

### III - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

#### 3.1 – NOÇÃO

##### Artº 10º C.T

“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas.”

Repare-se que a noção de Direito de contrato de trabalho apresentada pelo Cod. Trab. É muito semelhante à noção dada pelo C CIV ( Dto subsidiário)

#### **ARTIGO 1152º (Noção)**

**Contrato de trabalho** é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.

#### **ARTIGO 1153º (Regime)**

O contrato de trabalho está sujeito a legislação especial.

#### **ARTIGO 1154º (Noção)**

**Contrato de prestação de serviço** é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.

## Requisitos necessários para se estar perante um Contrato de Trabalho:

### 1.1- CONTRATO ( 2 manifestações de vontade)

**Empregador:** Manifesta vontade de admitir um trabalhador para desempenhar uma actividade, mediante retribuição.

**Trabalhador:** Manifesta vontade de prestar uma actividade a um empregador, mediante retribuição.

O empregador pode ser uma Pessoa singular ou colectiva, enquanto que o trabalhador tem que ser sempre uma pessoa singular. É no entanto possível um trabalhador celebrar um contrato com um pluralidade de empregadores.

**Artigo 920º C. Civ**

### Forma :

✚ **Regra:** O contrato de trabalho não carece de forma especial, logo a forma verbal também é admitida. No entanto se o contrato for celebrado observando apenas a forma verbal, converte -se em contrato sem termo. **Artº 102º C.T.**

✚ **Excepções:** Sujeito a forma escrita 103º C.T

- a) Contrato-promessa de trabalho. **Artigo 94º**
- b) Contrato de prestação subordinada de teletrabalho. **Artigo 233º**
- c) Contrato de trabalho a termo. **Artigo 129º**
- d) Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro. **Artigo 86º**
- e) Contrato de trabalho em comissão de serviço. **Artigo 244º**
- f) Contrato de trabalho com uma pluralidade de empregadores. **Artigo 92º**

- g) Contrato de trabalho a tempo parcial. **Artigo 180º**
- h) Contrato de pré-reforma. **Artigo 356º**
- i) Contrato de cedência ocasional de trabalhadores. **Artigo 322º**

#### Tipos de contrato:

- **Termo Certo:** O próprio contrato define o prazo pelo qual é válido. **Artigo 139º**
- **Termo Incerto :** O contrato não especifica o prazo pelo qual é válido, mas aponta um facto. **Artigo 143º**
- **Sem termo ou por tempo indeterminado**

### 1.2- PRESTAÇÃO DE ACTIVIDADE

**Contrato de trabalho:** o trabalhador obriga-se a prestar uma actividade (intelectual ou manual) de forma continuada mediante retribuição.

**Contrato de Prestação de serviços:** no final do contrato existe a obrigação de apresentar um determinado resultado.

### 1.3- RETRIBUIÇÃO

O **contrato de trabalho** é necessariamente oneroso, logo existe sempre uma retribuição.

O **contrato de prestação de serviços** pode ser oneroso ou gratuito.

**Modalidades de retribuição:** Artº 251º C.T.

- **Certa:** Calculada em função do tempo de trabalho. **Artigo 252º, nº1 CT** (ex. € 500, 00/mês)

- **Variável:** Calculada com base em outros factores. EX: mérito, comissões, produtividade, etc.
- **Mista:** Parte certa e parte variável.

**NOTA:** Sendo a retribuição mista, esta só é possível se for assegurada a retribuição mínima garantida. **Artigo 252º, nº1**

Assim sendo não é admitida no contrato de trabalho a retribuição unicamente variável.

#### 1.4.- SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

A actividade prevista na lei é desempenhada “sob autoridade e direcção” da pessoa a quem é prestada.

##### Dever de obediência vs Poder de direcção

**Dever de obediência:** o trabalhador subordina-se a uma categoria genérica determinada. Por isso é que é necessário que haja subordinação jurídica para que, no seu âmbito do poder de direcção o empregador, possa especificar as concretas tarefas que o trabalhador há-de prestar. **Artigo 121º CT**

**Poder de direcção:** o empregador determina como quando e onde o trabalhador presta a actividade, e essa actividade é executada sob a ordem, direcção e fiscalização do empregador. **Artigo 120º CT**

### **a) Artº 12º- Presunção**

Presume-se que existe um contrato de trabalho quando:

- o O trabalhador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do empregador
- o O trabalhador realize sua prestação sob as ordens e fiscalização do empregador, mediante retribuição.

**NOTA:** esta presunção é elidível, ou seja pode ser afastada com prova em contrario.

Quando não é possível aplicar a presunção recorreremos ao método dos índices:

### **b) Método de índices**

Características da subordinação jurídica:

- o Trabalhador sujeito ao poder laboral do empregador

É diferente de subordinação económica em que os rendimentos do trabalhador dependem exclusivamente de um empregador.

- o Não técnica

O trabalhador mantém a sua categoria técnica, no entanto possui autonomia técnica para tomar uma decisão. **Artigo 112º CT**

- o Potencial

Basta que se verifique a possibilidade de ser exercido o poder directivo sobre o trabalhador.

- o Graus

Existe uma maior ou menor intensidade de subordinação jurídica

---

**Os índices mais relevantes são:**

- Organização do trabalho, nomeadamente horário de trabalho;

Se for definido pelo empregador constitui indício de subordinação, se for o trabalhador a efectuar a gestão do seu tempo indicia autonomia.

- Propriedade dos instrumentos de trabalho;

Se os instrumentos de trabalho forem fornecidos pelo empregador indicia subordinação, se forem do próprio trabalhador indicia autonomia.

- Local de trabalho;

Se o local de trabalho for a sede da empresa indicia subordinação, se for um local pré-determinado indicia autonomia.

- Retribuição;

Se for certa indicia subordinação, se for variável indicia autonomia

Recibos verdes: autonomia

Descontos para a seg social: subordinação

- Existência de colaboradores;

Se o trabalhador poder contratar colaboradores indicia autonomia técnica.

**Ver casos práticos nº 1, 2 e 3**

## **CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **2.1.- CONTRATUALIDADE**

Negocio jurídico bilateral celebrado entre um trabalhador e um ou mais empregadores.

### **2.2.- ONEROSIDADE E COMUTATIVIDADE**

Oneroso porque importa um dispêndio para ambas as partes e obrigações sinalagmáticas (existe um relação - nexo de causalidade).

Comutativo porque existe uma repartição do risco para ambas as partes. Para o empregador o risco importa a actividade e para o trabalhador à diminuição do horário de trabalho que implica uma diminuição da retribuição.

### **2.3.- COMPLEXIDADE DE CONTEÚDO**

Alem das obrigações principais (prestar a actividade e pagar a retribuição) existem obrigações acessórias como por exemplo o dever de lealdade, sigilo, não concorrência, pontualidade, etc.

### **2.4.- DURABILIDADE**

Um dos princípios subjacentes ao contrato de trabalho é o principio da estabilidade das relações contratuais. Este principio encontra-se traduzido por exemplo na contratação sem termo (regra), em que o trabalhador se obriga a prestar de modo continuado a actividade contratada , enquanto que o empregador exerce também de forma continuada o seu poder de direcção de modo a integrar o trabalhador na sua organização.

### **2.5.- CARACTER COLABORATIVO**

Pressupõe -se que no exercício do trabalho as partes hajam de boa fé.

## 2.6.- CARACTER FIDUCIÁRIO

Assenta numa relação de confiança.

### III- CONTRATO DE TRABALHO E FIGURAS PRÓXIMAS

- **contrato de sociedade**

No contrato de sociedade não existe subordinação jurídica uma vez que os sócios encontram-se hierarquicamente na mesma posição, logo não cumpre um requisito do contrato de trabalho.

- **contrato de mandato**

Este tipo de contrato não é considerado em regra contrato de trabalho porque se caracteriza em regra pela pratica de actos jurídicos de uma forma autónoma logo não existe, neste caso subordinação jurídica.

- **contrato de agência**

o contrato de agencia é o contrato pelo qual uma das partes se obriga a promover por conta da outra a celebração de contratos em certa zona ou determinado circulo de clientes, de modo autónomo e estável mediante retribuição.

O carácter duradouro e oneroso constituem pontos de ligação muito fortes com o contrato de trabalho. No entanto uma questão que levanta serias duvidas é o carácter autónomo, ou seja, se o agente apenas possuir autonomia técnica estamos mais próximos do contrato de trabalho, caso contrario, e como a jurisprudência maioritária entende estamos perante um contrato muito próximo do contrato de mandato.



- **contrato de fornecimento de mão-de-obra ou trabalho temporário**

O contrato de trabalho temporário constitui uma figura em que uma empresa cede, a título oneroso, e por tempo limitado, a outra empresa a disponibilidade da força de trabalho de um certo nº de trabalhadores.

Neste tipo de contrato, existe um cisão da posição contratual do empregador, ou seja, a organização e direcção do trabalho são da responsabilidade da entidade patronal que utiliza a força de trabalho, e o dever de obediência também é devido a entidade utilizadora.

No entanto as obrigações contratuais, nomeadamente as remuneratórias, os encargos sociais, e inclusivamente o exercício do poder disciplinar pertence à entidade empregadora cedente.

- **contrato de empreitada**

Elementos que nos permitem distinguir o contrato de empreitada do contrato de trabalho:

- o o facto de o objecto do contrato consistir num produto ou resultado e não numa actividade ( ou na disponibilidade da força de trabalho)
- o a remuneração em função do resultado e não do tempo (de trabalho)
- o a habitual realização da actividade perante uma clientela ou um mercado aberto, não só para a entidade
- o a ocupação, na realização do serviço, de trabalhadores subordinados ao devedor, e não a disponibilidade pessoal deste perante o interessado o mesmo serviço.

#### **IV- CONTRATOS EQUIPARADOS:** artº 13º C.T.

Existem relações de trabalho formalmente autónomo (em que o trabalhador auto-organiza e auto-determina a actividade exercida em proveito alheio) mas que são materialmente próximas das de trabalho subordinado, induzindo necessidades idênticas de protecção.

São aquelas em que o trabalhador se encontra economicamente dependente daquele que recebe o produto da sua actividade.

EX: trabalho no domicílio

#### **V- CONTRATOS DE TRABALHO ESPECIAIS**

Constituem verdadeiros contratos de trabalho, entanto não se lhe aplica o código do trabalho mas legislação especial:

EX: Contrato de trabalho desportivo, Contrato de trabalho doméstico, Contrato de trabalho rural