produtiva por forma a que lhe confira maiores benefícios. Atenta a estrutura da relação laboral, o empregador coloca-se numa especial relação de poder que lhe permite ditar, de uma forma geral e abstracta, regras que se impõem coercivamente a todos os trabalhadores que com ele tenham uma qualquer relação jurídica. A atribuição de um tal poder a um ente privado poderia, como é facilmente compreensível, trazer abusos, pelo que se estatuíram procedimentos e regras que condicionam a validade e eficácia dos R.I.. As normas do R.I. não comungam da característica da *exterioridade*.

São aqui pertinentes as palavras de JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO⁸⁴:

“As estipulações imputáveis à liberdade das partes estão presas por um autêntico cordão

⁸³ *Ibidem*.

⁸⁴ Afirmamos esta pertinência não obstante as afirmações transcritas terem sido preferidas a respeito das cláusulas contratuais. Entendemos que, dentro do contexto da nossa exposição e para efeitos de afirmar a necessidade de uma certa exterioridade dos interesses em causa para que possamos estar perante uma fonte do Direito, elas ilustram o nosso pensamento, não obstante não defendermos a natureza contratual de todas as disposições do R.I..

umbilical à ordem jurídica que a faculta e de que reclama eficácia. Elas afirmam uma pretensão de validade jurídica, reivindicam (...) uma observância análoga à das normas legislativas. Mas, ao contrário destas, não promanam de uma entidade que, à partida, ofereça garantias de estabelecer como regra “o que é de direito”. Os emitentes das normas contratuais são simultaneamente, os seus destinatários (...). Nessa qualidade, como parte interessada, cada um dos contraentes procurará, naturalmente, auferir o máximo de vantagens para si, sem integrar no seu horizonte de ponderação (...) os interesses da contraparte”⁸⁵.

Pelo que se acaba de expor, podemos concluir que os R.I. contêm autênticas normas jurídicas que se impõem aos seus destinatários como se de uma lei se tratasse. Todavia, essas normas não podem ser tidas como fonte do Direito porquanto aquele poder regulamentar é atribuído ao empregador como forma de prossecução dos seus interesses privados (ainda que constitucionalmente consagrados). A exterioridade é, quanto a nós, uma característica essencial das fontes do Direito.

V - CONCLUSÕES

Reconhece-se a autonomia do poder regulamentar face aos demais poderes do empregador.

O principal modo de expressão desse poder é o R.I. – conjunto sistemático de normas elaboradas unilateralmente pelo empregador, que se impõem aos seus trabalhadores, com o fito de estabelecer, de forma geral e abstracta regras de funcionamento da empresa.

Apesar das vantagens que a existência de um R.I. pode trazer, a verdade é que a maioria das empresas portuguesas, não possui um instrumento deste tipo. Tal dever-se-á, porventura ao facto de o nosso tecido empresarial ser maioritariamente composto por pequenas e médias empresas⁸⁶.

⁸⁵ *O Problema do Contrato...*, cit., pp. 222-223.

⁸⁶ De acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística, relativos a 2003, existem

Ao R.I. reconhece-se uma dupla faceta: contratual e regulamentar (ou normativa), sendo relativamente a esta última que se levantam problemas específicos.

O R.I. desempenha, sobretudo, uma função normativa, embora se lhe reconheçam outras.

A validade e eficácia do R.I. depende da observância do procedimento de elaboração previsto no CT e que se traduz, essencialmente, na consulta à comissão de trabalhadores, no envio do R.I. à IGT para registo e depósito e na publicitação do mesmo junto dos trabalhadores.

Defende-se a equiparação das *circulares internas*, *ordens de serviço* e instrumentos afins aos R.I., quando desempenhem funções idênticas.

Reconhece-se ao R.I. uma dupla natureza jurídica – contratual e normativa – consoante o tipo de disposição em causa.

Apesar de a parte normativa do R.I. conter disposições que assumem muitas das características das normas jurídicas, não lhe reconhecemos a natureza de fonte do Direito. Para que uma norma possa ser considerada fonte do Direito ela deve ser um veículo de revelação dos valores fundamentais da comunidade, pelo que, independentemente do ente que a cria, deve ter sempre como objectivo último traduzir o sentimento geral da comunidade a que pertence e permitir a realização dos objectivos dessa comunidade e não os do ente que as criou (quando este não tenha poderes de autoridade pública). Ora, esse não é o objectivo das normas insitas no R.I.. Isto não significa retirar juridicidade às disposições do R.I.. Elas criam regras de convivência, vinculam não só o ente que as cria, mas também os seus destinatários e são dotadas de coercibilidade⁸⁷. Mas isso não é suficiente para que o possamos considerar a forma de revelação de uma *validade* juridicamente querida.

em Portugal cerca de 275 mil sociedades, 99,6% das quais são Pequenas e Médias Empresas, *in*, www.iapmei.pt, consultado em 01/04/2006.

⁸⁷ Por isso se admite que o empregador possa sancionar disciplinarmente o trabalhador pela violação das disposições do R.I. e que o trabalhador possa exigir do empregador o cumprimento do R.I..

VI - BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, F. J. Coutinho de, “Os poderes da entidade patronal no direito português”, *Revista de Direito e Economia*, Ano III, nº 2, 1977.

ASSIS, Rui, *O Poder de Direcção do Empregador – Configuração geral e problemas actuais*, Coimbra Editora, 2005.

CAMERLYNCK, G. H., *Traité de Droit du Travail, Contrat de Travail*, Tome. I, Librarie Dalloz, 1968.

CAMERLYNCK, G.H. / Lyon-Caen, Gérard / Pélissier, Jean, *Droit du Travail*, Dalloz, 3ª edição, 1986.

CATALA, Nicole, *L'entreprise, Droit du Travail*, publié sous la direction de G. H. Camerlynck, Tome 4, Dalloz, 1980.

CLAUSADE, Josseline de, “Le règlement intérieur d’entreprise et les droits de la personne”, *Droit Social*, n.º 2, 1990.

CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1994 (reimpressão).

GOFF, Jacques Le, *Petit Traité du Droit du Travail, Droit du travail et société*, Tome I, Presses Universitaires Rennes, 2001.

JAVILLIER, Jean-Claude, *Droit du Travail*, 12ª edição, Paris, 1981.

JUSTO, A. Santos, *Introdução ao Estudo do Direito*, 2ª Edição, Coimbra Editora, 2003.

LANGLOIS, Philippe, “Le pouvoir d’organisation et les contrats de travail”, *Droit Social*, nº 1, 1992.

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Volumes I e II, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Serviço de Textos, 2004.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 12ª edição, Almedina, 2004.

GHESTIN, Jacques / Langlois, Philippe, *Droit du travail*, Éditions Sirey, 5ª edição, 1983.

GROUTEL, Hubert, *Droit du travail*, Masson et Cie Éditeurs, 1974.

MARTÍN VALVERDE, António / RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín / GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, 11ª edição, Tecnos.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, 2005.

MAZZONI, Giuliano, *Manuale di Diritto del Lavoro*, Vol. 1,

6ª edição, Dott. A. Giuffrè editore, 1988.

MESQUITA, José Andrade, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Associação Académica da FDUL, 2004.

MONTEIRO, António Pinto, *Noções Gerais de Direito, Manuais CEFA*, 2003.

NEVES, A. Castanheira, *Polis – Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, n.º 2, Verbo.

ORTSCHEIDT, Pierre, *l'entreprise Face au Nouveau Droit de Travail*, Collection dirigée par Fernad Boulan, Economica, 1985.

PÉLISSIER, Jean, “Le règlement intérieur et les notes de service”, *Droit Social*, n.º 1, 1982.

PÉLISSIER, Jean / SUPIOT, Alain / JEAMMAUD, Antoine, *Droit du travail*, 21ª edição, Dalloz, 2002.

PINTO, Alexandre Mota, “O contrato de trabalho de adesão no Código do Trabalho: notas sobre a aplicação do regime das cláusulas contratuais gerais ao contrato de trabalho”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004.

POLICARPO, João Francisco de Almeida, “O Regulamento de Empresa – Sua Função”, *Estudos Sociais e Corporativos*, n.º 29, VII, Março de 1969.

PRATA, Ana, *Dicionário Jurídico*, Almedina, 4ª edição, 2005.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, 1993.

_____, “Os limites do poder disciplinar laboral”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. 1, Almedina, 2003.

_____, *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, 2005.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma / BRITO, Pedro Madeira de, *Contrato de Trabalho na Administração Pública, Anotação à Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho*, Almedina, 2004.

RIBEIRO, Joaquim de Sousa, *O Problema do Contrato – As Cláusulas Contratuais Gerais e o Princípio da Liberdade Contratual*, Almedina, 2003.

SÁ, Almeno de, *Cláusulas Contratuais Gerais e Directiva Sobre Cláusulas Abusivas*, 2ª edição, Almedina, 2001.

SANSEVERINO, Luísa Riva, *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª edição, 1971, tradução de Elson Guimarães Gottschalk.

SUPIOT, Alain, “Déréglementation des relations de travail au-

toréglementation de l'entreprise”, *Droit Social*, n.º 3, Mars, 1989.

TORRES, Mário José de Araújo, declaração de voto do Ac. TC n.º 224/05, publicado em www.tribunalconstitucional.pt.

VARELA, João de Matos Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10ª edição, Almedina, 2003.

VERDIER, Jean-Maurice / COEURET, Alain / SOURIAC, Marie-Armelle, *Droit du Travail*, 12ª edição, Dalloz, 2002.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, Vol. I, 3ª edição, Verbo, 2004.

_____, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 2ª edição, Verbo, 1999.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo / RIBEIRO, Maria Cândida Almeida, “Regulamento de empresa (*Subsídios para a elaboração de regulamentos de empresa*)”, *Estudos Sociais e Corporativos*, II série, n.º 36, Junho, 1973.