

CONTRATO DE TRABALHO

VS

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO



Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Subordinação jurídica
Presunção de laboralidade
Método indiciário ou tipológico
Ónus da Prova

- I. Tendo a relação entre as partes tido início em 1 de Setembro de 2003 é inaplicável a presunção de laboralidade contida no artigo 12.º do Código do Trabalho, pelo que há que recorrer ao método indiciário ou tipológico a fim de se aferir se entre as partes vigorou um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviço;
- II. Nestes casos incumbe ao trabalhador, nos termos do art.º 342.º, n.º1, do Código Civil, provar os factos que permitam concluir que a sua prestação foi executada em regime de subordinação jurídica;
- III. Existindo indícios, como sejam o pagamento à hora e em função da natureza do trabalho efectuado, e se o mesmo existisse, a não necessidade de justificar as ausências do Autor, a não demonstração de sujeição a horário de trabalho e ao poder disciplinar da Ré, que não permitem estabelecer, com a necessária segurança e certeza, que o Autor exerceu a sua actividade sob a autoridade, direcção e fiscalização da Ré, deve-se considerar que o primeiro não logrou provar que estava ligada à segunda por contrato de trabalho.

12-10-2022

Proc. n.º 3347/19.9T8BRR.L1.S1 (4.ª Secção)

Ramalho Pinto

Domingos Morais

Mário Belo Morgado

Acidente de trabalho
Seguro de acidentes de trabalho

1. É suficiente para que opere a presunção legal prevista no artigo 12.º do CT a verificação de algumas - ou seja, mais que uma – das circunstâncias previstas no referido preceito.
2. Exercendo o trabalhador um trabalho descontínuo ou intermitente o cálculo das prestações por acidente de trabalho deve ter em conta o que receberia de retribuição



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

se trabalhasse todo o ano, à semelhança do previsto para os trabalhadores a tempo parcial.

3. O empregador tem a obrigação legal de celebrar um seguro de acidentes de trabalho e tal obrigação legal não é cumprida com a celebração de outros contratos de seguro.
4. Em todo o caso, o empregador (ou o segurador de acidentes de trabalho) que pretenda invocar o artigo 17.º, n.º 2 da LAT tem o ónus de provar que a indemnização recebida de terceiro tinha o escopo de reparar o mesmo dano, bem como a medida em que o dano é comum.

01-06-2022

Proc. n.º 17777/18.0T8PRT.P1.S1 (4.ª Secção)

Júlio Manuel Vieira Gomes

Ramalho Pinto

Domingos Morais

**Contrato de trabalho
Subordinação jurídica
Prestação de Serviços**

É um contrato de trabalho - e não uma sucessão de contratos de prestação de serviços - o contrato em que uma formadora realiza continuamente, durante cerca de dez anos, a sua prestação, com exclusividade, mediante retribuição e inserida na estrutura empresarial do destinatário da prestação, exercendo durante vários anos funções como diretora de turma e diretora de curso.

01-06-2022

Proc. n.º 5460/18.0T8MTS.P1.S1 (4.ª Secção)

Júlio Manuel Vieira Gomes

Ramalho Pinto

Domingos José de Morais

**Contrato de trabalho;
Contrato de Prestação de Serviços
Subordinação jurídica
Presunção de laboralidade
Método indiciário ou tipológico
Ónus da prova**

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I. Tendo a relação entre as partes tido início em Outubro de 2001 é inaplicável a presunção de laboralidade contida no artigo 12º do Código do Trabalho, pelo que há que recorrer ao método indiciário ou tipológico a fim de se aferir se entre as partes vigorou um *contrato de trabalho* ou um *contrato de prestação de serviço*;
- II. Nestes casos incumbe ao trabalhador, nos termos do art. 342º, n.º1, do Código Civil, provar os factos que permitam concluir que a sua prestação foi executada em regime de subordinação jurídica;
- III. Existindo indícios, como sejam o pagamento em função do resultado da actividade efectuada, e se o mesmo existisse, a não necessidade de justificar as ausências da Autora, a não demonstração de sujeição a horário de trabalho e ao poder disciplinar da Ré, que não permitem estabelecer, com a necessária segurança e certeza, que a Autora exerceu a sua actividade sob a autoridade, direcção e fiscalização da Ré, deve-se se considerar que a primeira não logrou provar que estava ligada à segunda por contrato de trabalho.

01-06-2022

Proc. n.º 21116/18.1T8LSB.L1.S1 (4.ª Secção)

Ramalho Pinto

Domingos José de Moraes

Mário Belo Morgado

<p>Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço Professor Universitário</p>

1. Subjacente ao contrato de trabalho existe uma relação de dependência necessária que condiciona a conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem.
2. Embora o contrato subscrito pelas partes preveja expressamente a ausência de subordinação, resulta da matéria de facto provada que existe uma manifesta contradição entre o formalmente acordado e o realmente executado, devendo nestas situações prevalecer na qualificação a efetuar o que resultar da interpretação global dos índices de subordinação jurídica,
3. O facto de o legislador não ter ainda aprovado um regime próprio nos termos anunciados no artigo 24º do Estatuto do Ensino Superior Particular ou Cooperativo, aprovado pelo DL n.º 16/94 e de se compreender a importância de tal vir a ser

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

concretizado, não afasta a aplicação do regime geral laboral, *in casu*, da Lei do Contrato de Trabalho, sem prejuízo de se deverem atender às especificidades próprias do exercício da docência e, particularmente, do exercício da docência no ensino superior.

17-03-2022

Proc. n. ° 251/18.1T8CSC.L2. S1 (4.ª Secção)

Joaquim António Chambel Mourisco

Maria Paula Sá Fernandes

Pedro Branquinho Dias

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Subordinação jurídica
Presunção de laboralidade

1. No contrato de trabalho está em causa a prestação da atividade do trabalhador que a entidade empregadora organiza e dirige no sentido de alcançar determinado resultado. Esta subordinação, que consiste na relação de dependência da conduta do trabalhador na execução da sua atividade às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem, tem sido considerada, pela doutrina e jurisprudência, como o elemento caracterizador do contrato de trabalho.
2. No caso, resultaram apurados factos suficientes para caracterizar a subordinação jurídica que caracterizou a execução da atividade da autora ao serviço da ré, dado ter resultado provada a verificação de diversos fatores indiciários que presumem a existência de um contrato de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho.
3. O facto de a Autora não auferir qualquer quantia a título de férias, subsídio de férias e de Natal, e de estar inscrita na autoridade tributária como trabalhadora independente configuram o incumprimento de obrigações da Ré no âmbito de uma relação laboral, que não se sobrepõem, nem infirmam os indícios que resultaram provados e de que a lei faz presumir a existência do contrato de trabalho, que no caso indiciam, claramente, a existência de uma relação jurídica de subordinação.
4. Se a presunção da existência de um contrato de trabalho deve assentar nas características concretas descritas no artigo 12, n.º 1 do Código do Trabalho,

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

também a elisão dessa presunção - aprova em contrário - deve ser sustentada na realidade fáctica desenvolvida na empresa e não em meras hipóteses ou informações genéricas, sem que, no caso, se tenham apurado os factos necessários para ilidir a referida presunção legal, cujo ónus da prova pertencia à Ré, por força do art. 350 do Código Civil.

10-11-2021

Proc. n.º 2608/19.1T80AZ.P1.S1 (Revista– 4.ª Secção)

Paula Sá Fernandes

Leonor Cruz Rodrigues

Júlio Gomes

Nulidades

Contrato de trabalho

- I. Face às incidências processuais mencionadas no Relatório, não se pode concluir que o voto de vencido apresentado pelo Exmo. Desembargador 1.º Adjunto tenha sido lavrado em ato posterior ao da prolação do acórdão, não se verificando, portanto, a nulidade insanável deste invocada pelo Recorrente.
- II. Também não ocorre a invocada nulidade do acórdão recorrido, por excesso de pronúncia, sendo que, nem sequer, se poderá concluir estar-se perante eventual erro de julgamento em termos de apreciação da prova, suscetível de poder ser sindicado pelo Supremo Tribunal de Justiça (prova vinculada).
- III. Sopesando no seu conjunto a matéria de facto provada, é de concluir pela inexistência de um contrato de trabalho entre a Ré e a enfermeira A., não merecendo censura o acórdão recorrido.

11-11-2020

Proc. n.º 2609/19.0T80AZ.P1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

José Feteira (Relator)

Leones Dantas

Júlio Gomes

Contrato de trabalho

Prestação de serviços

Jurista

Nulidades do acórdão

Presunção de laboralidade

Método indiciário ou tipológico
Prova do contrato de trabalho

- I. Não se verificam as arguidas nulidades do acórdão recorrido por excesso de pronúncia e por contradição entre a decisão da matéria de facto e a sua fundamentação, ao abrigo do artigo 615.º n.º 1, als c) e d) do CPC, ex vi artigo 685.º do CPC.
- II. Face à inaplicabilidade da presunção de laboralidade contida no artigo 12.º do Código do Trabalho, há que recorrer ao método indiciário ou tipológico a fim de se aferir se entre as partes vigorou um *contrato de trabalho* ou um *contrato de prestação de serviços*, sem esquecer que incumbe à autora, nos termos do art.º 342.º, n.º1, do Código Civil, provar os factos que permitam concluir que a sua prestação foi executada em regime de subordinação jurídica.
- III. Não obstante, ter resultado provado que a Recorrente exerceu a sua actividade nas instalações da Recorrida e com meios e equipamentos por esta fornecidos, os indícios mais relevantes não apontam no sentido da laboralidade da relação contratual, mas antes em sentido diverso, como a designação dada ao contrato pelas próprias partes – *nomen juris* - as ausências de horário de trabalho diário ou semanal, de controlo de assiduidade, de registo de faltas e da necessidade da sua justificação, da obrigação de exclusividade, bem como o não pagamento de subsídios de férias ou de Natal, não pagamento de quaisquer outros benefícios pagos aos trabalhadores, como subsídio de refeição, subsídio infantil, e outros, e finalmente o pagamento da remuneração contra a entrega de recibos de trabalho independente.
- IV. Analisada a factualidade apurada e a noção de contrato de trabalho, entendemos que a autora não logrou demonstrar, que o seu desempenho, como jurista para a ré, configura a existência de um acordo pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta, ou seja, de um contrato de trabalho.

08-07-2020

Proc. n.º 4220/15.5T8VFX.L1. S1 (Revista – 4.ª Secção)

Paula Sá Fernandes (Relatora)

José Feteira

Leones Dantas

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Professora de educação física



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I. Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1 do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- II. A atividade desenvolvida pelos professores de educação física é habitualmente prosseguida em instalações do destinatário da atividade prestada, com equipamento específico por este fornecido, não tendo esses elementos, bem como a existência de horário para ministrar as aulas, que é essencial para que a atividade prosseguida funcione com o mínimo de organização, dada a multiplicidade de professores e de alunos, particular relevo na caracterização do vínculo que liga as partes envolvidas.
- III. A circunstância de a Autora receber formação e estar sujeita a orientações gerais e sugestões dadas por outros instrutores e coordenadores, não significa, só por si, que existe subordinação jurídica, pois na prestação de serviços quem contrata pode também organizar, vigiar e acompanhar a sua prestação com vista ao controlo do resultado, e o beneficiário da atividade não está inibido de dar formação e orientações quanto ao resultado que pretende obter do prestador.
- IV. Tendo-se provado que nas ausências da Autora, a Ré providenciava, se necessário, pela sua substituição, assim como que a Autora auferia uma remuneração variável, sendo paga à hora, e de nos mais de dez anos em que colaborou com a Ré, nunca lhe terem sido pagos os subsídios de férias e de Natal, sendo paga através de recibos verdes que emitia, não se pode concluir, com segurança, pela existência dum contrato de trabalho.

27-11-2019

Proc. n.º 457/14.2TTLSB.L2.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Leones Dantas (Relator)

Júlio Gomes

Ribeiro Cardoso

**Estabelecimento de ensino
Universidade
Fundação
Professor Universitário
Contrato de trabalho
Contrato de trabalho a termo certo
Conversão do contrato
Nulidade**

- I. A sujeição da fundação pública ao regime do direito privado no que diz respeito «à sua gestão financeira, patrimonial e de pessoal» não prejudica «a aplicação dos

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade» - artigo 134.º, n.ºs 1 e 2, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior.

- II. Desta forma, também as Universidades sob o regime fundacional estão sujeitas ao disposto no artigo 47.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa, de acordo com o qual *«todos os cidadãos têm acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade em regra por via de concurso»*.
- III. Assim sendo, não é possível a conversão automática de um contrato trabalho de docente convidado a termo certo em contrato de trabalho por tempo indeterminado.
- IV. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução, conforme prescreve o artigo 122.º, n.º 1, do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo que a ocorrência de um facto extintivo do contrato antes da declaração de nulidade ou anulação do contrato tem as consequências previstas no artigo 123.º, n.º 1, do mesmo diploma legal.
- V. À cessação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, uma Universidade-Fundação, verificada antes da declaração de nulidade do mesmo contrato, aplica-se o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho (artigo 123.º, número 1, citado) que, no caso, se considera ilícita, porque realizada sem justa causa e sem prévia elaboração de processo disciplinar.
- VI. Apesar da ilicitude deste despedimento, o trabalhador tem direito a receber apenas as retribuições que deixou de auferir desde os 30 dias anteriores à propositura da ação até à data em que tomou conhecimento da invocação da nulidade do contrato.
- VII. 32/Assim, o trabalhador não tem direito à reintegração no seu posto de trabalho por a tal obstar o comando constitucional ínsito no artigo 47.º, n.º 2, da Constituição da República, quando não se demonstre que o recrutamento o trabalhador obedeceu ao processo prévio de seleção exigido pela lei em vigor aquando do estabelecimento da relação jurídico-laboral.

23-10-2019

Proc. n.º 3291/16.1T8PRT.P1.S1 (Revista) - 4.ª Secção

Ferreira Pinto (Relator)

Chambel Mourisco

Paula Sá Fernandes

**Contrato de trabalho
Presunção de laboralidade**



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I. Na relação existente entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, provada a existência do conjunto das circunstâncias caracterizadoras dessa relação previstas nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na sua versão original, presume-se a existência de contrato de trabalho;
- II. A presunção prevista no número anterior não impede o beneficiário da atividade prestada de demonstrar que, apesar da ocorrência daquelas circunstâncias, a relação em causa não é uma relação de trabalho subordinado.

09-10-2019

Proc. n.º 1358/16.5T8CSC.L2.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)

Júlio Gomes

Ribeiro Cardoso

Docente do ensino superior Contrato de prestação de serviço
--

- I. A contratação de docentes do ensino superior particular ou cooperativo pode efetuar-se tanto através de um contrato de trabalho como de um contrato de prestação de serviço.
- II. Não se tendo provado que a autora estivesse na dependência e inserida na estrutura organizativa da ré, como se retira dos horários e tempos de lecionação variáveis que praticava, o facto de ter exercido funções de docência em regime de tempo parcial, no âmbito de contrato de prestação de serviço, noutras instituições, embora com conhecimento da ré e no cumprimento do procedimento exigido por esta e ainda o facto de se ter provado que quando não lecionava não recebia, e que a sua contraprestação variava em função da carga horária letiva acordada e do número de horas efetivamente prestadas, denota que apenas existia por parte da ré um interesse pelo resultado da atividade, que era prestada com total autonomia pela autora, encontrando-se assim ilidida a presunção de laboralidade prevista no art.º 12.º do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, regime aplicável ao caso concreto.

10-04-2019

Proc. n.º 23273/15.0T8PRT.P1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Chambel Mourisco (Relator)

Pinto Hespagnol

Leones Dantas

Presunção de laboralidade
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço

Estando em causa uma relação jurídica estabelecida em 1 de abril de 2003 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado os seus termos essenciais, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de novembro de 1969, não tendo aplicação as presunções previstas no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009.

15-01-2019

Proc. n.º 457/14.2TTLSB.L2.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Leones Dantas (Relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hespagnol

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Ónus da prova
Presunção de laboralidade

- I. Para efeitos da presunção estabelecida no art.º 12.º do Código do Trabalho de 2003, face ao disposto no art.º 342.º do CC, cabe ao trabalhador alegar e provar os factos demonstrativos de que está na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e que realiza a sua prestação sob as ordens, direção e fiscalização deste, mediante retribuição.
- II. Feita esta prova, presume-se que o contrato é de trabalho, cabendo ao beneficiário da atividade provar os factos suscetíveis de ilidir aquela presunção de laboralidade.
- III. Tendo-se provado que o horário do A., “instrutor de ginástica”, era elaborado pela R. tendo em consideração a indicação de disponibilidade manifestada por aquele; que não exercia a atividade em regime de exclusividade; que geria diretamente as marcações (horários/disponibilidade) dos clientes por si angariados; que os clientes angariados pela R. para serviços de treino personalizado podiam ser aceites ou recusados pelo A; que a remuneração era paga de acordo com as horas efetivamente prestadas, mediante a emissão de recibos comumente designados de “recibos verdes”; que o A. se podia fazer substituir por outro instrutor em caso de ausência; que podia agendar as suas férias, sendo apenas desaconselhada tal marcação nos meses de janeiro, maio, junho, setembro e outubro e que não recebia remuneração



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

por subsídio de férias e de Natal, mostra-se ilidida a presunção estabelecida no art.º 12.º do Código do Trabalho de 2003.

09-01-2019

Proc. n.º 1376/13.3T8CSC.L1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ribeiro Cardoso (Relator)

Ferreira Pinto

Chambel Mourisco

**Presunção de laboralidade
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços**

- I. Estando em causa uma relação jurídica estabelecida em data não apurada mas anterior a 1 de julho de 2002 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado os seus termos essenciais, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de novembro de 1969, não tendo aplicação as presunções previstas no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009.
- II. Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1 do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- III. Apesar de se ter provado que o trabalhador desempenhava as suas funções em instalações da Ré e com instrumentos de trabalho a esta pertencentes, em períodos de tempo por esta definidos e que o mesmo integrava a estrutura de traduções ao serviço daquela, o facto de os períodos de tempo de prestação da atividade serem definidos pelo trabalhador, que se podia fazer substituir sem qualquer intervenção da Ré, no desempenho das suas tarefas por outro membro daquela estrutura de traduções, conduz à não qualificação da relação existente entre ambos como um contrato de trabalho.

27-11-2018

Proc. n.º 14910/17.2T8SNT.L1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Leones Dantas (Relator)

Júlio Gomes

Ribeiro Cardoso

**Aplicação da lei no tempo
Presunção de laboralidade
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços**



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I. A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça está consolidada de forma uniforme no sentido de que estando em causa a qualificação de uma relação jurídica estabelecida entre as partes, antes da entrada em vigor das alterações legislativas que estabeleceram o regime da presunção de laboralidade, e não se extraindo da matéria de facto provada que tenha ocorrido uma mudança na configuração dessa relação, há que aplicar o regime jurídico em vigor na data em que se estabeleceu a relação jurídica entre as partes.
- II. A presunção de laboralidade é um meio facilitador da prova a favor de uma das partes, pelo que a solução de aplicar a lei vigente ao tempo em que se realiza a atividade probatória pode conduzir a um desequilíbrio no plano processual provocado pela impossibilidade de se ter previsto no momento em que a relação se estabeleceu quais as precauções ou diligências que deviam ter sido tomadas para assegurar os meios de prova, o que poderia conduzir à violação do direito a um processo equitativo e causar uma instabilidade indesejável em relações desde há muito constituídas.
- III. Estando em causa uma relação jurídica estabelecida entre as partes em 2 de novembro de 1995, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado os seus termos essenciais, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de novembro de 1969, não tendo aplicação as presunções previstas no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003 e de 2009.
- IV. Resultando da factualidade provada que o interesse de uma empresa era o resultado da atividade desempenhada por um colaborador, a quem era deixada margem de liberdade para organizar o serviço, e não existindo indícios de sujeição a ordens ou instruções, é de concluir que o autor não logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

04-07-2018

Proc. n.º 1272/16.4T8SNT.L1.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Chambel Mourisco (Relator)

Pinto Hespanhol

Gonçalves Rocha

Presunção de laboralidade

Subordinação jurídica

Método indiciário

- I. A uma relação de prestação de serviços iniciada anteriormente à data de entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 não é aplicável qualquer presunção de existência de contrato de trabalho, não se tendo provado qualquer alteração sensível na execução da mesma após essa data.
- II. Não deve qualificar-se como de trabalho subordinado uma relação contratual em que o prestador não estava sujeito a qualquer controlo de assiduidade, podendo



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

organizar com os colegas o tempo de trabalho e eventuais “trocas”, não tinha exclusividade e celebrou seguro de acidentes de trabalho como trabalhador independente.

20-06-2018

Proc. n.º 320/14.7TTBRG.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Júlio Gomes (Relator)

Ribeiro Cardoso

Ferreira Pinto

Qualificação jurídica
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Ónus da prova
Indícios de subordinação jurídica

- I. Estando em causa a qualificação de uma relação jurídica estabelecida entre as partes, desde 23 de agosto de 1993 a 23 de abril de 2013, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes a tivessem alterado a partir de 01 de dezembro de 2003, data da entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969.
- II. Em situações de dificuldade de distinção entre os dois modelos contratuais e por forma a aferir se entre as partes vigorou um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviço, torna-se necessário apelar ao método tipológico recolhendo, conferindo e interpretando os índices (internos e externos) suscetíveis de permitir, casuisticamente, uma indagação de comportamentos em conformidade.
- III. Compete ao autor, nos termos do artigo 342º, n.º 1, do Código Civil, alegar e provar os factos que, com recurso ao chamado método tipológico, permitam concluir que a sua prestação foi executada em regime de subordinação jurídica, por serem factos constitutivos do direito invocado, sendo certo que em caso de dúvida, as pretensões por ele formuladas com fundamento no alegado contrato de trabalho, terão de ser julgadas improcedentes.
- IV. O indício do horário do trabalho fixo não tem grande relevância na qualificação do vínculo jurídico existente entre as partes, admitindo-se hoje que elas convençionem outras modalidades de prestação de trabalho, que não se caracterizem por uma rigidez do horário de trabalho, sendo a modalidade que melhor exprime essa tendência a da flexibilidade do horário do trabalho.
- V. Um trabalhador que celebrou um contrato de trabalho, por escrito, em agosto de 1993, para exercer funções de Diretor de Relações Públicas de um Clube de Futebol, com horário de trabalho flexível, sem exclusividade por sua autorização, em que os poderes diretivo e disciplinar e a autoridade do Réu eram meramente potenciais, e que a partir de abril de 2006 passou faturas de uma sociedade unipessoal, de que era sócio, e a partir de dezembro de 2006 até maio de 2013, data da cessação do vínculo,



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

emitiu recibos verdes, para poder receber a sua remuneração, por proposta do empregador, mas cuja atividade continuou a ser a mesma e a ser executada da mesma forma que o era antes dessa data, e cuja remuneração se manteve fixa e no mesmo montante e os respetivos subsídios de férias e de Natal também continuaram a ser-lhe pagos, não deixou o vínculo jurídico existente entre ambos, a partir de abril de 2006, de ser de subordinação jurídica, ou seja, de 23.08.1003 a 23.05.013, a relação jurídica existente entre as partes configurou sempre um verdadeiro e único contrato de trabalho.

26-10-2017

Proc. n.º 1175/14.7TTLSB.L1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ferreira Pinto (Relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hespagnol

**Contrato de trabalho
Presunção *juris tantum*
Enfermeira**

- I. O artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009, aplicável às relações constituídas a partir de 17/2/2009, consagra uma presunção de laboralidade baseada na ocorrência de duas das circunstâncias nele elencadas, fazendo a lei decorrer da prova destas duas realidades caracterizadoras da relação entre o prestador e o seu beneficiário a existência dum relação de trabalho subordinado.
- II. Tratando-se de uma presunção *juris tantum*, nada impede a parte contrária de a ilidir, demonstrando que, a despeito de se verificarem aquelas circunstâncias, as partes não celebraram qualquer contrato de trabalho, conforme advém do nº 2 do artigo 350º do CC.
- III. Tendo a R celebrado um contrato para a prestação de serviços de enfermeira comunicadora, através do qual lhe incumbia proceder ao atendimento das chamadas telefónicas efectuadas para a Linha Saúde 24, à triagem, aconselhamento e encaminhamento dos utentes de acordo com as situações que lhe eram expostas telefonicamente, e que apelidaram de “contrato de prestação de serviço”, temos de conferir especial valor a tal qualificação contratual se se demonstra que isso correspondeu à real vontade das partes.
- IV. Podendo os enfermeiros comunicadores da R trocar entre si os turnos que em concreto lhes eram atribuídos de acordo com as disponibilidades por aqueles manifestada, trocas acordadas sem qualquer intervenção da Ré e que não careciam de qualquer autorização desta ou da apresentação de qualquer justificação para o efeito, estamos perante uma forma de organização do trabalho que apresenta um grau de autonomia que é incompatível com a existência dum contrato de trabalho subordinado, atento o seu carácter “intuitu personae” e a natureza infungível da prestação laboral.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- V. E demonstrando-se a desnecessidade de apresentar qualquer justificação quando o colaborador faltasse ao serviço, tal evidencia a ausência de poder disciplinar, cuja existência é fundamental no contrato de trabalho por decorrer directamente do poder de direcção do empregador.

12-10-2017

Proc. n.º 1333/14.4TTLSB.L2.S2 – (Revista – 4.ª Secção)

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Ana Luísa Geraldès

Nulidade
Qualificação jurídica
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Factos conclusivos
Ónus da prova
Indícios de subordinação jurídica

- I. O artigo 77.º, n.º 1, do CPT, impõe que a arguição de nulidades dos acórdãos dos Tribunais da Relação (ex vi do artigo 716.º do CPC) seja feita de forma expressa e separada no requerimento da interposição do recurso que é dirigido ao tribunal recorrido.
- II. Saber se os factos alterados pelo Tribunal da Relação, no seguimento de impugnação do apelante, assumem natureza conclusiva e se contêm juízos de valor, trata-se de matéria de direito, que pode ser conhecida pelo Supremo Tribunal de Justiça.
- III. Estando em causa a qualificação de uma relação jurídica estabelecida entre as partes, desde 01 de junho de 1997 até 01 de junho de 2012, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes a tivessem alterado a partir de 01 de dezembro de 2003, data da entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969.
- IV. Em situações de dificuldade de distinção entre os dois modelos contratuais e por forma a aferir se entre as partes vigorou um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviço, torna-se necessário apelar ao método tipológico recolhendo, conferindo e interpretando os índices (internos e externos) suscetíveis de permitir, casuisticamente, uma indagação de comportamentos em conformidade.
- V. Compete ao autor, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, alegar e provar os factos que, com recurso ao chamado método tipológico, permitam concluir que a sua prestação foi executada em regime de subordinação jurídica, por serem factos constitutivos do direito invocado.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- VI. A remuneração mensal, a existência de horário e de local de trabalho e de instruções relativas ao modo como o trabalho devia ser prestado não são incompatíveis com o contrato de prestação de serviço.
- VII. Tendo o autor sido contratado por um Município, para exercer tarefas de terapia da fala, com crianças dos 4 aos 16 anos, das Escolas e Jardins de Infância de todo o Município, era natural que a sua prestação tivesse de estar adstrita a um horário de trabalho, de acordo com o horário letivo, o qual, por via disso, deixa de constituir indício relevante quanto à existência da subordinação jurídica.
- VIII. E, no circunstancialismo referido, o mesmo acontece no que concerne aos indícios referentes ao local de trabalho, que tinha que ser no Município junto de uma Escola ou mesmo na própria Escola, o mesmo acontecendo aos meios e instrumentos de trabalho postos à disposição do autor pelo réu.
- IX. O “nomen juris” que as partes deram ao contrato (Contrato de Avença) e o facto das cláusulas nele inseridas se harmonizarem com o contrato de prestação de serviço, não sendo decisivos para a qualificação do contrato, não deixam de assumir especial relevo, uma vez que a vontade negocial assim expressa no documento não poderá deixar de assumir relevância decisiva na qualificação do contrato, salvo nos casos em que a matéria de facto provada permita concluir, com razoável certeza, que outra foi realmente a vontade negocial que esteve subjacente à execução do contrato.

21-09-2017

Processo n.º 2011/13.7LSB.L2.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Ferreira Pinto (relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hespagnol

Formador

Contrato de formação profissional

Contrato de trabalho

Contrato de Prestação de Serviço

- I. De acordo com a legislação especial reguladora da formação profissional inserida no mercado de emprego o exercício da docência como formador em Centro de Formação Profissional pode processar-se ao abrigo de um contrato de trabalho ou de outra forma de contratação que não implique uma vinculação de natureza laboral, nomeadamente, o contrato de prestação de serviço.
- II. Por tal motivo, para qualificar a relação que liga um formador a um centro de formação os indícios decorrentes da forma de execução da atividade que estejam presentes nas duas formas de vinculação não podem ser invocados a favor da afirmação de uma relação de trabalho subordinado.
- III. Os termos do contrato (escrito) celebrado entre as partes ganham relevo na interpretação do negócio se não se provam factos suscetíveis de abalar o sentido



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

das declarações negociais, nem razões que convençam de que as partes não terão querido vincular-se às cláusulas que subscreveram.

- IV. Neste contexto - e não fazendo o Autor a prova de factos suficientemente reveladores de uma situação de subordinação jurídica na execução do contrato -, não pode afirmar-se a existência de um contrato de trabalho.

21-09-2017

Processo n.º 75/14.5TTBRR.L1.S1 (Revista) – 4.ª secção

Leones Dantas (relator)

Ana Luísa Geraldès

Ribeiro Cardoso

**Contrato de trabalho
Presunção de laboralidade
Confissão
Despedimento de facto**

- I. Na relação existente entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, provada a existência de duas ou mais das circunstâncias caracterizadoras dessa relação previstas nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, presume-se a existência de contrato de trabalho;
- II. A presunção prevista no número anterior não impede o beneficiário da atividade prestada de demonstrar que, apesar da ocorrência daquelas circunstâncias, a relação em causa não é uma relação de trabalho subordinado.
- III. Não afasta a presunção referida no número 1 o facto de o pagamento do valor do serviço prestado pelo trabalhador ser calculado com base no número de horas prestadas e de nunca ter recebido quaisquer valores a título de subsídio de férias ou de Natal.
- IV. O despedimento de facto terá de extrair-se de atitudes do empregador que revelem, inequivocamente, ao trabalhador, enquanto declaratório normal, a vontade do empregador de fazer cessar o contrato de trabalho.
- V. A confissão implica o reconhecimento pela parte da realidade de um facto que lhe é desfavorável e favorece a parte contrária (artigo 352.º do Código Civil) não tendo a natureza deste meio de prova as considerações jurídicas formuladas pela parte sobre o direito a aplicar na resolução do litígio.

07-09-2017

Processo n.º 2242/14.2TTLSB.L1.S1 (Revista) - 4.ª Secção

Leones Dantas (relator)

Ribeiro Cardoso

Ferreira Pinto

Ampliação da matéria de facto



Aplicação da lei no tempo
Contrato de trabalho
Presunção *juris tantum*

- I. Conforme resulta dos números 1 e 3 do artigo 682.º do CPC, aos factos materiais fixados pelo tribunal recorrido o Supremo Tribunal de Justiça aplica definitivamente o regime jurídico que julgue adequado, só lhe sendo legítimo fazer voltar o processo ao tribunal recorrido quando entenda que a decisão de facto pode e deve ser ampliada em ordem a constituir base suficiente para a decisão de direito, ou quando ocorrem contradições da matéria de facto que inviabilizem a decisão jurídica do pleito.
- II. O artigo 12.º do Código do Trabalho do 2009, que estabelece a presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de alguns dos requisitos constantes das suas várias alíneas, só se aplica aos factos novos, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 17 de Fevereiro de 2009.
- III. Assim sendo, e estando-se perante uma relação jurídica constituída em 2007, e não resultando da matéria de facto uma mudança essencial na configuração desta relação antes e depois desta data, a sua qualificação jurídica há-de operar-se à luz do regime do artigo 12.º do CT/2003, na versão que lhe foi conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.

01-06-2017

Proc. n.º 470/13.7TTOAZ.P1.S1– (Revista – 4.ª Secção)

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Ana Luísa Geraldès

Professor universitário
Contrato de trabalho
Contrato prestação de serviço
Presunção de laboralidade
Indícios de subordinação jurídica
Despedimento ilícito
Trabalhadora grávida, puérpera e lactanteErro! Marcador não definido.

- I. A contratação de docentes do ensino superior particular ou cooperativo pode efetuar-se tanto através de um contrato de trabalho como de um contrato de prestação de serviço, nos termos do artigo 24.º, n.ºs 1 e 2, do Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo, aprovado pela Lei n.º 16/94, de 22 de janeiro, alterada pela Lei n.º 37/94, de 11 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 94/99, de 23 de março.
- II. Estando em causa uma relação contratual iniciada a 01 de outubro de 2007 e que se manteve até 11 de setembro de 2014, e não resultando da matéria de facto provada que, a partir de 17 de fevereiro de 2009, as partes tivessem alterado os termos da



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

relação jurídica firmada, é aplicável a presunção acolhida no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na redação conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.

- III. Como característica fundamental do vínculo laboral, a subordinação jurídica implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de subordinação do trabalhador cuja conduta pessoal na execução do contrato está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador dentro dos limites do contrato e das normas que o regem, não se exigindo, contudo, que elas sejam efetivamente dadas, bastando apenas que o possam ser, estando o trabalhador sujeito a recebê-las e a cumpri-las.
- IV. Provando-se que a trabalhadora, docente do ensino superior, prestava a sua atividade para o empregador, dando aulas na área de Saúde e Bem-estar, Terapia da Fala, a tempo inteiro e em exclusividade de funções mediante o pagamento de remuneração global paga em 14 vezes, sendo 12 pagas, mensalmente, uma paga, em regra, no princípio de agosto de cada ano e a outra paga, em regra, em dezembro de cada ano, que o empregador fazia mensalmente os descontos para a Segurança Social, e estando sujeita a ordens e diretivas do empregador, configura-se a existência de um contrato de trabalho,
- V. Sendo o despedimento de trabalhadora, docente do ensino superior, efetuado sem processo disciplinar, sem solicitação do prévio parecer da CITE, encontrando-se esta em licença parental e em fase de lactante, provando-se que a dispensa da sua colaboração resultou, também, do facto de, nos últimos anos, o número de alunos inscritos no curso de Terapia da Fala ter reduzido drasticamente, tendo mesmo esse curso deixado de existir no fim do ano letivo de 2014/2015, por falta de alunos, e provando-se que a docente exerceu a sua atividade para a Ré, de 01 de outubro de 2007 a 11 de setembro de 2014 e que o valor da sua retribuição mensal era inferior a 3 RMNG, tem-se como equilibrada, justa e adequada a fixação da indemnização substituta da reintegração em 45 dias por cada ano completo ou fração de antiguidade.

18-05-2017

Proc. n.º 859/15.7T8LSB.L1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ferreira Pinto (Relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hespanhol

Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço
--

- I. Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1 do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- II. Apesar de se ter provado que a Autora desempenhava as suas funções em instalações do Réu e com instrumentos de trabalho a este pertencentes, bem como que estas incluíam, para além de funções docentes, tarefas de coordenação de um núcleo escolar, com poderes de direção de outros trabalhadores, o certo é que o facto de se



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

poder fazer substituir no desempenho das suas tarefas, nas situações de impedimento, por outro trabalhador, bem como o facto de emitir, como título dos quantitativos auferidos, recibos verdes, e de não estar inscrita na Segurança Social e nas Finanças como trabalhadora dependente, conduz à não qualificação da relação existente entre ambos com um contrato de trabalho.

18-05-2017

Proc. n.º 81/14.0T8CVL.C1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Leones Dantas (Relator)

Ana Luísa Geraldes

Ribeiro Cardoso

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Ónus da prova
Presunção de laboralidade**

- I. Para efeitos da presunção estabelecida no art. 12.º do Código do Trabalho de 2003, face ao disposto no art. 342.º do CC, cabe ao trabalhador alegar e provar os factos demonstrativos de que está na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e que realiza a sua prestação sob as ordens, direção e fiscalização deste, mediante retribuição.
- II. Feita esta prova, presume-se que o contrato é de trabalho, cabendo ao beneficiário da atividade provar os factos suscetíveis de ilidir aquela presunção de laboralidade.
- III. Tendo-se provado que a remuneração do A., “*perito-avaliador*”, era paga em função do número de peritagens e contra a emissão de “*recibos verdes*”; que nunca esteve inscrito na Segurança Social como trabalhador da R.; que não estava sujeito a qualquer horário de trabalho; que não recebia remuneração por férias, subsídio de férias e de Natal; que tinha liberdade para aceitar ou não as encomendas de peritagens que lhe fossem feitas; que a recusa de realização das mesmas determinaria apenas a não atribuição pela Ré de qualquer serviço e que a única cominação para o desempenho aquém dos objetivos, era a R. prescindir da colaboração do A., mostra-se ilidida a presunção estabelecida no art. 12.º do Código do Trabalho de 2003.

27-04-2017

Proc. n.º 788/14.1TTVNG.P1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ribeiro Cardoso (Relator)

Ferreira Pinto

Chambel Mourisco

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço**



Ónus da prova
Indício de subordinação jurídica

- I. Tendo o contrato, que vigorou até setembro de 2013, sido celebrado verbalmente em janeiro de 2001 e reduzido a escrito em janeiro de 2003 e não tendo sido posteriormente alterado, é à sombra do Decreto-Lei n.º 49 408 de 24.11.1969 que se procede à respetiva qualificação ou não como de trabalho, não se aplicando a presunção estabelecida no art. 12.º do Código do Trabalho de 2003, quer na sua redação originária quer na conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, nem a estabelecida no art. 12.º, do Código do Trabalho de 2009.
- II. Invocando o A. ter celebrado com a R. e vigorado entre eles um contrato de trabalho do qual e da respetiva cessação emergem os direitos de que se arroga, sobre ele impende o ónus de provar os factos conducentes à subsunção da relação jurídica em causa ao contrato de trabalho e respetivo regime legal.
- III. O elemento que verdadeiramente diferencia o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviço é a subordinação jurídica, ainda que meramente potencial, do trabalhador ao recebedor da prestação.
- IV. Tendo-se provado que o *nomen iuris* atribuído pelas partes ao contrato foi de “prestação de serviço”; que a remuneração do A., “perito-avaliador”, era efetuada em função do número de peritagens, acrescida do IVA, contra a emissão de “recibos verdes”; que não estava sujeito a qualquer horário de trabalho; que até 2006/2007, a R. forneceu os equipamentos utilizados no desempenho das funções mas, a partir daquela data, passaram a ser adquiridos ou pagos pelo A.; que cabia a este organizar a execução das peritagens distribuídas, usando para a sua realização meios de transporte próprios; que não tinha que justificar as ausências ao serviço; que a R. indicava ao A. o local onde devia ser realizada a peritagem, inspeção ou auditoria a efetuar, tendo por base as indicações do local de peritagem que, por sua vez, recebia dos clientes; que alguns dos relatórios das peritagens que o A. elaborava e que inseria no portal informático da R. eram por esta revistos e verificados, e que, nalguns casos, os retificava diretamente ou solicitava que o A. os corrigisse; que este mantinha reuniões periódicas e regulares, nas quais lhe eram transmitidas as metas e objetivos que tinha de cumprir; que a R. o sujeitava a avaliação trimestral; que quando a avaliação ficava aquém dos objetivos estipulados pela R., esta o alertava para o cumprimento estrito das metas, sob pena de lhe diminuir a adjudicação de serviço tais factos globalmente considerados são insuficientes para se poder concluir que entre as partes foi celebrado e vigorou um contrato de trabalho.

09-03-2017

Proc. n.º 254/14.5T8MTS.P1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ribeiro Cardoso (Relator)

Ferreira Pinto

Chambel Mourisco



Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Serviços de limpeza

- I. A diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço centra-se, essencialmente, em dois elementos distintivos: no objecto do contrato (no contrato de trabalho existe uma obrigação de meios, de prestação de uma actividade intelectual ou manual, e no contrato de prestação de serviço uma obrigação de apresentar um resultado) e no relacionamento entre as partes: com a subordinação jurídica a caracterizar o contrato de trabalho e a autonomia do trabalho a imperar no contrato de prestação de serviço.
- II. Em situações de dificuldade de distinção entre os dois modelos contratuais e por forma a aferir se entre as partes vigora um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviço, torna-se necessário proceder à análise do comportamento declarativo expresso nas estipulações contratuais e ainda à conduta dos contraentes na execução do contrato, recolhendo do circunstancialismo que o envolveu elementos do modelo típico do trabalhador subordinado ou do modelo da prestação de serviços, por modo a poder concluir-se, ou não, pela coexistência no caso concreto dos elementos definidores do contrato de trabalho.
- III. Não logrando a Autora provar, que ao efectuar os serviços de limpeza para os quais tinha sido contratada, estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização da Ré, e resultando provado que exercia a sua actividade com plena autonomia e sem exclusividade, que se encontrava colectada como trabalhadora independente, que emitia recibos mensais de prestação de serviços de limpeza, nunca descontou para a Segurança Social, nem nunca recebeu subsídios de férias e de Natal, resulta indemonstrada a possibilidade de concluir que, entre as partes, vigorou um contrato de trabalho.

09-03-2017

Proc. n.º 424/13.3TTVFR.P1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ana Luísa Geraldes (Relatora)

Ribeiro Cardoso

Ferreira Pinto

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Ónus da prova
Indício de subordinação jurídica

- I. Tendo o contrato, que vigorou até setembro de 2013, sido celebrado em março de 2002 e não tendo sido posteriormente alterado, é à sombra do Decreto-Lei n.º 49 408 de 24.11.1969 que se procede à respetiva qualificação ou não como de trabalho, não se



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

aplicando a presunção estabelecida no art. 12.º do Código do Trabalho de 2003, quer na sua redação originária quer na conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, nem a estabelecida no art. 12.º, do Código do Trabalho de 2009.

- II. Invocando o A. ter celebrado com a R. e vigorado entre eles um contrato de trabalho do qual e da respetiva cessação emergem os direitos de que se arroga, sobre ele impende o ónus de provar os factos conducentes à subsunção da relação jurídica em causa ao contrato de trabalho e respetivo regime legal.
- III. O elemento que verdadeiramente diferencia o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviço é a subordinação jurídica do trabalhador ao recebedor da prestação, ainda que meramente potencial.
- IV. Tendo-se provado que o A., “Inspetor Pré-Embarque”, para exercer a sua atividade, se deslocava em viatura própria aos locais indicados pela empresa depois de esta ter combinado o dia e hora da realização da inspeção com o importador; que os custos das deslocações inferiores a 150 Km eram suportados pelo A.; que a remuneração era efetuada em função do número de inspeções realizadas, contra a emissão de um recibo, modelo 6, artigo 115º do CIRS; que não estava sujeito a qualquer horário de trabalho nem a limites de duração da inspeção e que nestas apenas cumpria as normas e os regulamentos de Angola respeitantes às importações, o facto de se ter provado também que o A. se obrigou a não prestar serviços ou trabalho subordinado a qualquer outra entidade singular ou coletiva, pública ou privada, que impedisse a normal execução do contrato; que a R. lhe dava formação respeitante ao modo de realização das inspeções, preenchimento de formulários, captação de fotografias e selagem dos contentores; que por vezes o coordenador ou chefe de delegação compareciam no local das inspeções sem pré-aviso e que a atividade exercida pelo A. para a R. era a sua única e exclusiva atividade profissional e que o ocupava a tempo inteiro, é insuficiente para se poder concluir que entre as partes foi celebrado e vigorou um contrato de trabalho.

26-01-2017

Proc. n.º 234/14.0T8MTS.P1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Ribeiro Cardoso (Relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hespagnol

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Subordinação jurídica
Indícios de subordinação jurídica
Ónus da prova**

- I. Estando em causa a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde março de 2002 até setembro de 2013, e não resultando da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado os respetivos termos, o regime jurídico aplicável é o decorrente do Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969 [LCT], pelo que

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

não lhe são aplicáveis quer a presunção estabelecida no artigo 12.º, do Código do Trabalho de 2003, na sua versão originária ou na subsequente, dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, quer a presunção estipulada no artigo 12.º, do Código do Trabalho de 2009.

- II. O que distingue o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviço é o seu objeto e a subordinação jurídica.
- III. A distinção entre estes dois tipos de contrato na vida real, por vezes, é extremamente difícil, dado que em ambos existe uma alienação do trabalho e ambos visam sempre um resultado, pelo que, nessas situações, deve-se socorrer do método indiciário ou de aproximação tipológica.
- IV. Compete ao trabalhador o ónus de alegação e da prova da existência de um contrato de trabalho, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, por ser facto constitutivo do direito por si alegado e invocado.
- V. Nada obsta a que um contrato, celebrado por um “Inspetor Pré-Embarque” com uma empresa para o efeito contratada pelo importador, no qual o Inspetor se obriga, durante a vigência do contrato, a não prestar serviços ou trabalho subordinado a qualquer outra entidade singular ou coletiva, pública ou privada, que impeça a normal execução do contrato, que, para exercer a sua atividade, tem que se deslocar, em viatura própria, aos locais indicados pela empresa contratada, depois de esta ter combinado o agendamento do dia e hora da realização da inspeção com o importador, que usa os instrumentos de trabalho por ela fornecidos e auferir remuneração variável, em função das inspeções efetuadas, bem como o pagamento das deslocações superiores a 150/Km, contra a emissão de um recibo, modelo 6, artigo 115.º do CIRS, e que cumpre as normas e os regulamentos de Angola respeitantes às importações em causa, seja qualificado como um contrato de prestação de serviço desde que os índices que o prognosticam sejam mais relevantes do que aqueles que sugerem que o seja como contrato de trabalho.

12-01-2017

Proc. n.º 237/14.5T8MTS.P1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ferreira Pinto (Relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hesperhol

Lei Aplicável
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Músico de orquestra

- I. Discutindo-se a qualificação jurídica da relação contratual estabelecida entre as partes em 1 de Setembro de 2005 (no caso do 1.º A.) e em 1 de Janeiro de 2006 (no caso do 3.º A.), e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

tivessem entretanto alterado os termos essenciais dessa relação, é aplicável o regime jurídico constante do Código do Trabalho de 2003, na sua versão originária, isto é, sem as alterações entretanto introduzidas pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.

- II. A diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço centra-se, essencialmente, em dois elementos distintivos: no objecto do contrato (no contrato de trabalho existe uma obrigação de meios, de prestação de uma actividade intelectual ou manual, e no contrato de prestação de serviço uma obrigação de apresentar um resultado) e no relacionamento entre as partes: com a subordinação jurídica a caracterizar o contrato de trabalho e a autonomia do trabalho a imperar no contrato de prestação de serviço.
- III. A actividade desenvolvida por músicos de orquestra implica por natureza uma autonomia técnica perfeitamente compatível de ser levada a cabo, indistintamente, num quadro de subordinação ou em termos autónomos.
- IV. A existência de orientações ou instruções a seguir não é incompatível com o contrato de prestação de serviço pois o credor da prestação sempre tem uma palavra a dizer no modo como o serviço contratado deve ser executado e pode exercer alguma fiscalização sobre o desempenho do prestador dessa actividade.
- V. Provando-se que os instrumentos utilizados pelos Autores eram sua propriedade; que a falta de comparência aos concertos e ensaios não dava lugar a procedimento disciplinar e apenas poderia implicar perda da retribuição correspondente; que nessas faltas se podiam fazer substituir por outros músicos, a quem os próprios AA. pagavam; que estes nunca auferiram, durante a execução do contrato, retribuição nas férias, subsídios de férias e de Natal, não se pode concluir pela existência de um contrato de trabalho.

15-09-2016

Proc. n.º 329/08.0TTFAR.E1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Ana Luísa Geraldes (Relatora)

Ribeiro Cardoso

Pinto Hespanhol

**Contrato de trabalho
Profissionais de espectáculos
Contrato a termo certo
Renovação**

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I. A natureza tendencialmente temporária do contrato de trabalho artístico levou a que a Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, contemplasse um regime especial para a celebração de contratos que envolvam essa actividade.
- II. A Lei n.º 4/2008, nas suas várias versões, prevê a possibilidade de uma companhia de bailado celebrar um contrato de trabalho artístico a termo com um bailarino para o desempenho de tal actividade por uma temporada, ou pelas temporadas que considerar necessárias, atendendo à programação das mesmas.
- III. Aos contratos de trabalho a termo certo ou incerto dos profissionais dos espectáculos celebrados nos termos da Lei n.º 4/2008 aplica-se subsidiariamente o Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.
- IV. Dada a natureza jurídica do contrato de trabalho dos profissionais de espectáculo, e a liberdade que neste caso é dada pela Lei às partes para que possam celebrar tais contratos a termo com a duração que bem entenderem (com o limite máximo de 6 anos), e sem renovações automáticas, a lei não exige a indicação do motivo justificativo, em concreto, para a sua celebração.
- V. Celebrado contrato de trabalho a termo certo, nos termos da Lei dos profissionais de espectáculo, no qual não foi prevista a possibilidade da sua renovação, nem existiu por parte do empregador qualquer manifestação de vontade expressa em renová-lo, verifica-se a caducidade do contrato nos termos previstos na alínea a), do art. 343º e nº 1, do art. 344º, do Código do Trabalho de 2009.
- VI. Nestas circunstâncias, tendo o empregador no final do termo do contrato de trabalho comunicado a caducidade do mesmo ao respectivo trabalhador, não tem este direito à compensação por caducidade consagrada no nº 2, do art. 344º, do Código do Trabalho de 2009.

21.04.2016.

Proc. n.º 2716/13.2TTLSB.L1.S1 - (Revista – 4.ª Secção)

Ana Luísa Geraldes (Relatora)

Ribeiro Cardoso

Pinto Hespagnol

**Contrato de trabalho
Aplicação da lei no tempo
Danos não patrimoniais
Cálculo da indemnização**

- I. Estando em causa a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde 5 de março de 2007 até 5 de março de 2009, e não se extraindo da matéria



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 17 de fevereiro de 2009, os termos daquela relação, aplica-se o regime jurídico acolhido no Código do Trabalho de 2003, não tendo aplicação a presunção estipulada no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009.

- II. A circunstância da atividade da autora ser prestada em local determinado pela ré e com equipamento a esta pertencente aliada à participação da autora na orientação e fiscalização da laboração realizada, à existência de controlo externo do modo de prestação da atividade, que era realizada sob as ordens, direção e fiscalização da ré, à determinação pela ré das horas de início e de termo da prestação de atividade e ao tipo de remuneração acordada, revelam a existência de subordinação jurídica, impondo-se concluir que a relação jurídica estruturada pelas partes como contrato de prestação de serviço assumiu a configuração de um contrato de trabalho.
- III. Tendo a ré despedido ilicitamente a autora, e esta sofrido danos não patrimoniais graves, em virtude do despedimento realizado, justifica-se que lhe seja atribuída uma compensação por danos não patrimoniais, sendo de reputar como equilibrada a quantia de € 10.000 conferida, a esse título, no acórdão recorrido.

28-01-2016

Processo n.º 2501/09.6TTLSB.L2.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Julgamento do recurso de revista

Matéria de facto

Matéria de direito

Temas da Prova

Contrato de trabalho

Médico

Reforma

- I. Ao Supremo Tribunal de Justiça, em regra, apenas está cometida a reapreciação de questões de direito (art. 682º, nº 1, do NCPC), assim se distinguindo das instâncias encarregadas também da delimitação da matéria de facto e da modificabilidade da decisão sobre tal matéria.
- II. Esta restrição não é absoluta, como decorre da remissão que o nº 2 do art. 682º faz para o art. 674º, nº 3, norma que atribui ao Supremo a competência para sindicar o desrespeito de lei no que concerne à violação de norma expressa que



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

exija certa espécie de prova para a existência do facto ou à inatendibilidade de meio de prova dotado de força vinculada.

- III. Actualmente, com a aprovação do Novo CPC, o anterior nº 4 do art. 646º, do CPC, que determinava que *“têm-se por não escritas as respostas do tribunal colectivo sobre questões de direito”* não encontra paralelo, em sede normativa, no novo modelo.
- IV. Apesar disso, não foi suprimida a distinção jurídica entre matéria de facto e matéria de direito, pelo que o Juiz não deve incluir no elenco dos factos provados conceitos de direito ou conclusões normativas que possuam virtualidades para condicionar o destino da acção e que definam, por essa via, a aplicação do direito.
- V. O contrato celebrado entre um médico e um Centro Hospitalar, em que aquele exerce, para além das funções médicas no âmbito da sua especialidade, as de Director Clínico e de Coordenador dos serviços da Ré, e nesta qualidade, presta não só os cuidados médicos, mas garante, nomeadamente, toda a coordenação médica, implementa a política de qualidade na área da sua responsabilidade, elabora e valida relatórios clínicos quando solicitados por qualquer entidade, representa a Ré perante entidades externas para resolução de conflitos na área dos serviços clínicos, analisa os *curricula* médicos e emite parecer para a admissão de novos médicos, propõe a compra dos equipamentos médicos mais adequados e assegura a gestão e coordenação dos recursos humanos, tem a natureza jurídica de um contrato de trabalho.
- VI. A qualificação como contrato de trabalho deriva do facto de o médico, em tais circunstâncias, estar inserido na estrutura organizacional da Ré, receber orientações e instruções desta, com vista a assegurar, para além das funções próprias da sua especialidade, o funcionamento e actividade regular da Ré nas áreas assistenciais e na coordenação dos serviços de Enfermagem, de Imagiologia, Farmácia e Medicina Física e de Reabilitação.
- VII. Resulta também do facto de, neste caso, o médico cumprir um horário, estar em regime de exclusividade e auferir um valor mensal fixo, a título de retribuição, como contrapartida pela actividade prestada.
- VIII. No contexto dos autos, o facto de o trabalhador ter completado 70 anos de idade, após ter sido despedido e optado, na acção de impugnação da ilicitude desse despedimento, por indemnização em substituição da reintegração, não tem a virtualidade de fazer caducar o contrato de trabalho, nem de o converter em contrato de trabalho a termo, nos termos do artigo 348.º do Código do Trabalho de 2009.

14-01-2016.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Processo n.º 1391/13.9TTCBR.C1.S1 (Revista) – 4.ª Secção
Ana Luísa Geraldes (Relatora)
Pinto Hespagnol
Gonçalves Rocha

**Médico
Contrato de trabalho
Aplicação da lei no tempo**

- I- Estando em causa uma relação contratual iniciada em data não concretamente apurada, mas anterior a 18 de Fevereiro de 2006, e que perdurou até 1 de Julho de 2011, não resultando da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de Fevereiro de 2009, os termos da relação jurídica firmada, não é aplicável a presunção estabelecida no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009, mas sim a acolhida no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na versão original e na subsequente redacção conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.
- II- Tendo o autor demonstrado a exclusividade da prestação da sua actividade para com a ré, a par da conseqüente subordinação económica e da patente subordinação jurídica à ré, a qual emitia, através de circulares e comunicados, as mais variadas ordens, directivas e instruções que deviam ser acatadas pelo autor, em matéria técnica, própria do exercício da profissão de médico dentista, como em matéria organizacional, e sendo a actividade prestada fiscalizada pela ré, que se arrogava, em diversos comunicados, poderes disciplinares sobre determinadas práticas ou actos relacionados com a actividade profissional desenvolvida pelo autor, deve qualificar-se o vínculo contratual existente entre as partes como um contrato de trabalho e não um contrato de prestação de serviço.

04-02-2015
Recurso n.º 437/11.0TTOAZ.P1.S1 - 4.ª Secção
Pinto Hespagnol (Relator)
Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha

**Contrato de trabalho
Retribuição
Contrato sinalagmático
Confissão
Litigância de má fé**



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I- Nos termos do artigo 11.º do Código do Trabalho, são elementos estruturantes do contrato de trabalho, entre outros, a obrigação de prestação de uma actividade, por uma das partes, e a obrigação de retribuição dessa actividade, pela outra.
- II- Os elementos referidos no número anterior são interdependentes e causalmente interligados entre si, o que permite considerar o contrato de trabalho como um contrato sinalagmático.
- III- Não pode ser considerado como contrato de trabalho o negócio jurídico bilateral em que uma parte entrega à outra, periodicamente, quantitativos monetários, mesmo sendo o pagamento titulado por documentos denominados “recibos de remunerações”, sem que essa entrega seja motivada pela prestação de uma actividade concreta pelo destinatário e que vise a respectiva retribuição.
- IV- Não integra confissão de factos integrativos de uma relação de trabalho subordinado a cessação da situação jurídica emergente do negócio referido no número anterior a coberto de um documento em que o onerado com os pagamentos ali referidos invoca a existência de um contrato de trabalho entre as partes e a extinção do posto de trabalho, como causa da cessação daquela situação.
- V- Não tendo o recorrente deduzido, como dolo ou negligência grave, pretensão ou oposição cuja falta de fundamento não devia ignorar, tendo-se limitado, isso sim, a expor o atinente enquadramento jurídico, não se vislumbra fundamento legal para a respectiva condenação como litigante de má fé.

12-03-2015

Recurso n.º 339/10.7TTCSC.L1.S1- 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Aplicação da lei no tempo
Contrato de trabalho
Presunção *juris tantum*
Professor de natação

- I- O artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003 estabelece a presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de determinados requisitos, o que traduzindo uma valoração dos factos que importam o reconhecimento dessa presunção só se aplica aos factos novos, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II- Assim sendo, estando-se perante uma relação jurídica estabelecida em 1993, e não resultando da matéria de facto uma mudança essencial na configuração desta relação antes e depois desta data, a sua qualificação jurídica há-de operar-se à luz do regime da LCT.
- III- O facto da actividade do autor ser prestada em local definido pela ré não assume relevo significativo, já que um professor de natação exerce, habitualmente, a sua actividade em piscinas, não sendo normal que estes profissionais disponham de equipamentos desportivos próprios onde possam cumprir a prestação da actividade ajustada.
- IV- Por outro lado, a existência de horário para ministrar aulas não é determinante para a qualificação do contrato, uma vez que num complexo desportivo destinado ao ensino da natação, com vários professores e múltiplos alunos em diferentes fases de aprendizagem, é essencial a existência de horários para que as aulas funcionem com um mínimo de organização, independentemente da natureza do vínculo contratual dos professores e monitores que aí prestem serviço.
- V- Também não é decisivo que o fornecimento do material didáctico utilizado no ensino da natação competisse à ré, tendo em vista que esses materiais existem em qualquer piscina, cumprindo diferentes finalidades operacionais.
- VI- Tratando-se de um colaborador da ré com remuneração variável, pago à hora, cuja falta de comparência às aulas apenas poderia implicar perda da retribuição correspondente, não sofrendo o autor consequências caso não comparecesse nos festivais desportivos que a ré organizava, e recebendo o autor nos catorze anos em que colaborou com a ré uma retribuição paga apenas em onze meses, sem pagamento das férias, subsídios de férias e subsídio de Natal, sem nunca ter havido descontos para contribuições para a Segurança Social, pois o autor apresentava-se como titular de rendimentos de trabalho independente, categoria B, sendo pago através de recibos verdes que emitia, não se pode concluir, com segurança, pela existência dum contrato de trabalho.

15-04-2015

Recurso n.º 329/08.0TTTCSC.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Melo Lima

**Contrato de trabalho
Contrato de trabalho a termo
Professor universitário
Ensino Superior Particular e Cooperativo**

Falta de habilitação legal
Nulidade do contrato de trabalho

- I- Com o Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo, aprovado pelo DL n.º 14/94, de 22/01, o legislador – reconhecendo o interesse público que lhe está subjacente e consagrando o paralelismo do seu regime com o ensino superior público, mormente no “domínio fundamental da composição do corpo docente e do respetivo regime de docência» – teve o propósito de enquadrar o ensino particular e cooperativo no sistema global do ensino superior, apenas com as “adaptações que a natureza das instituições exige”, integrando-os na mesma “rede escolar”.
- II- Estabeleceu-se, assim, no mesmo Estatuto, o paralelismo das categorias dos docentes do ensino superior particular ou cooperativo com as reconhecidas no ensino superior público, devendo aqueles possuir as habilitações e graus legalmente exigidos para o exercício das correspondentes funções por parte destes docentes (arts. 23.º e 25.º).
- III- O art. 24.º, n.º 1, do sobredito Estatuto, estipula que o regime de contratação do pessoal docente para ministrar ensino nos estabelecimentos de ensino particular ou cooperativo consta de diploma próprio, o qual não foi publicado até ao presente, no mesmo sentido dispondo o art. 9.º, n.º 5, j), do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10/09.
- IV- Segundo o art. 9.º do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo DL n.º 185/81, de 01/07, o provimento de assistentes é feito por contrato trienal, renovável por igual período, não podendo o mesmo permanecer no exercício das suas funções se não obtiver, entretanto, as habilitações necessárias para o acesso à categoria de professor-adjunto; no entanto, aos assistentes que desempenhem funções de professor-adjunto, poderá, verificadas determinadas circunstâncias, ser prorrogado o respetivo contrato pelo de um ano, renovável por duas vezes.
- V- Embora o legislador reconheça a necessidade de criar um regime especial de contratação do pessoal docente para o ensino nos estabelecimentos de ensino superior particular ou cooperativo, a contratação de docentes pode efectuar-se, entretanto, através de típicos contratos de trabalho ou de prestação de serviço, de acordo com a vontade, necessidade e/ou interesses das partes, ou ainda nos termos previstos nos respetivos regulamentos internos, quando estes existam, ao abrigo dos arts. 5.º, 17.º, 18.º e 25.º do Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- VI- Uma vez que a contratação de assistentes sem a qualificação de mestre ou doutor é sempre, por imperativo legal, de duração limitada, ela nunca pode ter lugar no quadro do contrato de trabalho por tempo indeterminado.
- VII- Estando demonstrado que a autora celebrou contratos de docência no ensino superior com a ré, ao abrigo dos Estatutos e regulamentos em vigor nos estabelecimentos de ensino da ré, cuja aplicação resulta do regime legal vigente, mas também, enquanto produto da sua autonomia privada, do livremente estipulado pelas partes, não tendo aquela obtido, no período de tempo legalmente previsto, habilitação suficiente para poder exercer as suas funções, existe impedimento legal relativamente ao exercício pela mesma das funções em causa, o que implica a nulidade dos contratos celebrados depois do prazo permitido pela lei.

25-06-2015

Recurso n.º 868/12.8TTVNF.P1.S1- 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)

Ana Luísa Geraldès

Pinto Hespanhol

**Contrato de trabalho
Presunção de laboralidade
Professor de natação**

- I- Na relação existente entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, provada a existência de duas ou mais das circunstâncias caracterizadoras dessa relação previstas nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, presume-se a existência de contrato de trabalho.
- II- A presunção prevista no número anterior não impede o beneficiário da actividade prestada de demonstrar que, apesar da ocorrência daquelas circunstâncias, a relação em causa não é uma relação de trabalho subordinado.
- III- Demonstrado o exercício de actividade docente de natação, em instalações indicadas pela beneficiária da actividade prestada, com utilização de instrumentos por aquela fornecidos, no quadro de um horário, por período letivo, fixado por um coordenador que verificava igualmente a sua execução presume-se a existência de uma relação de trabalho subordinado.
- IV- Provando-se que o desempenho da prestação da actividade docente dependia da atribuição de turmas, em função de um horário anual, e que, se esta afetação não ocorresse, o professor não desempenhava aquela actividade e não auferia qualquer remuneração, e que a actividade em causa era prestada em ciclos anuais de dez meses, não ocorrendo entre meados de julho e meados de setembro,



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

deverá concluir-se pela ilisão da presunção da laboralidade referida no número anterior.

02-07-2015

Recurso n.º 182/14.4TTGRD.C1.S1- 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)

Melo Lima

Mário Belo Morgado

**Professor
Requisição
Ensino particular
Prazo
Cessação do contrato de trabalho
Responsabilidade contratual**

- I- O vínculo jurídico estabelecido entre um estabelecimento privado de ensino e um docente do ensino público, requisitado ao Ministério da Educação para o exercício de funções de director executivo desse estabelecimento, consubstancia um contrato de trabalho subordinado, com regime especial quanto à sua celebração, renovação e cessação.
- II- Trata-se dum contrato de natureza precária cuja vocação natural, quanto à sua duração, é a de caducar no fim de cada ano lectivo, reiniciando-se um novo ciclo anual de exercício de funções do docente se a sua requisição vier a ser autorizada.
- III- Tendo a R nomeado o A pelo período de 4 anos para o exercício de funções de director executivo, a estipulação deste prazo é nula, nos termos do artigo 280º do Código Civil, por violar o nº 1 do artigo 69º do Estatuto da Careira Docente, por força da qual a requisição é anual, norma que é imperativa atento o interesse público que visa prosseguir.
- IV- E assim, não incorre em responsabilidade contratual por fazer cessar o contrato no fim do ano escolar referido no acto de autorização do Ministério da Educação, mas antes do termo daquele prazo de quatro anos, apesar do A, enquanto requisitado pela R, auferir uma retribuição superior à que passou a receber depois de regressar ao seu lugar de professor na escola oficial.

09-09-2015

Recurso n.º 18785/12.0T2SNT.L2.S1 – 4ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Melo Lima



Aplicação da lei no tempo
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Enfermeira

- I- Estando em causa a qualificação substantiva de uma relação jurídica estabelecida entre Setembro de 2002 e o ano de 2013, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos essenciais dessa relação, é aplicável a esta o regime jurídico do contrato individual de trabalho anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro (LCT), não sendo de atender à presunção estabelecida no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na redacção conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, nem à presunção estabelecida no mesmo artigo 12.º, do Código do Trabalho de 2009.
- II- No contrato de trabalho, o factor da subordinação jurídica do trabalhador, a par de um vínculo de subordinação económica (enquanto actividade remunerada), traduz-se no *poder* de autoridade e direcção do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou, ditando as suas regras, dentro dos limites do contrato celebrado e das normas que o regem.
- III- No contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à prestação de um certo resultado do seu trabalho, que efectuará por si, com autonomia e da forma que considerar mais adequada, sendo, pois, a sua obrigação a do resultado, num quadro de ausência de subordinação jurídica.
- IV- Em situações de dificuldade de distinção entre os dois modelos contratuais e por forma a aferir se entre as partes vigora um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviço, torna-se necessário proceder à análise do comportamento declarativo expresso nas estipulações contratuais e ainda à conduta dos contraentes na execução do contrato, recolhendo do circunstancialismo que o envolveu elementos do modelo típico do trabalhador subordinado ou do modelo da prestação de serviços, por modo a poder concluir-se, ou não, pela coexistência no caso concreto dos elementos definidores do contrato de trabalho.
- V- Não logrando a Autora provar que estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização da Ré, que estivesse sujeita ao exercício do respectivo poder disciplinar, e resultando provado que exercia a sua actividade com plena autonomia e sem exclusividade, resulta indemonstrada a possibilidade de concluir que, entre as partes, vigorou um contrato de trabalho.



09-09-2015

Recurso n.º 3292/13.1TTLSB.L1.S1 – 4.ª Secção

Ana Luísa de Passos Geraldes (Relatora)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Contrato de Trabalho Contrato de Prestação de Serviço Presunção de laboralidade</p>

- I- A diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço centra-se, essencialmente, em dois elementos distintivos: no objecto do contrato (no contrato de trabalho existe uma obrigação de meios, de prestação de uma actividade intelectual ou manual, e no contrato de prestação de serviço uma obrigação de apresentar um resultado) e no relacionamento entre as partes: com a subordinação jurídica a caracterizar o contrato de trabalho e a autonomia do trabalho a imperar no contrato de prestação de serviço.
- II- A existência do contrato de trabalho presume-se desde que se verifiquem algumas das circunstâncias – e bastam duas – elencadas no n.º 1, do art. 12.º, do Código de Trabalho de 2009. Presunção em benefício exclusivo do trabalhador, uma vez que, quem tem a seu favor a presunção legal, escusa de provar o facto a que ela conduz, por força do estatuído no n.º 1 do art. 350.º, do Código Civil.
- III- Tratando-se, porém, de uma presunção *iuris tantum* admite prova em contrário, nos termos do n.º 2, do art. 350.º, do Código Civil. Prova a cargo do empregador, se pretender ilidir a presunção. Caso em que lhe caberá provar que a situação em causa não constitui um contrato de trabalho, antes reveste as características de um contrato de prestação de serviço, dada a autonomia com que é exercida.
- IV- Provando-se que: os instrumentos utilizados pelo Autor eram propriedade deste e não do empregador; o Autor utilizava a sua própria viatura nas deslocações de serviço, suportando as respectivas despesas; não estava sujeito a qualquer horário de trabalho; a remuneração auferida era variável e à percentagem, e não fixa em função do tempo despendido na realização da sua actividade ou número de locais visitados, e à qual o Autor dava quitação através da emissão dos respectivos "recibos verdes", nunca tendo auferido, durante a execução do contrato, retribuição nas férias, subsídios de férias e de Natal, afastada está a referida presunção, pelo que, não se pode considerar como provado o contrato de trabalho.

08-10-2015



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Proc. n.º 292/13.5TTCLD.C1.S1 (Revista) - 4.ª Secção
Ana Luísa Geraldes (Relatora)
Pinto Hespagnol
Fernandes da Silva

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço**

- I- Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1 do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido, quando tal relação se tenha iniciado antes de 1 de Dezembro de 2003;
- II- Apesar de se ter provado que a Autora recebia mensalmente um valor certo e que exercia funções clínicas nas instalações de um Lar gerido pela Ré, com equipamento por esta fornecido, mas que não estava sujeita a um horário de trabalho definido pela Ré, que se podia fazer substituir por médico da sua confiança e que emitia como título dos quantitativos auferidos recibos verdes, que estava inscrita na Segurança Social e nas Finanças como trabalhadora independente e que não auferia subsídio de férias nem de Natal, não pode qualificar--se a relação existente entre ambos como um contrato de trabalho.

12-11-2015
Proc. n.º 618/11.6TTPRT.P1.S1 (Revista) - 4.ª Secção
Leones Dantas (Relator)
Melo Lima
Mário Belo Morgado

**Contrato de trabalho
Prestação de serviço
Professor de educação física**

- I- A atividade desenvolvida pelos professores de educação física (musculação e *cardiofitness*) é habitualmente prosseguida em instalações do destinatário da atividade prestada, com equipamento específico por este fornecido, não tendo esses elementos, bem como a existência de horário para ministrar as aulas, que é essencial para que a atividade prosseguida funcione com o mínimo de organização, dada a multiplicidade de professores e de alunos, particular relevo na caracterização do vínculo que ligue as partes envolvidas.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II- A circunstância de o A. dever obediência ao regulamento interno da destinatária da atividade prosseguida e de essa atividade ser enquadrada por esta, não significa, só por si, que existe subordinação jurídica, pois na prestação de serviços quem contrata pode também organizar, vigiar e acompanhar a sua prestação com vista ao controlo do resultado, e o beneficiário da atividade não está inibido de dar orientações quanto ao resultado que pretende obter do prestador.
- III- Tendo-se provado que o Autor auferia uma remuneração variável e que era pago à hora, que a falta de comparência às aulas apenas poderia implicar perda da retribuição correspondente, não sofrendo outras consequências e tendo recebido, nos mais de dez anos em que colaborou com a R., uma retribuição paga apenas em onze meses, sem pagamento das férias, subsídio de férias e de subsídio de Natal e sem nunca ter havido descontos para contribuições para a Segurança Social, como trabalhador dependente, pois apresentava-se como titular de rendimentos de trabalho independente, sendo pago através de recibos verde que emitia, não se pode concluir, com segurança, pela existência dum contrato de trabalho.

10-12-2015

Proc. n.º 67/13.1TTBCL.P1.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)

Melo Lima

Mário Belo Morgado

**Contrato de trabalho
Indícios de subordinação jurídica
Contrato de prestação de serviço
Avença
Médico
Liberdade contratual**

- I - Na sua conformação prática, o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço – *maxime*, este sob a formulação de avença –, surgem como contratos afins com difícil marcação de um traço que os diferencie, assumindo valor muito relativo o critério fundado na distinção entre *obrigações de meios e obrigações de resultado*, face à experienciada dificuldade em definir o que realmente se promete: se a actividade em si, se o seu resultado.
- II - Com sentido comum, na doutrina como na jurisprudência, a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço encontra, então, a sua pedra angular na *subordinação jurídica*, a recolher da análise dos diversos *índices* que normalmente coexistem, sopesando-os não isoladamente – visto o correlato valor significativo muito diverso de caso para caso – mas no seu conjunto e no contexto global do caso concreto.
- III - Com significativa frequência, o contrato de avença ocorre associado ao desempenho de profissões liberais, em que o trabalho é prestado, em regime de profissão liberal, com grande autonomia técnica e científica – v.g., pelo médico – relevando também aí, para a distinção contrato de trabalho/contrato de prestação de serviço, a posição de autonomia ou



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- de subordinação, neste caso pela integração na organização do credor e sujeição às correspondentes regras disciplinares.
- IV - Tendo o contrato outorgado entre as partes sido reduzido a escrito, o “*nomen juris*” que as partes lhe deram e o teor das cláusulas que nele foram inseridas, não podem deixar de assumir relevância para ajuizar da vontade das partes no que diz respeito ao regime jurídico que livremente escolheram para regular a relação entre elas estabelecida.
- V - Tendo as partes – o Estado Português, representado por um Estabelecimento Prisional, e um médico, com a especialidade de psiquiatria – outorgado um contrato que denominaram de avença, no qual clausularam de acordo com o diploma legal a que diretamente se reportaram na fixação das respetivas cláusulas, é de pressupor um vínculo livre e consciente de ambas as partes, sem intuito de defraudação à lei: o médico, na consideração da sua formação académica e de profissional liberal; o Estado, por virtude da sua vinculação ao princípio da legalidade.
- VI - Em face do específico circunstancialismo do serviço contratado – prestação dos serviços de médico psiquiatra aos reclusos internados num Estabelecimento Prisional –, perdem significação indiciária de subordinação jurídica o estabelecimento de um horário, o controlo da presença, a prestação do serviço no Estabelecimento.
- VII - De igual passo, a articulação da atividade do autor – prática do ato médico, deontologicamente preservado – com a *inserção funcional* decorrente da seriação levada a efeito, em ato prévio, pelo médico responsável pelo serviço clínico no Estabelecimento Prisional – prendendo-se as instruções em causa «com o estabelecimento de prioridades em face de necessidades concretas que ao responsável pelo serviço clínico, e não ao autor, competia conhecer, avaliar e definir» – não põe em causa o exercício autónomo da prestação a que o autor estava contratualmente obrigado.
- VIII - O não pagamento de subsídios de férias e de Natal, de par com o facto de nada se ter apurado em matéria disciplinar e em matéria de faltas – da necessidade, ou não, de justificação das mesmas e das eventuais consequências, a nível disciplinar e/ou remuneratório –, corroboram a ausência de indícios de subordinação jurídica.

08-10-2014

Recurso n.º 168/10.8TTVNG.P3.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespagnol

Contrato de prestação de serviço
Contrato de trabalho com entidade pública
Nulidade
Cessação do contrato
Prescrição de créditos

- I - O *distinguo* entre as figuras próximas do contrato de trabalho e de prestação de serviço objectiva-se na existência ou não de uma situação de subordinação jurídica, típica daquele. Daí que, não obstante a denominação formal utilizada (*‘contrato de prestação de serviços em regime de avença’*), a prestação de funções – com carácter de permanência e regularidade, integradas num organismo onde se exerce a actividade contratada, em período correspondente a uma carga horária, com férias remuneradas, prévia destinação de tarefas e sujeição a instruções – subsume-se no regime do contrato de trabalho.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II - É nulo o contrato celebrado (qualificável como de trabalho) sem que tenha sido observadas as condições estabelecidas no DL n.º 427/89, por afrontar o disposto em normas imperativas.
- III - O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado, sendo que os créditos dele emergentes, da sua violação ou cessação, prescrevem decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.
- IV - Cessado o contrato inicial (de trabalho, nulo), a imediata celebração, validamente outorgada, de um contrato de trabalho em funções públicas constitui – não obstante a similitude das funções materiais contratadas com as antes exercidas – uma realidade jurídica diversa, com regime próprio.

08-10-2014

Recurso n.º 1111/13.8T4AVR.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Trabalho temporário
Nulidade da estipulação do termo
Contrato de prestação de serviço
Categoria profissional
Retribuição**

- I - Embora sejam nulos os termos apostos nos contratos de trabalho temporário celebrados pelo trabalhador, tal nulidade não gera a respectiva vinculação laboral ao utilizador, antes determina que os contratos de trabalho temporário firmados se considerem sem termo, entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário.
- II - Tendo o trabalhador exercido as suas funções sem horário fixo e sempre após ser auscultado sobre a sua disponibilidade em relação a cada uma das intervenções concretas que lhe eram propostas, cuja realização podia recusar, só por elas sendo remunerado, sem nunca lhe ter sido paga qualquer contrapartida nos dias em que não trabalhou e podendo prestar actividades a terceiros, é de concluir que não logrou provar que a relação contratual revestiu a natureza de contrato de trabalho.
- III - Não coincidindo a categoria atribuída ao trabalhador com as tarefas realmente executadas, a atracção há-de ser feita para a categoria correspondente a estas funções, isto é, às de editor de imagem do nível de desenvolvimento II, assistindo ao trabalhador o direito à atribuição daquela categoria profissional.
- IV - Iniciado o contrato de trabalho, em 12 de Maio de 2008, o trabalhador auferirá, no primeiro ano de exercício de funções, uma remuneração correspondente a 85% da remuneração respeitante ao respectivo nível salarial.

25-09-2014

Recurso n.º 2426/10.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)*

Fernandes da Silva

Mário Belo Morgado (*com voto de vencido*)

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Matéria de facto

Questão nova

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

- I - Destinando-se os recursos a reapreciar as decisões tomadas pelos tribunais de inferior hierarquia e não a decidir questões novas que perante eles não foram equacionadas, não pode o Supremo Tribunal de Justiça conhecer de questão relacionada com a existência de um horário de trabalho, que a A. alega estar provada por documentos com força probatória plena e por confissão da R., porquanto a mesma não questionou tal matéria nas conclusões das alegações do recurso de apelação interposto da sentença proferida na 1.ª instância, pelo que o acórdão recorrido não se pronunciou sobre isso, nem tinha que se pronunciar.
- II - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- III - Não obstante estar demonstrado que a A. gozava um período de férias por ano e que em regra exercia as suas tarefas nas instalações da R., com equipamento e meios por esta fornecidos, não é de afirmar a existência de um contrato de trabalho quando ficou também demonstrado, nomeadamente, que: as partes acordaram que entre si vigoraria um contrato de prestação de serviços, o que a A. aceitou sem levantar qualquer objeção; a A. recebia mensalmente um valor variável em função das horas prestadas, emitindo recibos verdes com referência aos montantes auferidos; recebeu participação de lucros no ano de 2001; não auferia subsídios de férias e de Natal; encontrava-se inscrita nas Finanças como profissional liberal desde Setembro de 2008, sendo tributada em IVA; não estava sujeita a controlo de assiduidade; entre as partes não foi estipulada “exclusividade de funções”.

09-07-2014

Recurso n.º 2127/07.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespagnol

Fernandes da Silva

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

- I - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- II - Apesar de se ter provado que o autor gozava um período de férias por ano, que recebia mensalmente um valor variável em função das horas prestadas e que exercia as suas tarefas nas instalações da ré, e, nesse contexto, com equipamento e meios por esta fornecidos, mas que não estava sujeito a controlo de assiduidade, e não se tendo provado, com a necessária segurança, que exercesse as suas funções sob ordens, direcção e fiscalização da ré e sujeito à acção disciplinar da mesma, não pode qualificar-se a relação entre ambos como um contrato de trabalho.

03-07-2014



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Recurso n.º 2125/07.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Leones Dantas (Relator)*
Melo Lima
Mário Belo Morgado

Princípio da livre apreciação da prova
Presunção de laboralidade
Qualificação jurídica
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço

- I - Na questão de facto, o duplo grau de jurisdição pressupõe que o Tribunal da Relação, instruído no princípio da livre apreciação da prova, crie e faça reflectir na decisão a sua própria convicção.
- II - Em sede de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto.
- III - Estando em causa a qualificação substantiva de uma relação jurídica estabelecida entre Maio de 1999 e Março de 2009, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos essenciais dessa relação, é aplicável o regime jurídico do contrato individual de trabalho anexo ao DL n.º 49.408, de 24 de Novembro (LCT), não sendo de atender à presunção estabelecida no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na redacção conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.
- IV - Enquanto o contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e como elemento típico e distintivo a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou; no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação direcção da outra parte.
- V - Se o *nomen iuris* atribuído pelas partes ao contrato outorgado não compromete a qualificação jurídica do mesmo, tal denominação não deixa de conferir, à partida, uma orientação sobre a real vontade subjacente à subscrição, a ser confirmada ou infirmada pela concretização do conteúdo nele exarado.
- VI - Tendo-se provado: (i) que a A. (Técnica de artes visuais/Maquilhadora) e R. (R.T.P.) denominaram «contratos de prestação individual de serviços» os sucessivos acordos que subscreveram; (ii) a intermitência na prestação da actividade da A. a favor da R., ocorrendo vários períodos temporais - por vezes, durante meses - em que não prestou a sua actividade para a R.; (iii) que a A. podia prestar a sua actividade para outras entidades, não tendo qualquer obrigação de exclusividade para com a R.; (iv) que os montantes pagos pela R. à A. correspondiam ao valor indexado às horas de actividade efectivamente prestada; (v) que a A. não era remunerada em períodos de férias, nem auferia subsídios de férias ou de Natal; (vi) que a A. estava inscrita nas Finanças como «profissional independente» e emitia recibos verdes como quitação dos valores percebidos pela sua actividade; não tendo resultado provado, outrossim, a inserção da A. na estrutura organizativa da R., enquanto empresa, com vinculações funcionais, hierárquicas ou outras, a quem devesse reportar o seu desempenho e de quem pudesse sofrer a acção disciplinar pelo incumprimento, ou



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

perante quem tivesse de justificar ausências ao serviço ou penalizações decorrentes das mesmas, não pode qualificar-se tal relação como um contrato de trabalho.

04-06-2014

Recurso n.º 577/08.2TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

**Trabalho temporário
Nulidade da estipulação do termo
Contrato de prestação de serviço
Categoria profissional
Retribuição**

- I - Embora sejam nulos os termos apostos nos contratos de trabalho temporário celebrados pelo trabalhador, tal nulidade não gera a respectiva vinculação laboral ao utilizador, antes determina que os contratos de trabalho temporário firmados se considerem sem termo, entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário.
- II - Tendo o trabalhador exercido as suas funções sem horário fixo e sempre após ser auscultado sobre a sua disponibilidade em relação a cada uma das intervenções concretas que lhe eram propostas, cuja realização podia recusar, só por elas sendo remunerado, sem nunca lhe ter sido paga qualquer contrapartida nos dias em que não trabalhou e podendo prestar actividade a terceiros, é de concluir que não logrou provar que a relação contratual revestiu a natureza de contrato de trabalho.
- III - Não coincidindo a categoria atribuída ao trabalhador com as tarefas realmente executadas, a atracção há-de ser feita para a categoria correspondente a estas funções, isto é, às de editor de imagem do nível de desenvolvimento II, assistindo ao trabalhador o direito à atribuição daquela categoria profissional.
- IV - Iniciado o contrato de trabalho, em 12 de Maio de 2008, o trabalhador auferirá, no primeiro ano de exercício de funções, uma remuneração correspondente a 85% da remuneração respeitante ao respectivo nível salarial.

28-05-2014

Recurso n.º 234/09.2TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Contrato de trabalho com entidade pública**

- I - O contrato de trabalho reconduz-se a três elementos essenciais: (i) actividade (manual ou intelectual); (ii) retribuição, e (iii) subordinação jurídica, assentando a distinção entre ele e outras figuras próximas, como o contrato de prestação de serviço, em dois elementos essenciais: no objecto do contrato (prestação de actividade remunerada, vs. obtenção de um

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- resultado); e, determinadamente, no tipo de relacionamento entre as partes (subordinação jurídica vs. autonomia).
- II - Nos casos duvidosos, há que lançar mão de uma abordagem indiciária (de cariz tipológico e analógico), baseada em todos os elementos e circunstâncias do caso, tendo em vista: (i) aferir do grau de aproximação do caso concreto do paradigma contratual; (ii) em função de critérios de razoabilidade e adequada exigência, determinar se a proximidade existente é suficiente para reconduzir a *imagem global* do caso concreto, em toda a sua complexidade, ao tipo normativo.
- III - Os índices de qualificação mais significativos e utilizados são: (i) vontade real das partes quanto ao tipo contratual; (ii) objecto do contrato (prevalência da actividade ou do resultado; grau de (in)determinação da prestação; grau de disponibilidade do trabalhador e repartição do risco); (iii) momento organizatório da prestação (pessoalidade da prestação; exclusividade e grau de dependência económica; tipo de remuneração; local de trabalho e titularidade dos instrumentos de trabalho; tempo de trabalho e de férias; grau de inserção na estrutura organizativa da contraparte; (iv) indícios externos (regime fiscal e de segurança social; sindicalização).
- IV - A subordinação jurídica encontra a sua génese: (i) na posição de desigualdade/dependência do trabalhador que é inerente à sua inserção numa estrutura organizacional alheia, dotada de regras de funcionamento próprias; (ii) na correspondente posição de domínio do empregador, traduzida na titularidade do poder de direcção e do poder disciplinar.
- V - Nem sempre estando presentes alguns dos seus traços tradicionais e mais característicos, a subordinação deve perspectivar-se enquanto conceito de “geometria variável”, que comporta graus de intensidade diversos, em função, nomeadamente, da natureza da actividade e/ou da confiança que o empregador deposita no trabalhador, assumindo natureza jurídica e não técnica, no sentido em que é compatível com a autonomia técnica e deontológica e se articula com as aptidões profissionais específicas do próprio trabalhador e com a autonomia inerente à especificidade técnica da actividade, sendo, deste modo, consentânea com actividades profissionais altamente especializadas ou que tenham uma forte componente académica ou artística, tal como pode ser meramente potencial, bastando a possibilidade de exercício dos inerentes poderes pelo empregador.
- VI - É de qualificar como laboral o vínculo contratual que uniu autor e ré, estando demonstrado, nomeadamente, o seguinte: a inserção do autor na estrutura administrativa, organizativa e hierárquica da ré; fornecimento pela ré do equipamento e restante material necessário para o desempenho da actividade do autor, que tinha lugar num edifício militar daquele; o autor recebia uma contrapartida pecuniária certa, paga mensalmente; cumpria um horário de trabalho e gozava anualmente férias; exerceu funções para a ré continuada, permanente e duradouramente, durante cerca de três anos e seis meses; nada nos factos provados sugere que a assunção do risco pela eventual inverificação dos objectivos profissionais do autor tivesse regime diferente daquele que se verifica no âmbito das relações existentes entre o Estado e os seus funcionários.

21-05-2014

Recurso n.º 517/10.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Matéria de facto



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Princípio da livre apreciação da prova Erro! Marcador não definido.
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço

- I - Na questão de facto, o duplo grau de jurisdição pressupõe que o Tribunal da Relação, instruído no princípio da livre apreciação da prova, crie e faça reflectir na sua decisão a sua própria convicção.
- II - Em sede de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto.
- III - Sempre que um ponto da matéria de facto (quesito) integre uma afirmação ou uma valoração de facto que se insira na análise das questões jurídicas que definem o objecto da acção, comportando uma resposta ou componente de resposta àquelas questões, deve o mesmo ser eliminado.
- IV - Tendo-se provado que, na relação estabelecida com a ré, a remuneração do autor, fixada em função dos litros de combustível de este vendia, era, sem qualquer componente fixa, apurada e paga pelo próprio autor, emitindo este os recibos verdes de quitação à ré; provado, ainda, que nos casos em que precisasse de se ausentar, o autor podia fazer-se substituir por outra pessoa, sem que tivesse resultado provada a necessidade de, previamente, obter consentimento da ré; não tendo resultado provado, outrossim, que a ré exercesse sobre o autor um poder de disciplina e conformação da actividade, não pode qualificar-se tal relação como um contrato de trabalho.

14-05-2014

Recurso n.º 260/07.6TTVRL.P1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Perito

- I - Em face do multifacetado tipo relacional que o tecido social impõe, a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço encontrará a sua pedra angular na subordinação jurídica, a recolher da análise dos diversos índices que normalmente coexistem mas que, no corresponsivo sopeso, alguns logram, em maior ou menor medida, sobrepor-se, a ponto de tornar possível ao intérprete e aplicador do direito uma adequada ilação quanto à prevalência de uns sobre os outros e, desta arte, a permitir concluir pela identificação ora de um contrato de trabalho, ora de um contrato de prestação de serviço.
- II - Se do elenco dos factos provados não se retira a existência de horário de trabalho, de posto de trabalho onde os autores tivessem de comparecer obrigatória e regularmente, com controlo de assiduidade e pontualidade e marcação de faltas justificadas ou injustificadas, nem avaliação da atividade desenvolvida, nem uma estrutura hierarquizada e dirigente que lhes desse ordens e fiscalizasse o seu trabalho de peritos avaliadores, sendo, ao invés, conforme provado, o resultado do trabalho o que verdadeiramente interessava, inexistente a factualidade que suporte a qualificação do vínculo como laboral.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

12-02-2014
Recurso n.º 3813/05.3TTLSB.L3.S1 - 4.ª Secção
Melo Lima (Relator)*
Mário Belo Morgado
Pinto Hespanhol

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço**

- I - Dadas as dificuldades sentidas no desenho de um conceito rígido e absoluto de subordinação jurídica, é sobretudo na operacionalização deste elemento contratual que em regra se recorre ao método indiciário, com base numa «grelha» de tópicos ou índices de qualificação, apesar de o seu elenco não ser rígido e de nenhum deles (isoladamente) assumir relevância decisiva, não sendo assim exigível que todos eles apontem no mesmo sentido.
- II - Embora a A. se encontrasse inserida na estrutura organizativa da Ré, considerando, nomeadamente, que a sua ocupação não era exclusiva e que não se encontrava economicamente dependente da contraparte, que era paga à hora (dependendo a contrapartida monetária que auferia do número de horas efetivamente prestado), e que não lhe eram pagas férias, nem subsídio de férias ou de Natal, não pode concluir-se que a mesma tenham logrado provar, como lhe competia, a existência de uma relação laboral entre as partes.

15-01-2014
Recurso n.º 32/08.0TTCSC.S1 - 4.ª Secção
Mário Morgado (Relator)
Pinto Hespanhol
Fernandes da Silva

**Nulidade de acórdão
Excesso de pronúncia
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Perito**

- I - Não padece de nulidade, por excesso de pronúncia, o Acórdão da Relação que, julgando procedente o recurso de apelação interposto pelos autores, conhece, ao abrigo do disposto no artigo 715.º, do Código de Processo Civil, na redacção anterior à introduzida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto, de questões tidas por prejudicadas na sentença proferida na 1.ª instância.
- II - Dadas as dificuldades sentidas no desenho de um conceito rígido e absoluto de subordinação jurídica, é sobretudo na operacionalização deste elemento contratual que em regra se recorre ao método indiciário, com base numa «grelha» de tópicos ou índices de qualificação, apesar de o seu elenco não ser rígido e de nenhum deles (isoladamente) assumir relevância decisiva, não sendo assim exigível que todos eles apontem no mesmo sentido.
- III - Considerando, nomeadamente, que os autores eram pagos “à peça”, que o objeto dos contratos que os ligavam à ré seguradora consistia, essencialmente, na obtenção de um



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

resultado concreto (peritagens, avaliações, averiguações e reconstituição de acidentes) e que a sua inserção na estrutura organizativa da ré veio perdendo expressão ao longo dos anos, não pode concluir-se que os mesmos tenham logrado provar, como lhes competia, da existência de uma relação laboral entre as partes.

02-12-2013

Recurso n.º 3814/05.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

**Transmissão electrónica de dados
Presunção de laboralidade
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço**

- I - A Portaria n.º 114/2008, de 6 de Fevereiro, regulamentadora da tramitação processual por via electrónica, a que alude o artigo 138.º-A, n.º 1, do Código de Processo Civil, na versão introduzida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto, aplica-se obrigatoriamente ao nível dos tribunais de 1.ª instância, mas não dos tribunais superiores, *maxime* do Supremo Tribunal de Justiça.
- II - Para efeitos de qualificação de uma relação de trabalho iniciada em 12 de Fevereiro de 1999 e que cessou em 22 de Julho de 2010, não resultando da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado os termos daquela relação a partir de 1 de Dezembro de 2003, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo DL n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, de onde que não tenha aplicação à mencionada relação a presunção de laboralidade decorrente do Código do Trabalho de 2003 ou do Código do Trabalho de 2009.
- III - Nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, compete ao trabalhador a alegação e a prova dos factos constitutivos da relação laboral, nomeadamente os que consubstanciam a subordinação jurídica, elemento essencial à caracterização da dita relação.
- IV - Tendo-se apurado que o autor exercia as suas tarefas com autonomia ao nível da execução, que dava quitação dos montantes recebidos através de «recibos verdes», que esteve inscrito como trabalhador independente desde Janeiro de 2000 até Dezembro de 2011 e não se tendo provado que o autor estivesse sujeito a controlo de assiduidade e ao poder disciplinar da ré, não pode qualificar-se tal relação como contrato de trabalho.

02-12-2013

Recurso n.º 460/11.4TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Músico
Maestro**

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I - Dadas as dificuldades sentidas no desenho de um conceito rígido e absoluto de subordinação jurídica, é sobretudo na operacionalização deste elemento contratual que em regra se recorre ao método indiciário, com base numa «grelha» de tópicos ou índices de qualificação, apesar de o seu elenco não ser rígido e de nenhum deles (isoladamente) assumir relevância decisiva, não sendo assim exigível que todos eles apontem no mesmo sentido.
- II - Tendo o autor celebrado com o réu, sucessivamente, dois contratos, comprometendo-se, no primeiro, a prestar os seus serviços como maestro num mínimo de duas produções líricas e quatro concertos sinfónicos, e, no segundo, a dirigir duas produções líricas por temporada e pelo menos três programas sinfónicos, há a considerar, independentemente da natureza das prestações a que o A. se obrigou, que as mesmas - no seu núcleo primário - se encontravam concreta, clara e previamente determinadas à partida, sendo que, quanto mais amplos e concretos forem os termos da predefinição do objecto contratual, menos plausível será a existência de uma relação de subordinação.
- III - Considerando ainda que a ocupação do autor não era exclusiva, a sua limitada disponibilidade e a circunstância de as partes terem estipulado uma cláusula resolutiva de cariz objectivo, nos termos da qual se prescindia de culpa do autor, é de concluir que este não logrou fazer prova, como lhe competia, da existência de uma relação laboral.

20-11-2013

Recurso n.º 2867/06.0TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço</p>
--

- I - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- II - Os indícios de subordinação jurídica não podem ser valorados de forma atomística, antes devendo efectuar-se um juízo global em ordem a determinar se na relação estabelecida e efectivamente executada estão ou não presentes os elementos característicos de uma relação de trabalho subordinado – os poderes de direcção e autoridade do empregador e correspondente sujeição do trabalhador ao exercício desses poderes.
- III - Apesar de se ter provado que a autora desempenhava as suas funções de enfermeira de acordo com o enquadramento e orientação da enfermeira chefe da clínica da ré e que exercia as suas tarefas nas instalações da clínica, com equipamento e meios por esta fornecidos, tendo-se igualmente provado que era paga em função das horas de serviço prestadas, em períodos de tempo mutuamente acordados, em função da disponibilidade da autora, que se podia fazer substituir e que, paralelamente, desempenhava funções num hospital público, não se tendo provado que gozasse férias e auferisse o respectivo subsídio bem como o subsídio de Natal, não pode qualificar-se a relação existente entre ambas como um contrato de trabalho.

18-09-2013

Recurso n.º 3/12.2TTPDL.L1.S1 - 4.ª Secção



Leones Dantas (Relator)*
Melo Lima
Mário Belo Morgado

Presunção de laboralidade
Aplicação da lei no tempo
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Abuso do direito

- I - A presunção de laboralidade [que, estabelecida no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, deriva do pressuposto de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de cinco requisitos – os previstos nas alíneas a) a e) do mesmo normativo –, o que traduz uma valoração dos factos que importam essa presunção] só se aplica aos factos novos, às relações jurídicas iniciadas ou constituídas após a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003.
- II - Assim, para efeitos de qualificação de uma relação jurídica estabelecida entre Setembro de 1999 e Novembro de 2006 há que recorrer ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, se se não prova que, depois de 1 de Dezembro de 2003, tenha existido uma modificação essencial na configuração dessa relação jurídica.
- III - Sendo o contrato de prestação de serviço uma figura próxima do contrato de trabalho, tem constituído entendimento da doutrina e da jurisprudência que o elemento caracterizador do último é a subordinação jurídica, isto é, na sujeição em que se encontra o trabalhador de ver concretizada, por simples vontade do empregador, numa ou noutra direcção, o dever de prestar em que está incurso.
- IV - Resultando provado que o autor desenvolvia a sua actividade nas instalações da ré, que, com a participação e colaboração de docentes e formadores, definia os conteúdos e objectivos, bem como as horas e o conteúdo de cada disciplina, utilizava o material que a ré lhe fornecia, cumpria um horário de trabalho estabelecido pela ré, que controlava a sua assiduidade, e estava inserido na estrutura organizativa da empresa e submetido à sua autoridade e direcção, está suficientemente demonstrado, num juízo de ponderação global dos indícios, a existência de um vínculo de natureza jus-laboral.
- V - O autor não incorre no uso ilegítimo do direito, por abusivo, se, em face da matéria de facto provada, não resulta possível concluir que desenvolveu uma qualquer actuação que, objectivamente considerada, represente uma patente e manifesta ofensa das regras da boa fé, dos bons costumes ou do fim social e económico do seu direito, consistente em reclamar os créditos emergentes da relação de trabalho subordinado, que manteve com a ré e, com respeito à qual, não consta que o autor, de modo expresso ou tácito, houvesse criado a convicção de que, no futuro, não iria exercer os direitos que, porventura, lhe coubessem para daí retirar as consequentes vantagens jurídicas.

18-09-2013
Recurso n.º 2775/07.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Isabel São Marcos (Relatora)
Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha



**Impugnação da matéria de facto
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço**

- I - O disposto no artigo 690.º-A do Código de Processo Civil, na versão anterior ao Decreto-lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, não exclui a necessidade de o recorrente confrontar os elementos de prova que entenda não terem sido correctamente ponderados com a fundamentação da decisão recorrida, nomeadamente, com os meios de prova invocados como fundamento da mesma.
- II - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- III - Apesar de se ter provado que o autor gozava um período de férias por ano e que recebia mensalmente um valor fixo, tendo-se provado igualmente que exercia as suas tarefas, preferencialmente, nas instalações da ré, e nesse contexto com equipamento e meios por esta fornecidos, mas que não estava sujeito a controlo de assiduidade, e não se tendo provado, com a necessária segurança, que exercesse as suas funções sob ordens, direcção e fiscalização da ré e sujeito à acção disciplinar da mesma, não pode qualificar-se a relação existente entre ambos como um contrato de trabalho.

12-09-2013

Recurso n.º 2498/07.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Pinto Hespanhol

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço**

- I - À qualificação de uma relação de trabalho iniciada em 1993 e que cessou em 24 de Outubro de 2011, não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado os termos daquela relação a partir de 1 de Dezembro de 2003, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.
- II - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- III - Apesar de se ter provado que a autora exercia as suas tarefas nas instalações da ré com meios materiais a esta pertencentes, que auferia subsídio de férias e de Natal e que estava inscrita na Segurança Social como trabalhadora por conta de outrem, não se tendo provado que estivesse sujeita a horário de trabalho, a controlo de assiduidade e ao poder de direcção e disciplinar da ré, não pode qualificar-se esta relação como um contrato de trabalho.

05-06-2013

Recurso n.º 56/12.3T4AVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Isabel São Marcos

Matéria de facto
Admissibilidade de recurso
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Aplicação da lei no tempo
Indícios de subordinação jurídica

- I - Das decisões da Relação sobre a impugnação da matéria de facto não cabe recurso para o Supremo Tribunal de Justiça (artigo 712.º, n.º 6, do Código de Processo Civil).
- II - O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não é, por regra, objecto do recurso de revista, só o sendo se houver violação expressa de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto, ou que fixe a força de determinado meio de prova.
- III - Tendo a Relação, na fixação e reapreciação da matéria de facto, agido tendo em conta os poderes de que dispunha face ao princípio da livre apreciação da prova, está vedado ao Supremo Tribunal de Justiça o uso, nesse âmbito, dos seus poderes de censura.
- IV - À qualificação de uma relação jurídica constituída antes de 1 de Dezembro de 2003 – data da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 –, não resultando da matéria de facto uma mudança essencial na configuração dessa relação antes e depois daquela data, é aplicável o regime constante da LCT.
- V - A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: no objecto do contrato (prestação de actividade, no primeiro; obtenção de um resultado, no segundo); e no tipo de relacionamento entre as partes (subordinação jurídica, no primeiro; autonomia, no segundo).
- VI - Porque a questão da qualificação contratual assume, em certas situações da vida real, extrema complexidade, e porque nem essa qualificação se alcança através da análise e interpretação da vontade das partes, deverá aferir-se a caracterização do contrato com recurso ao método indiciário ou de aproximação tipológica.
- VII - Não resultando provada a sujeição do autor a um horário de trabalho, a existência de supervisão do seu trabalho, o controlo de assiduidade e a sujeição ao poder disciplinar da ré, e resultando, ao invés, provado que, no exercício da sua actividade, o autor utilizava também equipamentos próprios, nunca lhe foram concedidas férias ou retribuição de férias e seu subsídio, nunca lhe foi pago subsídio de Natal, sempre auferiu a contrapartida do seu trabalho através dos denominados «recibos verdes» e que o autor, nas suas funções, se podia fazer substituir por outrem, não podemos qualificar a relação jurídica mantida com a ré como típica do contrato de trabalho.

05-03-2013

Recurso n.º 3247/06.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço

Indícios de subordinação jurídica
Professor

- I - A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato, por um lado, e o tipo de relacionamento entre as partes, por outro. No contrato de trabalho existe uma relação intersubjectiva de subordinação, ao passo que na prestação de serviço essa relação é de autonomia; o contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e como elemento diferenciador específico a subordinação jurídica do trabalhador, materializada no poder do empregador de conformar a prestação contratada, mediante ordens, instruções ou directivas; no contrato de prestação de serviço, pelo contrário, o devedor/prestador compromete-se à realização ou obtenção de um resultado, que alcança por si, sem interferência, sujeição a instruções ou direcção de execução da outra parte.
- II - Nos casos em que o método subsuntivo não permite surpreender o que realmente quiseram as partes e, concretamente, em que/e como se manifesta o elemento diferenciador dos dois institutos – a subordinação jurídica –, deve alcançar-se, tal desiderato, com o recurso a juízos de aproximação, viabilizados pelo chamado método tipológico, recolhendo, conferindo e interpretando os indícios (internos e externos) susceptíveis de permitir, casuisticamente, uma indagação de comportamentos em conformidade.
- III - Resultando provado que o autor se obrigou, perante o réu, a exercer as funções próprias de professor de judo, competindo-lhe ensinar e treinar os alunos inscritos no réu para a prática e a aprendizagem do judo, o que fazia mediante o cumprimento de objectivos fixados, com o pagamento de uma remuneração mensal, de montante variável e condicionada às receitas das mensalidades das aulas que ministrava, nada auferindo a título de férias, subsídio de férias e de Natal e com possibilidade de se fazer substituir por um monitor por si indicado, caso faltasse, está predominante e seguramente demonstrado que o contrato firmado entre os litigantes foi realmente um contrato de prestação de serviço.

14-02-2013

Recurso n.º 2549/07.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Aplicação da lei no tempo
Presunção de laboralidade
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço

- I - À qualificação de uma relação de trabalho iniciada em 24 de Junho de 2002 e que cessou em 31 de Maio de 2009, não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado os termos daquela relação a partir de 1 de Dezembro de 2003, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo Decreto-lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, não tendo aplicação àquela relação a presunção decorrente do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, ou do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- III - Tendo-se provado que o autor exercia as suas tarefas com autonomia ao nível da execução, que dava quitação dos quantitativos recebidos através de «recibos verdes», que não auferia subsídio de férias ou de Natal e que nunca foi inscrito na Segurança Social como trabalhador por conta de outrem, mas que estava inscrito como trabalhador independente, não se tendo provado igualmente que estivesse sujeito a horário de trabalho, a controlo de assiduidade e ao poder disciplinar da ré, não pode qualificar-se esta relação como um contrato de trabalho.

08-01-2013

Recurso n.º 176/10.9TTGRD.C1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço**

- I - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- II - Tendo-se provado que a autora exercia as suas tarefas com autonomia ao nível da execução, que dava quitação dos quantitativos recebidos através de “recibos verdes”, que não auferia subsídio de férias ou de Natal e que nunca foi inscrita na Segurança Social como trabalhador por conta de outrem, mas que estava inscrita como trabalhadora independente, e que durante o tempo que prestou serviços para a ré o fazia igualmente para terceiros como trabalhadora independente, e não se tendo provado igualmente que estivesse sujeita a horário de trabalho, a controlo de assiduidade e ao poder disciplinar da ré, não pode qualificar-se esta relação como um contrato de trabalho.

05-12-2012

Recurso n.º 2973/04.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

**Contrato de prestação de serviço
Contrato de trabalho
Aplicação da lei no tempo
Ónus da prova
Vontade dos contraentes**

- I - Tratando-se de uma relação jurídica constituída antes de 1 de Dezembro de 2003, e não resultando da matéria de facto uma mudança essencial na configuração desta relação antes e depois de 1 de Dezembro, a sua qualificação jurídica há-de operar-se à luz do regime da LCT.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II - Cabia por isso à autora o ónus de alegar e provar os factos reveladores da existência de um vínculo contratual de natureza subordinada, porque constitutivos do direito accionado.
- III - Apesar do «nomem iuris» que as partes atribuíram aos contratos não ser um elemento decisivo para a sua qualificação, não deixa de assumir, no caso, especial relevo, pois a matéria provada não permite concluir, com razoável certeza, que foi outra a vontade das partes que esteve subjacente à sua execução.

15-11-2012

Recurso n.º 247/10.1TTTMR.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço
--

- I - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- II - Apesar de se ter provado que o autor gozava de um mês de férias por ano e que recebia mensalmente um valor fixo, que nos meses de Junho e Novembro esta verba era paga a duplicar; tendo-se provado igualmente que exercia as suas tarefas, de forma parcial, nas instalações da ré, e nesse contexto com equipamento e meios por esta fornecidos, mas que não estava sujeito a controlo de assiduidade, e não se tendo provado, com a necessária segurança, que exercesse as suas funções sob ordens, direcção e fiscalização da ré e sujeito à acção disciplinar da mesma, não pode qualificar-se a relação existente entre ambos como um contrato de trabalho.

07-11-2012

Recurso n.º 4522/09.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hспанhol

Presunção de laboralidade Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço
--

- I - A presunção da laboralidade prevista na versão inicial do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003 exigia a verificação cumulativa de todos os indícios previstos nas várias alíneas daquele artigo.
- II - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- III - Tendo-se provado que a autora exercia as suas tarefas nas instalações do réu, com equipamento e meios por ele fornecidos, como contratualmente se obrigara, mas que não estava sujeita a controlo de assiduidade, que nunca gozou do direito a férias, da respectiva remuneração e subsídios, apesar de os ter reclamado e de lhe terem sido expressamente



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

recusados, não tendo a autora provado, com a necessária segurança, que estivesse sob ordens, direcção e fiscalização do réu, e sujeita à acção disciplinar do mesmo, não pode qualificar-se a relação existente entre ambos como um contrato de trabalho.

19-09-2012

Recurso n.º 1270/06.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Director Geral
Poder de direcção
Poder disciplinar**

- I - A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto, por um lado, e o tipo de relacionamento entre os outorgantes, por outro. Enquanto o contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento diferenciador específico, a subordinação jurídica do trabalhador, materializada no poder do empregador de conformar a prestação contratada, mediante ordens, instruções ou directivas, no contrato de prestação de serviço, o devedor/prestador compromete-se à realização ou obtenção de um resultado, que alcança por si, sem interferência, sujeição a instruções ou direcção de execução da outra parte.
- II - Perante a dificuldade em concretizar os elementos que permitam a “arrumação”, directa e segura, desta ou daquela situação de facto numa ou noutra das hipóteses legais referidas em I, concretamente por não ser fácil, em tantos casos, alcançar o que quiseram as partes e, concretamente, se/e como se manifesta o átimo diferenciador dos dois institutos – a subordinação jurídica –, tal desiderato, se não se alcança directamente pelo *método subsuntivo*, há-de atingir-se pelo chamado *método tipológico*, recolhendo, conferindo e interpretando os indícios susceptíveis de permitirem, casuisticamente, uma indagação de comportamentos em conformidade, perseguindo os *indícios negociais internos e externos*, sem esquecer que cada indício tem um valor relativo, prevalecendo o que conjuntamente resulte preponderante num juízo final de globalidade.
- III - Por mais difusa que seja a manifestação da autoridade, do *poder dominial* do empregador, nas suas diversas manifestações, daí não decorre, e menos necessariamente, que, mesmo sendo meramente potencial, o mesmo não exista porquanto, se no que tange ao exercício prático do poder conformativo da prestação, o seu âmbito e intensidade são muito variáveis, por contenderem com a maior ou menor (in)dependência técnica/científica do trabalhador, o mesmo se diga relativamente ao poder disciplinar: quanto maior for a relação de proximidade/identidade com o empregador, enquanto consequência da efectiva delegação de poderes, menos tangível se torna a direcção patronal, sem embargo de reacção disciplinar sempre que a conduta, em situações-limite, redunde em incumprimento contratual ou se revele desconforme com as ordens, instruções e regras fundamentais do funcionamento da empresa.
- IV - É de qualificar como contrato de trabalho o vínculo que ligou o A. à R. quando está demonstrado que: ao A. foram atribuídas, desde 1993, funções de chefia e coordenação



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

próprias da categoria de Director Geral, passando o mesmo a responder apenas perante o Provedor da R.; o A. desempenhava as suas funções, em gabinete próprio, na sede da R., fazendo uso dos equipamentos que para o efeito ali foram por esta instalados, dentro do horário de funcionamento da mesma; o A. auferia uma remuneração mensal previamente determinada, com actualização indexada ao aumento dos funcionários da R. e gozava, anualmente, um mês de férias, pago pela R., não sobrelevando, assim, e neste contexto, para efeitos qualificativos do vínculo, os factos, também demonstrados, de o A. não receber subsídio de férias e de Natal e de auferir proventos económicos de outras actividades.

12-09-2012

Recurso n.º 247/10.1TTVIS.C1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Factos conclusivos

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

Ónus da prova

- I - A previsão do n.º 4 do art. 646.º do CPC é de aplicar, também, analogicamente, nas situações em que esteja em causa um facto conclusivo e nas demais que se reconduzam, afinal, à formulação de um juízo de valor extraído dos factos concretos, objecto de alegação e prova, conquanto que a matéria em causa se integre nos *thema decidendum*, podendo o Supremo Tribunal sindicar uma tal operação.
- II - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e como elemento diferenciador específico a subordinação jurídica do trabalhador.
- III - No contrato de prestação de serviço, o devedor/prestador compromete-se à realização ou obtenção de um resultado, que alcança por si, sem interferência, direcção de execução ou sujeição a instruções da outra parte.
- IV - Ante a extrema variabilidade das situações da vida, é reconhecida a dificuldade em surpreender os elementos que permitem a identificação da subordinação jurídica, noção a que, se não se chega directamente através do simples método subsuntivo, há-de alcançar-se com recurso ao denominado método tipológico, sendo, neste âmbito, correntemente consideradas a integração numa estrutura técnico-laboral, a vinculação a um horário de trabalho, a execução da prestação em local definido pelo empregador, a existência de controlo externo do modo da prestação, a obediência a ordens, a sujeição à disciplina da empresa, a modalidade da retribuição, a propriedade dos instrumentos de trabalho, a observância do regime fiscal e da Segurança Social e a prestação da actividade em regime de exclusividade.
- V- Resultando provado que o autor se obrigou, perante a ré, a exercer as funções próprias de perito de sinistro automóvel, deslocando-se onde havia peritagens para fazer, entregando e recolhendo os pedidos de serviço da ré, sendo remunerado de acordo com uma tabela de honorários em função do número de peritagens efectuadas, nada auferindo a título de férias, subsídio de férias e de Natal, suportando as despesas da sua actividade, emitindo recibos verdes e desempenhando idêntica actividade para outras entidades seguradoras, está

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

predominante e seguramente demonstrado que o contrato firmado entre os litigantes foi realmente um contrato de prestação de serviço.

11-07-2012
Recurso n.º 3360/04.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção
Fernandes da Silva (Relator)*
Gonçalves Rocha
Sampaio Gomes

**Aplicação da lei no tempo
Presunção de laboralidade
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço**

- I - À qualificação de uma relação de trabalho iniciada em 1 de Junho de 2003 e que cessou em 31 de Maio de 2009, não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado os termos daquela relação a partir de 1 de Dezembro de 2003, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, não tendo aplicação àquela relação a presunção decorrente do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003.
- II - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1 do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- III - Tendo-se provado que a Autora exercia as suas tarefas com autonomia, sujeita ao cumprimento de objectivos concretamente definidos, que dava quitação dos quantitativos recebidos através de “recibos verdes”, que nunca reclamou o gozo do direito a férias, da respectiva remuneração e subsídios, ou a inscrição na segurança social como trabalhador por conta de outrem e que se inscreveu na segurança social como trabalhadora independente, não tendo a Autora provado, com a necessária segurança, que estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização do Réu, não pode qualificar-se esta relação como um contrato de trabalho.

30-05-2012
Recurso n.º 270/10.6TTOAZ.P1.S1- 4.ª Secção
Leones Dantas (Relator)*
Pinto Hespanhol
Fernandes da Silva

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Ónus da prova**

- I - O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço distinguem-se basicamente pelo objecto e pelo tipo de relacionamento entre as partes. Enquanto no primeiro se contrata a actividade subordinada, no segundo visa-se a prossecução de um determinado resultado, em regime de autonomia.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II - Perante a dificuldade probatória na identificação dos elementos de facto que integram a subordinação jurídica – *versus* domínio do empregado/poder de conformação da prestação, orientação, direcção e fiscalização da actividade laboral em si mesma, com o correspondente poder disciplinar – a respectiva despistagem faz-se pelo método tipológico, deduzindo-se a qualificação que se demanda dos factos indiciários, em juízo de aproximação global.
- III - Não tendo o A. logrado fazer a prova, com segurança bastante, de que estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização da R. – antes de demonstrando que a sua actividade era paga em função do número de horas prestadas, em montantes mensais variáveis, mediante a quitação através da emissão de “recibos verdes”, sem obrigação de pontualidade ou assiduidade, com ferramentas próprias, sendo que a sua actividade, em termos de controlo, dependia do resultado final, rejeitado pelo encarregado geral da R. apenas se fosse devida correcção – é de concluir que não vigorou entre as partes uma relação jurídica de trabalho.

08-05-2012

Recurso n.º 539/09.2TTALM.L1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Factos conclusivos

Presunção de laboralidade

Aplicação da lei no tempo

Contrato de prestação de serviço

- I - A afirmação de que o autor se encontrava inserido na estrutura organizativa do réu assume natureza conclusiva e reporta-se ao *thema decidendum*, daí que não podia continuar a figurar no elenco da matéria de facto provada.
- II - Discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre o autor e o réu, desde 15 de Julho de 2000 até 31 de Dezembro de 2006, e não extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos essenciais daquela relação, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não tendo aplicação a presunção do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, que entrou em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003.
- III - Não estando o autor sujeito ao regime de faltas dos restantes funcionários do réu, nem ao regime de marcação e aprovação de férias ou ao exercício do poder disciplinar do réu, e não havendo controlo da respectiva assiduidade, «não tendo necessidade de justificar ausências e tirando férias quando queria», é de concluir que o autor não logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

19-04-2012

Recurso n.º 30/08.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha



**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica**

- I - O elemento verdadeiramente diferenciador entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço é a existência de subordinação jurídica naquele, enquanto neste o devedor apenas se responsabiliza perante o credor pelo resultado prometido, sendo inteiramente livre na forma como a ele chega.
- II - Decorrendo a subordinação jurídica do poder de direcção que a lei confere à entidade empregadora e a que corresponde um dever de obediência por parte do trabalhador, a mesma implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.
- III - Contudo, em certas situações da vida real, a questão da qualificação contratual assume uma grande complexidade –, dado que as formas de subordinação jurídica são cada vez mais diversificadas e existem diferentes graus de subordinação, pois há formas de trabalho subordinado em que a actividade é prestada com grande autonomia, não existindo ordens concretas e específicas mas um mero quadro potencial da sua existência – devendo, quando não se consegue uma conclusão decisiva pela análise e interpretação da vontade das partes, aferir-se a caracterização do contrato pela interpretação dos elementos disponíveis resultantes do modo como as partes se relacionavam no desenvolvimento e na execução do contrato, com recurso ao chamado método indiciário ou de aproximação tipológica.
- IV - A subordinação jurídica pode, assim, determinar-se através de um conjunto de indícios – assumindo cada um deles um valor relativo, pelo que o juízo a fazer deve ser de globalidade face à situação concreta apurada, o conjunto de indícios relevantes – como sejam a vinculação a horário de trabalho; a prestação da actividade em local definido pelo empregador; a actividade exercida sob as ordens deste; a sujeição do trabalhador à disciplina da empresa; a modalidade de retribuição; a propriedade dos instrumentos de trabalho e a observância dos regimes fiscais e de segurança social próprios dos trabalhadores por conta de outrem.
- V - Não é de qualificar como laboral o vínculo que ligou A. e R. quando está demonstrado que aquele prestava a sua actividade realizando reportagens e directos que determinava a elaboração diária de peças jornalísticas, em função da agenda da redacção, dispondo nas instalações da R. de uma secretária, computador com acesso à rede e um login pessoal de acesso, que lhe permitia aceder às bases de dados informativas da estação televisiva, porquanto resultou também demonstrado que o A. era remunerado em função da quantidade e da dimensão dos trabalhos jornalísticos, considerando listas mensais dos trabalhos efectuados, de que dava quitação através da emissão dos denominados “recibos verdes”; não recebia remuneração durante o período de férias, nem subsídios de férias e de Natal, levando o tipo de remuneração praticada a concluir que o que interessava à R. era o resultado da actividade do A..

12-04-2012

Recurso n.º 4576/04.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol



Factos conclusivos
Presunção de laboralidade
Aplicação da lei no tempo
Contrato de prestação de serviço

- I - A afirmação de que a autora prestou actividade «sob as ordens e direcção da Ré, prestando contas ao seu director responsável» é de natureza conclusiva e integra o *thema decidendum*, devendo ser excluída do elenco da matéria de facto provada.
- II - Estando em causa a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde 15 de Novembro de 2000 até 31 de Dezembro de 2006, e não se extraíndo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos essenciais dessa relação, aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não sendo de atender à presunção estatuída no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na redacção da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.
- III - Sendo a autora contratada para a realização de uma tarefa determinada e não se tendo provado que estivesse submetida ao poder disciplinar da ré ou que recebesse ordens ou instruções desta, acrescentando que, durante o período em que esteve ao serviço, a ré não lhe impôs o cumprimento de horário de trabalho, nem efectuava o controlo da pontualidade e nunca lhe pagou qualquer quantia a título de subsídio de férias ou de Natal, ou de subsídio de alimentação, é de concluir que a autora não logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

21-03-2012

Recurso n.º 558/07.3TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Médico
Contrato de prestação de serviço
Aplicação da lei no tempo

- I - Estando em causa uma relação contratual iniciada em 28 de Julho de 1995 e que cessou em 1 de Janeiro de 2007 e não se extraíndo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação jurídica entre eles firmada, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não tendo aplicação a presunção estatuída no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na redacção da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.
- II - Não tendo a autora demonstrado, com a necessária segurança, que estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização da ré, nomeadamente, o dever de obediência, o controlo da pontualidade e a possibilidade da ré exercer o poder disciplinar sobre si, e provando-se a variabilidade da remuneração, a qual era fixada em função do resultado do trabalho, num esquema de metade para autora e metade para a ré, por cada tratamento ou consulta efectuados, sistema remuneratório incompatível com a existência de um contrato de



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

trabalho, tudo aponta no sentido de que à ré apenas interessava o resultado da actividade prestada.

- III - Neste contexto, atento o conjunto dos factos provados, é de concluir que a autora não logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

09-02-2012

Recurso n.º 2178/07.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Aplicação da lei no tempo
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Ónus da prova

- I - A qualificação de uma relação jurídica que haja vigorado no período compreendido entre Janeiro de 2002 e Fevereiro de 2003 tem que ser equacionada à luz do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.
- II - O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a outra a sua actividade, intelectual ou manual, sob a autoridade e directa desta e mediante retribuição.
- III - O contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar a outra o resultado da sua actividade, com ou sem retribuição.
- IV - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: no objecto do contrato (prestação de actividade no primeiro; obtenção de um resultado no segundo); e no tipo de relacionamento entre as partes (subordinação jurídica no primeiro; autonomia no segundo).
- V - Todavia, e porque a distinção entre os dois tipos contratuais assume, em certas situações da vida real, grande complexidade, é comum o recurso ao chamado método indiciário ou de aproximação tipológica, constituindo indícios de subordinação a vinculação a um horário de trabalho, a execução da prestação em local pelo empregador, a existência de controlo externo do modo de prestação, a obediência a ordens, a sujeição à disciplina da empresa, a modalidade da retribuição, a propriedade dos instrumentos de trabalho e a observância dos regimes fiscais e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem.
- VI - Tomados de *per si*, estes elementos revestem-se, contudo, de patente relatividade, impondo-se, assim, fazer um juízo de globalidade com vista à caracterização do contrato, não existindo nenhuma fórmula que pré-determine o doseamento necessário dos vários índices, desde logo porque cada um deles pode assumir um valor significativo muito diverso de caso para caso.
- VII - Incumbe ao trabalhador fazer a prova dos elementos constitutivos do contrato de trabalho, nomeadamente, que desenvolve uma actividade sob autoridade e direcção do beneficiário dessa actividade, demonstrando que se integrou na estrutura organizativa do empregador (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VIII - Resultando provado que o autor, na execução do vínculo contratual celebrado com a ré, foi sempre livre de visitar os clientes que quisesse, quando e no momento que entendesse,



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

não controlando a ré o tempo por si despendido no exercício da sua actividade, nem os dias de trabalho, nem as horas de entrada e de saída ou os intervalos, auferiu, em contrapartida da sua actividade, apenas comissões, doze meses ao ano, e utilizou veículo próprio, não pode tal vínculo ser caracterizado como laboral.

31-01-2012

Recurso n.º 121/04.0TTSNT.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Pereira Rodrigues

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Aplicação da lei no tempo**

- I - Discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde 5 de Novembro de 2001 até 15 de Janeiro de 2007, portanto, constituída antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 e que subsistiu após o início da vigência deste Código (dia 1 de Dezembro de 2003), e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos dessa relação, há que atender ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, não tendo aqui aplicação a presunção contida no artigo 12.º daquele Código.
- II - Provando-se a vinculação do autor a um horário de trabalho estipulado pela ré, que o mesmo trabalhava exclusivamente para a ré, que lhe disponibilizava os seus instrumentos de trabalho, e que auferia uma retribuição média mensal que, não sendo sempre a mesma, era praticamente regular, usando cartão de prestador da ré e o mesmo uniforme que os demais terapeutas, actividade prestada durante mais de cinco anos, sem hiatos, configura-se a integração do trabalhador na estrutura organizativa da empregadora.
- III - Neste contexto, atento o conjunto dos factos provados, é de concluir que o autor logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

25-01-2012

Recurso n.º 805/07.1TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica**

- I - São elementos indiciadores da existência de um contrato de trabalho: o compromisso da prestação de uma actividade, realizada em regime de exclusividade e em prestações duradouras e de execução continuada; mediante instruções e fiscalização do empregador; em local de pertença ou determinação deste; dentro de um horário pré-estabelecido; mediante remuneração, certa, variável ou mista, mantida com a mesma “regularidade” e



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

“periodicidade” e acompanhada de subsídios complementares; com os riscos, ligados ao exercício da actividade desenvolvida, por conta do dador de trabalho e com pertença deste dos instrumentos de trabalho e das matérias-primas, para além da dos produtos acabados; com o trabalhador integrado na hierarquia da empresa ou exercendo a sua actividade formando equipa com outros trabalhadores subordinados ou com sujeição a prestar o seu trabalho nas mesmas condições daqueles; com a obrigação de o trabalhador justificar as suas ausências e a possibilidade de exercício do poder disciplinar sobre o mesmo e com a responsabilidade do empregador pelos encargos com os regimes fiscais, de segurança social e de seguro obrigatório.

- II - Terão de ser havidos como mais relevantes os índices que manifestem com maior perceptibilidade a existência da subordinação jurídica do trabalhador ao dador de trabalho, que deverá considerar-se afastada se tais índices apontarem mais convincentemente para a presença de um contrato de prestação de serviço.
- III - Exercendo o trabalhador, por força do vínculo contratual, a função de “perito auto”, mediante o pagamento de honorários, pela empregadora, por cada peritagem realizada e a emissão de recibos verdes por aquele, que se mostrava inscrito na Segurança Social e colectado nas Finanças como trabalhador independente, sem receber qualquer quantia quando faltava ou quando estava de férias, sem cumprimento de horário, utilizando viatura própria nas deslocações para executar a sua actividade, suportando as despesas com a mesma, sem ter que apresentar justificação das faltas e podendo escolher os períodos em que gozava as férias e sem que a empregadora lhe tivesse pago subsídio de férias e subsídio de Natal e sem que o trabalhador também tivesse reclamado o gozo de 22 dias úteis de férias, retribuição de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, diuturnidades e subsídio de almoço, há elementos indiciadores bastantes da existência de um contrato de prestação de serviço.
- IV - Não obstante para tanto que a actividade, de “perito auto”, do trabalhador fosse exercida em regime exclusividade e que para a executar este tivesse de visitar oficinas de automóveis nos locais indicados pela empregadora, a elas tendo de se deslocar durante o seu período normal de funcionamento e que para a execução das suas tarefas utilizasse instrumentos de trabalho fornecidos pela mesma empregadora e desta recebesse orientações sobre a execução do trabalho e o pagamento das despesas com as deslocações, uma vez que os índices insinuativos do contrato de trabalho menos relevam que os que prognosticam a existência de um contrato de trabalho autónomo.

12-01-2012

Recurso n.º 2158/07.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

**Acidente de trabalho
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Abuso do direito**

- I - São essencialmente os trabalhadores por conta de outrem os destinatários da protecção conferida pela Lei dos Acidentes de Trabalho, independentemente de se tratar de uma actividade explorada ou não com fins lucrativos.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II - O que verdadeiramente distingue o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviço reside no seu objecto: ao passo que neste último o que está em causa é o resultado da actividade, naquele primeiro o que avulta é a actividade em si mesma.
- III - Se, em termos teóricos, a distinção é nítida, já na prática a destrição entre as duas figuras contratuais reveste-se, por vezes, de grande dificuldade, dado que em ambas existe uma alienação do trabalho e ambas visam sempre um resultado, uma vez que todo o trabalho conduz a um resultado e este também não existe sem aquele.
- IV - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, há-de, pois, assentar em dois elementos essenciais: no objecto do contrato e no tipo de relacionamento entre as partes (subordinação jurídica no primeiro; autonomia no segundo).
- V - Resultando apurado que, aquando do acidente de trabalho que foi vítima, o sinistrado prestava serviço inerente à categoria profissional de pedreiro da construção, em local determinado pelo réu, em cumprimento das suas ordens, directivas e instruções, auferindo, em contrapartida de tal serviço, € 5,00 por hora, é de concluir pela existência de um vínculo de natureza laboral.
- VI - Desta feita, tendo o sinistrado sofrido, no tempo e local de trabalho, um acidente, que consistiu numa queda, acidente esse que lhe provocou lesões que foram causa directa e necessária da sua morte, mostram-se reunidos todos os requisitos que permitem qualificar esse evento como acidente de trabalho, tendo, assim, os beneficiários do sinistrado direito à respectiva reparação.
- VII - Para que se mostre preenchida a figura do abuso do direito, prevista no art. 334.º, do Código Civil, não basta um qualquer desvio do fim económico ou social ou uma qualquer ofensa à boa-fé e aos bons costumes, exigindo-se, ao invés, que ocorra um manifesto excesso no exercício de um direito pelo seu titular.
- VIII - Tendo as Autoras – beneficiárias do sinistrado – apenas exercido um direito resultante do decesso de seu marido e pai, em consequência de um acidente de trabalho, direito esse que a lei lhes confere e que, de acordo com o disposto no art. 35.º, da Lei dos Acidentes de Trabalho, é irrenunciável e inalienável, não se vislumbra a existência de abuso do direito apenas pelo facto de o sinistrado, que era beneficiário de uma pensão por invalidez paga pela Segurança Social, ter assumido o compromisso de honra de informar este organismo se algum dia viesse a trabalhar.

15-12-2011

Recurso n.º 1156/04.97TTCBR.C2.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pereira Rodrigues

Impugnação da matéria de facto
Acórdão por remissão
Omissão de pronúncia
Factos admitidos por acordo
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Contrato de adesão
Professor universitário
Ensino superior particular e cooperativo
Contrato de prestação de serviço
Contrato de trabalho

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I - Face ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 do artigo 713.º do Código de Processo Civil, na redacção anterior à introduzida pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, reapreciada em concreto a prova produzida e julgada improcedente a impugnação da decisão do tribunal de 1.ª instância sobre a matéria de facto, nada obstava a que o Tribunal da Relação confirmasse o julgado pelo tribunal «*a quo*», fazendo sua a fundamentação de facto e de direito da decisão impugnada, nos termos do n.º 5 do artigo 713.º citado, pelo que o acórdão recorrido não incorreu na omissão de pronúncia prevista na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 668.º do mesmo Código.
- II - O Tribunal de revista apenas pode controlar o erro sobre a admissão por acordo quando o facto tiver sido julgado como admitido ou não admitido com violação da exigência de um certo meio de prova ou do valor probatório de um certo meio de prova, nos precisos termos do artigo 722.º, n.º2, do Código de Processo Civil.
- III - Os contratos firmados não são de qualificar como contratos de adesão, já que não se provou que os autores se tenham limitado a assinar um formulário comum, previamente elaborado pela ré para a contratação dos seus docentes, e porque as cláusulas que integram o acordo de vontades formado entre as partes quanto aos efeitos característicos essenciais desses negócios jurídicos foram objecto de expressa declaração de aceitação pelas partes, daí que os autores, nessa medida e por essa via, influíram na determinação do conteúdo essencial dos contratos, não havendo, pois, que chamar á colação o regime das cláusulas contratuais gerais.
- IV - Uma vez que o legislador ainda não editou o diploma próprio a que alude o n.º 1 do artigo 24.º do Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo, não existe uma configuração jurídico-material exclusiva para as relações contratuais que tenham por objecto a prestação de docência em estabelecimentos de ensino superior instituídos por pessoas colectivas de direito privado, as quais operam num contexto de liberdade contratual, podendo a instituição de ensino e o docente recorrer, tanto ao contrato de trabalho, como ao contrato de prestação de serviço, optando pelo modelo de contratação que melhor se ajuste aos seus interesses.
- V - Tendo-se provado que os autores desenvolviam a sua actividade profissional em favor da ré com elevado grau de autonomia e a respectiva retribuição variava consoante a carga horária que lhes era atribuída, não decorrendo da matéria de facto apurada que as partes se tivessem vinculado a um número mínimo de horas lectivas, regime totalmente incompatível com a existência de um contrato de trabalho subordinado, que pressupõe a remuneração da actividade prestada, ainda que seja a mínima legal garantida, é de concluir que somente interessa à ré a produção de um resultado – a leccionação das aulas que se mostrassem necessárias, havendo alunos – e não a actividade dos autores.
- VI - Neste contexto, atendendo ao conjunto dos factos provados, conclui-se que os autores não fizeram prova, como lhes competia (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil), de que a relação contratual que vigorou entre eles e a ré revestia a natureza de contrato de trabalho.

20-10-2011

Recurso n.º 9/11.9YFLSB - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Contrato de trabalho



Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Contrato de prestação de serviço
Aplicação da lei no tempo
Subordinação jurídica
Ensino superior particular e cooperativo
Professor universitário

- I - Estando em causa uma relação jurídica cuja execução perdurou de 1 de Outubro de 1989 até Setembro de 2005 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos em que, na prática, se executava essa relação jurídica, à sua qualificação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), não tendo aplicação, *in casu*, o Código do Trabalho, atento o disposto no art. 8.º, n.º 1, da Lei Preambular que o aprovou.
- II - O elemento caracterizador do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, isto é, a relação de dependência em que o trabalhador se coloca por força da celebração do contrato, ficando sujeito, na prestação da sua actividade, às ordens, direcção e fiscalização do dador do trabalho.
- III - Todavia, e porque frequentemente a subordinação jurídica existe mas não transparece a uma primeira análise, é necessário recorrer a elementos concretos que constituam indícios da ocorrência daquela subordinação, como sejam a obrigação de prestar uma actividade, a pertença do dador de trabalho dos instrumentos de trabalho, a prestação da actividade no estabelecimento do dador de trabalho ou em local por este determinado, a existência de um horário, a exclusividade, a percepção de uma retribuição regular e periódica, a observância dos regimes fiscais, de segurança social e de seguro obrigatório, bem como o exercício da acção disciplinar.
- IV - Não pode qualificar-se como contrato de trabalho o negócio jurídico celebrado entre um professor e uma instituição universitária, demonstrando-se na situação *sub specie* a existência de um sistema retributivo variável que consentia, no limite, que pudesse inexistir qualquer carga horária e que, por via disso, não houvesse lugar a retribuição, como veio a suceder no ano lectivo de 2005/2006.

12-10-2011
Recurso n.º 2852/06.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Pereira Rodrigues (Relator)*
Pinto Hespanhol
Fernandes da Silva

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Aplicação da lei no tempo
Subordinação jurídica
Ónus da prova
Músico

- I - Estando em causa uma relação jurídica cuja execução perdurou desde o ano de 1993 até 31 de Agosto de 2006, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003 – data da entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto –, os termos em que, na prática,



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

se executava essa relação jurídica, à sua qualificação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), não tendo aplicação, *in casu*, o Código do Trabalho, atento o disposto no art. 8.º, n.º 1, da Lei Preambular que o aprovou.

- II - No contrato de prestação de serviço o que se promete prestar é um certo resultado do trabalho, dispondo o trabalhador de autonomia quanto à organização concreta dos meios necessários para alcançar aquele resultado; diversamente, no contrato de trabalho, o que se visa é o próprio trabalho, competindo à entidade empregadora orientar essa actividade para o fim que se propõe alcançar, nisto consistindo o vínculo de subordinação jurídica característico desta espécie de contrato.
- III - Perante as reconhecidas dificuldades de que se reveste a qualificação do contrato de trabalho, é necessário proceder à análise da conduta dos contraentes na execução do contrato, recolhendo do circunstancialismo que o envolveu indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado ou de outro, como a vontade revelada pelas partes e as condições em que se exerceria a actividade.
- IV - Os índices diferenciadores do contrato de trabalho não podem, de todo o modo, ser avaliados de forma atomística, antes devendo efectuar-se um juízo de natureza global, perspectivando o todo, em ordem a convencer ou não da existência, no caso, da subordinação jurídica do prestador de trabalho em relação à entidade a quem o presta.
- V - Incumbe ao trabalhador demonstrar os factos reveladores da existência do contrato de trabalho, ou seja, demonstrar que presta uma actividade remunerada para outrem, sob autoridade e direcção do beneficiário (art. 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VI - Resultando provado que o autor foi contratado pela ré com o objectivo de assegurar a animação musical de dois dos seus bares, usando a sua “arte” e de acordo com o repertório que escolhia, podendo, inclusivamente, fazer-se substituir por outro músico, a quem pagava, não estando sujeito a qualquer controlo de assiduidade, nem sendo pago dos subsídios de férias e de Natal, não é possível afirmar a existência de um vínculo laboral.

22-09-2011

Recurso n.º 192/07.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Pereira Rodrigues

Pinto Hespanhol

Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço
--

- I - No contrato de trabalho a prestação funcional é a actividade do trabalhador, a disponibilidade da sua força de trabalho, que o empregador conforma, organiza e dirige; por contraposição, no contrato de prestação de serviço uma das partes, o prestador, obriga-se a proporcionar à outra, não a actividade em si, mas um certo resultado do seu trabalho.
- II - Por nem sempre constituir tarefa fácil distinguir, através do objecto do contrato, quando se está perante um ou outro desses dois contratos típicos, é pelo relacionamento entre as partes – a subordinação ou a autonomia – que se alcança, em última análise, aquela distinção.
- III - Ainda assim – e porque em muitas situações decorrentes da diversidade dinâmica das relações da vida social, juridicamente relevantes, há elementos comuns às duas figuras – despiçagem do *quid* diferenciador só é alcançável, não raras vezes, com recurso ao



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

chamado método indiciário ou de aproximação tipológica, impondo-se, em balanceamento final, um juízo global de todos eles, com vista à caracterização do caso concreto.

- III - É de qualificar como de prestação de serviços, o contrato pelo qual a autora ao serviço da ré ministrou, em instalações desta, aulas de natação, segundo horários pré-definidos por acordo (atendendo, além do mais, às conveniências da autora, que, sendo professora numa outra entidade, não prestava a sua actividade em regime de exclusividade), mediante uma retribuição fixa mensal, podendo fazer-se substituir, mas suas faltas, por outra pessoa, sem que tivesse que justificar aquelas e sem que incorresse em responsabilidade disciplinar.

30-06-2011

Recurso n.º 2933/04.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Professor universitário
Justa causa de resolução
Transmissão de estabelecimento**

- I - A contratação de docentes do ensino particular ou cooperativo tanto pode fazer-se mediante contrato de trabalho, como através do contrato de prestação de serviço, consoante a vontade das partes em privilegiar, ou não, a chamada prestação de *facere* (típica do primeiro), ou o resultado final/produto da actividade, próprio do trabalho autónomo.
- II - Em caso de contradição entre o formalmente acordado e o realmente executado prevalece, na distinção entre os dois tipos negociais, a qualificação alcançada pela interpretação global dos factos-índice da subordinação jurídica.
- III - Não constituindo a retribuição acordada apenas contrapartida da carga horária de leccionação, mas também do exercício das demais funções cometidas ao trabalhador/docente, no âmbito do respectivo contrato, não é lícita a redução (significativa) da mesma, unilateralmente imposta pelo empregador, baseada tão-só na diminuição do número de horas lectivas.

04-05-2011

Recurso n.º 803/07.5TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Pinto Hespagnol

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Professor universitário
Justa causa de resolução
Transmissão de estabelecimento**

- I - A contratação de docentes do ensino particular ou cooperativo tanto pode fazer-se mediante contrato de trabalho, como através do contrato de prestação de serviço, consoante a

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- vontade das partes em privilegiar, ou não, a chamada prestação de *facere* (típica do primeiro), ou o resultado final/produto da actividade, próprio do trabalho autónomo.
- II - Em caso de contradição entre o formalmente acordado e o realmente executado prevalece, na distinção entre os dois tipos negociais, a qualificação alcançada pela interpretação global dos factos-índice da subordinação jurídica.
- III - Não constituindo a retribuição acordada apenas contrapartida da carga horária de leccionação, mas também do exercício das demais funções cometidas ao trabalhador/docente, no âmbito do respectivo contrato, não é lícita a redução (significativa) da mesma, unilateralmente imposta pelo empregador, baseada tão-só na diminuição do número de horas lectivas.

04-05-2011

Recurso n.º 803/07.5TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Pinto Hespagnol

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Actividade de natureza técnica
Ónus da prova**

- I - O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço distinguem-se, basicamente, pelo objecto e pelo tipo de relacionamento entre as partes: enquanto no primeiro se contrata a actividade subordinada, no segundo visa-se a prossecução de um determinado resultado, em regime de autonomia.
- II - Sempre que a actividade desenvolvida seja de natureza eminentemente técnica, é mais no âmbito do relacionamento entre as partes que hão-de buscar-se os indícios reveladores da matriz que os diferencia, a subordinação jurídica típica da relação juslaboral.
- III - Perante a dificuldade probatória na identificação dos elementos de facto que integram a subordinação jurídica – consubstanciada no poder de conformação da prestação, orientação, direcção e fiscalização da actividade laboral em si mesma, com o correspondente poder disciplinar – a distinção faz-se pelo método tipológico, deduzindo-se dos factos indiciários, em juízo de aproximação, a qualificação que se demanda.
- IV - Incumbe ao trabalhador o ónus de alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque constitutivos do direito que vem exercer (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- V - Na operação de apreciação e qualificação dos factos-índice é essencial averiguar qual a vontade das partes revelada quando procederam à definição dos termos do contrato.
- VI - Na ponderação global dos indícios disponíveis, o convénio celebrado pelas partes, por escrito, titulado como “contrato de prestação de serviços”, não é susceptível de ser perspectivado como um contrato de trabalho quando, nos termos clausulados e na sua subsequente execução, se constata que o Autor era pago mediante uma prestação mensal variável, calculada em função do número de equipamentos assistidos, inexistindo qualquer retribuição fixa; era o Autor que escolhia fazer férias, quando e como, impondo-lhe a Ré apenas que se fizesse substituir por outro técnico, conquanto que avalizado por esta; as férias não eram remuneradas pela Ré, que também nunca entregou ao Autor qualquer

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

quantia a título de subsídios de férias e de Natal; não se demonstrou que o Autor cumprisse efectivamente algum horário de trabalho; o Autor sempre emitiu os chamados “recibos verdes”, com eles titulando o recebimento das importâncias que lhe eram pagas pela Ré.

04-05-2011

Recurso n.º 3304/06.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Pinto Hespanhol

**Contrato de trabalho
Contrato de agência
Subordinação jurídica
Justa causa de resolução
Indemnização de antiguidade
Juros de mora**

- I - No contrato de trabalho, a prestação funcional é a actividade do trabalhador, a disponibilidade da sua força de trabalho, que o empregador organiza e dirige.
- II - O elemento típico distintivo do vínculo juslaboral é a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, mediante ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
- III - No contrato de agência o agente – embora possa confundir-se com o trabalhador subordinado – é sempre um colaborar autónomo, não agindo na dependência jurídica do principal.
- IV - Apurando-se que o Autor auferia comissões sobre o montante das vendas líquidas, deslocava-se em veículo próprio, suportando as correspondentes despesas, suportava a Segurança Social, não auferia ajudas de custo, férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, não estava inserido no mapa de férias da Ré, não estava sujeito a controlo de assiduidade, estava colectado, ultimamente, como trabalhador independente, podendo, ainda, exercer outra actividade – conquanto não concorrencial com a da Ré –, não pode deixar de considerar-se como prefigurada uma clara disposição de assumir, como empresário, o risco da sua actividade, gerindo, de forma autónoma, a sua prestação, cujo melhor ou pior desempenho veria reflectivo, economicamente, nos respectivos resultados.
- V - A circunstância de a Ré acompanhar a actividade do Autor e dar indicações quanto aos contratos a agenciar, clientes a contactar e a evitar contém-se no âmbito da chamada autonomia mitigada, e, uma vez que não constituem intervenção directa no modo como devia ser organizada e executada a actividade que o Autor se obrigou a prestar, não podem ser havidas como afloração do exercício de poderes de supremacia do credor da prestação.
- VI - Tendo o Autor sido, no período compreendido entre 1981 e 1994, trabalhador subordinado da Ré, e, no período compreendido entre esta última data e Novembro de 2003, estado a ela vinculado por contratos de prestação de serviço e, ultimamente, de agência, com a garantia de, uma vez rescindido este vínculo – o que veio a suceder –, reingressar na Ré como seu trabalhador subordinado, sem perda de antiguidade, configura a violação de deveres fundamentais a que estava obrigada enquanto empregadora, designadamente os previstos nas alíneas b), c) e e), do artigo 122.º, do Código do Trabalho de 2003, a circunstância de a Ré ter alterado, unilateralmente, as funções que, até então, o Autor exercia, atribuindo-lhe a categoria profissional de vendedor – quando aquele havia sido inspector de vendas e gestor



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- de conta –, daí decorrendo uma diminuição substancial da sua retribuição e categoria profissional.
- VII - O circunstancialismo enunciado em VI conferia ao Autor o direito a resolver o contrato, com justa causa, ao abrigo do disposto no artigo 441.º, n.º 2, als. b) e e), do Código do Trabalho.
- VIII - Na fixação do valor referência da indemnização de antiguidade relevam, por um lado, o valor da retribuição e, por outro lado, o grau de ilicitude: quanto menor for a retribuição, mais elevada deve ser a indemnização; e mais elevada deve ser a indemnização quanto maior for a ilicitude.
- IX - Os juros de mora relativos a indemnização judicialmente fixada só são devidos desde o trânsito em julgado da respectiva decisão.

24-02-2011

Recurso n.º 2867/04.4TTLSB.S1-4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Pinto Hespagnol

Revista Excepcional

Requisitos

Interesses de particular relevância social

Aplicação do direito

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

- I - A acção ajuizada em 25 de Agosto de 2009 é aplicável, no que respeita à interposição e alegação do recurso de revista, o regime contido nos artigos 684.º-B, 685.º, 685.º-A e 721.º a 725.º, do Código de Processo Civil, na redacção introduzida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto, *ex vi* do artigo 81.º, n.º 5, do Código de Processo do Trabalho
- II - A revista excepcional só pode ser interposta se estiverem verificadas as condições gerais da sua admissibilidade, em termos do valor da causa e do montante da sucumbência da parte (artigo 678.º, n.º 1, do Código de Processo Civil), ou tenha por objecto decisão em que o recurso é sempre admissível, independentemente do valor da causa e da sucumbência, por força do estatuído no n.º 2, do artigo 678.º, do Código de Processo Civil.
- III - Tendo o acórdão do Tribunal da Relação confirmado, sem voto de vencido, a decisão proferida no tribunal de 1.ª instância, configura-se uma situação de dupla conforme, o que dita, nos termos do n.º 3, do artigo 721.º, do Código de Processo Civil, que a revista só possa ser admitida se verificado algum dos pressupostos discriminados nas alíneas a) a c), do n.º 1, do artigo 721.º-A, do Código de Processo Civil.
- IV - Os fundamentos específicos da revista excepcional revelam que este meio de impugnação das decisões judiciais não visa, em primeira linha, assegurar a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos das partes, sendo que a natureza laboral das questões suscitadas não determina, sem mais, que se esteja perante interesses de particular relevância social.
- V - A problemática da distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço e, bem assim, a aplicação das leis laborais no tempo não consente, só por si, a afirmação de que a apreciação dessa questão assumia claro relevo jurídico para uma melhor aplicação do



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Direito, seja no concreto dos autos, seja no quadro de uma futura aplicação a situações fácticas tendencialmente idênticas ou similares.

18-02-2011

Revista Excepcional n.º 456/09.6TTAVR.C1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Carlos Valverde

Daciano Pinto

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Aplicação da lei no tempo
Presunção de laboralidade**

- I - O art. 12.º do Código do Trabalho de 2003 estabelece uma presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de determinados requisitos, o que traduz uma valoração dos factos que importam o reconhecimento dessa presunção, pelo que esse preceito só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003.
- II - Caso não funcione a referida presunção, por não preenchimento de algum dos seus requisitos cumulativos, pode o trabalhador provar que estão preenchidos os elementos constitutivos do contrato de trabalho, através da demonstração a efectuar dos pertinentes índices de laboralidade, mediante factos que os integrem.
- III - Não é de afirmar a natureza laboral do vínculo quando está demonstrado que o A. exercia as funções de zelador/vigilante sob as directrizes da R., mas não está concretizado que directrizes eram essas, designadamente qual o âmbito e objecto das mesmas, por forma a poder, eventualmente, delas extrair-se ilações no sentido dessa laboralidade, tanto mais quando está, ainda, demonstrado que o A. apenas tinha de comunicar as suas ausências e não recebia retribuição de férias nem subsídios de férias e de Natal.

16-12-2010

Recurso n.º 996/07.1TTMTS.P1.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Enfermeiro**

- I - A subordinação jurídica (susceptibilidade de dar ordens e instruções ao trabalhador) decorre do poder de direcção em que se encontra investido o empregador e corresponde, do lado do trabalhador, ao dever de obediência; este elemento existe no contrato de trabalho e está ausente no contrato de prestação de serviço.
- II - A subordinação deduz-se de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: a sujeição do trabalhador a um horário de trabalho; o local de trabalho situar-se nas instalações do empregador ou onde ele



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- determinar; existência de controlo do modo da prestação de trabalho; obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; retribuição certa, à hora, ao dia, à semana ou ao mês; exclusividade de prestação do trabalho a uma única entidade.
- III - Os indícios de subordinação jurídica não podem ser valorados de forma atomística, antes devendo efectuar-se um juízo global em ordem a determinar se na relação estabelecida e efectivamente executada estão ou não presentes os elementos característicos de uma relação de trabalho subordinado – os poderes de direcção e autoridade do empregador e respectiva sujeição do trabalhador ao exercício desses poderes.
- IV - Atendendo à natureza e conteúdo das funções compreendidas na profissão de enfermeiro, não são suficientes para se concluir pela existência de subordinação jurídica, a obrigatoriedade de cumprimento de protocolos; o pagamento mensal das retribuições calculadas com base nas horas de trabalho efectivamente prestadas; a vinculação a um horário pré-definido; o facto de o local de trabalho se situar nas instalações da Ré e o fornecimento de uniformes e instrumentos de trabalho por parte da Ré, tanto mais quando está, também, demonstrado que as Autoras não prestavam a sua actividade em regime de exclusividade; que o horário de trabalho na Ré era fixado, por acordo, atendendo às conveniências das Autoras; que, as mesmas, nas suas faltas, tinham a possibilidade de se fazerem substituir, na prestação, por outra pessoa, com a única consequência de não lhes ser pagas as horas em que não tivessem prestado serviço.
- V - Na apreciação global de todos estes indícios, não pode inferir-se a possibilidade de, no seu âmbito, a Ré exercer efectivos poderes de direcção e autoridade e, menos ainda, o poder disciplinar sobre as Autoras, não estando, assim, demonstrados factos bastantes para caracterizar, com segurança, a subordinação jurídica e, pois, para conferir às relações contratuais entre elas estabelecidas, natureza laboral.

09-12-2010

Recurso n.º 1155/07.9TTBRG.P1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Aplicação da lei no tempo
Subordinação jurídica
Ónus da prova**

- I - Não se extraindo do acervo factual provado que as partes tenham alterado os termos da respectiva relação jurídica – iniciada em 1 de Outubro de 1994 – após 1 de Dezembro de 2003, é de concluir que à sua qualificação se aplica, em exclusivo, o regime jurídico constante do DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT) – art. 8.º, n.º 1, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.
- II - Contrato de trabalho é aquele mediante o qual uma pessoa se obriga, através de retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa sob a autoridade e direcção desta (art. 1.º, da LCT, e 1152.º, do Código Civil).



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- III - O objecto do contrato de prestação de serviço reconduz-se ao resultado da actividade desenvolvida, por contraponto à actividade subordinada que tipifica o vínculo laboral – art. 1154.º, do Código Civil.
- IV - É o estado de dependência jurídica em que o trabalhador se coloca face à sua entidade patronal que constitui o elemento essencialmente caracterizador do contrato de trabalho.
- V - Perante as reconhecidas dificuldades de que se reveste a qualificação da subordinação jurídica, entende-se que o apuramento deste conceito não se alcança, as mais das vezes, através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo aos índices, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em estudo para, em função deles, emitir, a final, o pretendido juízo qualificativo.
- VI - Tais índices – sempre que se imponha o recurso ao método tipológico – assumem, quando tomados de per si, uma patente relatividade, impondo-se que o juízo de aproximação a cada modelo se faça, assim, no contexto global do caso concreto.
- VII - Incumbe ao trabalhador, como pressuposto dos pedidos que acoberta em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar factos reveladores da existência de um vínculo dessa natureza, por constitutivos do direito accionado (art. 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VIII - Não resultando provada uma intervenção directa da Ré no modo como deveria ser prestada a actividade do Autor, quedando, daí, improvado, que aquela detivesse o poder conformativo da prestação; não resultando provado que as horas e entradas do Autor fossem controladas pela Ré ou que esta controlasse a sua assiduidade e resultando, ao invés, provado que o Autor, nas suas ausências, poderia fazer-se substituir, na prestação, por outra pessoa – o que é incompatível com o carácter intuitu personae do contrato de trabalho e a natureza infungível da prestação laboral – não pode concluir-se que, entre as partes, vigorasse um contrato de trabalho.

10-11-2010

Recurso n.º 684/06.6TTLRS.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespagnol

Vasques Dinis

Qualificação jurídica do contrato

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

- I - Compete ao autor alegar e provar os factos que, com recurso ao chamado método tipológico, permitam concluir que a sua prestação foi executada em regime de subordinação jurídica.
- II - A remuneração mensal, a existência de horário de trabalho e de instruções relativas ao modo como o trabalho devia ser prestado não são incompatíveis com o contrato de prestação de serviço.
- III - Tendo a autora sido contratada pela Direcção-Geral de Veterinária, para prestar serviços inseridos no domínio da inspecção sanitária do pescado, na lota da Nazaré, em período consentâneo com o funcionamento da mesma, é óbvio que a sua prestação tinha de estar adstrita a um horário de trabalho, o qual, por via disso, deixa de constituir indício relevante quanto à existência da subordinação jurídica.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- IV - E, no circunstancialismo referido, o mesmo acontece no que concerne aos indícios referentes ao local de trabalho e aos meios e instrumentos de trabalho postos à disposição da autora pela Direcção- -Geral de Veterinária.
- V - O silêncio da matéria de facto relativamente ao pagamento da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal também não abonam a tese da subordinação e o mesmo acontece com o facto da retribuição ser paga mediante a apresentação do recibo modelo 6, a que se refere o art.º 107.º, n.º 1, al. a) do Código do IRS (o chamado recibo verde).
- VI - O nomen iuris que as partes deram ao contrato (Contrato de Avença) e o facto das cláusulas nele inseridas se harmonizarem com o contrato de prestação de serviço, não sendo decisivos para a qualificação do contrato, não deixam de assumir especial relevo, uma vez que a vontade negocial assim expressa no documento não poderá deixar de assumir relevância decisiva na qualificação do contrato, salvo nos casos em que a matéria de facto provada permita concluir, com razoável certeza, que outra foi realmente a vontade negocial que esteve subjacente à execução do contrato.

10-11-2010

Recurso n.º 3074/07.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Sucessão de leis no tempo
Professor universitário
Ensino superior particular e cooperativo
Regime jurídico
Indícios de subordinação jurídica
Despedimento ilícito

- I - A contratação de docentes do ensino superior particular ou cooperativo pode efectuar-se tanto através de um contrato de trabalho como de contrato de prestação de serviços, indiciando o n.º 2 do art. 24º do DL n.º 16/94, de 22.01 ser mais adequado o contrato de trabalho, embora com adaptações justificadas pelo tipo de actividade em causa.
- II - Para efeitos de qualificação contratual e da operatividade da presunção estabelecida no art. 12.º do Código do Trabalho, deve considerar-se que este diploma só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003.
- III - Das definições legais de contrato de trabalho e de contrato de prestação de serviço resulta que os elementos que essencialmente os distinguem são: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado) e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).
- IV - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou; diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- V - Como característica fundamental do vínculo laboral, a subordinação jurídica implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de subordinação do trabalhador cuja conduta pessoal na execução do contrato está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador dentro dos limites do contrato e das normas que o regem, exigindo-se, apenas, a mera possibilidade de ordens e direcção.
- VI - As dúvidas de qualificação que se verificam com particular expressão no domínio de actividades tradicionalmente desenvolvidas em regime de profissão liberal, hoje crescentemente inseridas em estruturas organizacionais complexas, devem ser resolvidas no sentido da subordinação quando o profissional está sujeito a medidas organizativas e a uma disciplina de trabalho em cuja definição não participa.
- VII - É de qualificar como contrato de trabalho o vínculo estabelecido entre o Autor (Professor Catedrático) e a Ré (detentora de um estabelecimento de ensino superior privado) quando está demonstrado que: o Autor foi contratado para exercer as suas funções em regime de “tempo integral”, renunciando a igual compromisso com outra instituição pública ou privada de ensino superior ou de outro grau de ensino; o exercício das suas funções decorria no estabelecimento de ensino da Ré e em horário definido por ela, sendo o Autor avaliado pelos Departamentos desse estabelecimento de ensino; em contrapartida da sua actividade, o Autor auferia uma retribuição mensal de acordo com uma tabela fixada pela Ré, incluindo o mês de Agosto e os subsídios de férias e o de Natal; cessado o vínculo, a Ré entregou ao Autor a declaração de situação de desemprego, na qualidade de sua entidade empregadora.
- VIII - A circunstância de não ter sido publicado o diploma contendo o regime próprio da contratação de pessoal docente do ensino superior privado e cooperativo não põe em causa, em face da sua natureza geral, a aplicabilidade do regime geral do contrato de trabalho e, concretamente, do regime da cessação do contrato de trabalho no que diz respeito às suas consequências legais.

22-09-2010

Recurso n.º 4401/04.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p>Matéria de facto Matéria de direito Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço</p>
--

- I - O disposto no n.º 4 do artigo 646.º do Código de Processo Civil tem subjacente a distinção entre matéria de facto e matéria de direito, que se reflecte no julgamento separado – quer do ponto de vista do momento lógico quer no tocante aos poderes de cognição do julgador – das questões de facto e de direito, sendo consensual que, para efeitos processuais, tudo o que respeita ao apuramento de ocorrências da vida real é questão de facto e é questão de direito tudo o que diz respeito à interpretação e aplicação da lei.
- II - No âmbito da matéria de facto, processualmente relevante, inserem-se todos os acontecimentos concretos da vida, reais ou hipotéticos, que sirvam de pressuposto às normas legais aplicáveis, sendo indiferente que o respectivo conhecimento se atinja



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- directamente pelos sentidos ou se alcance através das regras da experiência.
- III - No mesmo âmbito da matéria de facto, se incluem os juízos qualificativos de fenómenos naturais ou provocados por pessoas, desde que, envolvendo embora uma apreciação segundo as regras da experiência, não decorram da interpretação e aplicação de regras de direito e não contenham, em si, uma valoração jurídica que, de algum modo, represente o sentido da solução final do litígio.
- IV - O referido n.º 4 do artigo 646.º tem o seu campo de aplicação alargado às asserções de natureza conclusiva, de modo que as expressões que traduzam afirmações de natureza conclusiva que, por si só, determinem o sentido da solução do litígio devem ser excluídas da base instrutória e, quando isso não suceda e o tribunal sobre elas emita veredicto, deve este ter-se por não escrito.
- V - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).
- VI - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou; diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- VII - A subordinação jurídica, característica basilar do vínculo laboral e elemento diferenciador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.
- VIII - A determinação da existência de subordinação jurídica e dos seus contornos consegue-se mediante a análise do comportamento das partes e da situação de facto, através de um método de aproximação tipológica.
- IX - A subordinação apenas exige a mera possibilidade de ordens e direcção e pode até não transparecer em cada momento da prática de certa relação de trabalho, havendo, muitas vezes, a aparência da autonomia do trabalhador que não recebe ordens directas e sistemáticas da entidade patronal, o que sucede sobretudo em actividades cuja natureza implica a salvaguarda da autonomia técnica e científica do trabalhador.
- X - Nas situações que se situam em zonas de fronteira entre o contrato de trabalho e outras espécies contratuais, para além do critério do relacionamento entre as partes, torna-se necessário proceder à análise da conduta dos contraentes na execução do contrato, recolhendo do circunstancialismo que o envolveu indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado ou de outro, por modo a poder-se concluir, ou não, pela coexistência no caso concreto dos elementos definidores do contrato de trabalho.
- XI - É de qualificar como contrato de trabalho o vínculo estabelecido entre uma atleta de alta competição e um clube desportivo quando da factualidade provada resulta que as partes quiseram e actuaram efectivamente um relacionamento em que sempre esteve presente a possibilidade de o clube orientar e dirigir a actividade laboral da atleta, ainda que indirectamente, através de um treinador por ele remunerado ou de técnicos de medicina desportiva por ele designados, com sujeição a normas contidas em regulamento disciplinar do próprio clube, tudo tendo em vista a prossecução dos fins a alcançar com a referida actividade da atleta, por ele, clube, definidos.



15-09-2010
Recurso n.º 4119/04.0TTLSB.S1 - 4.ª Secção
Vasques Dinis (Relator)*
Mário Pereira
Sousa Peixoto

Caducidade do contrato de trabalho
Reforma por velhice
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Ónus da prova

- I - A cessação do vínculo laboral – nas situações em que o trabalhador atinge a idade de reforma – não pressupõe um qualquer documento que a ateste em virtude de tal vínculo cessar automaticamente por caducidade (arts. 3.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), e 4.º. alínea c), do DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), nada impedindo as partes de, após tal evento e a consequente caducidade do precedente contrato, celebrarem um outro que poderia ser de prestação de serviço e, consequentemente verbal.
- II - A disciplina do art. 5.º, do DL n.º 64-A/89 apenas cobra aplicação quando o trabalhador, nessa mesmíssima qualidade e nos precisos termos em que o vinha fazendo até à reforma, continua a prestar a sua actividade laboral ao mesmo empregador.
- III - Indemonstrada estando a circunstância de o trabalhador ter continuado, após a reforma, a prestar, nessa qualidade, as mesmas funções que vinha executando até então, a ausência de documento demonstrativo da denúncia do contrato é irrelevante.
- IV - A distinção fundamental entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço reporta-se ao resultado da actividade prestada, como característica estruturante da prestação de serviço, em contraposição à actividade subordinada, que individualiza o vínculo laboral.
- V - As dificuldades de que se reveste a qualificação da subordinação jurídica determina que o seu apuramento não se alcance, as mais das vezes, através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo, outrossim, que apelar ao método tipológico, conferindo os índices internos e externos susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em análise para, em função deles e mediante um juízo global, emitir, enfim, o juízo qualificativo.
- VI - Nos contratos de execução continuada torna-se particularmente importante, quando não decisiva, a indagação sobre o comportamento dos contratantes ulterior à sua celebração, em ordem a saber que tipo contratual veio a ser por eles efectivamente implementado, sendo que prevalece a execução efectiva, caso se vislumbre contradição entre o acordado e o realmente executado.
- VII - Cabe ao trabalhador, ou seus representantes, como pressuposto dos pedidos que se acobertam em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar factos reveladores da existência de um tal vínculo, porque constitutivos do direito accionado – art. 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- VIII - Estando apenas provada a propriedade, pela Ré, do local onde eram desempenhadas funções e dos instrumentos utilizados no exercício da actividade, é de concluir não estar minimamente confortada a tese da Autora quanto à existência de um contrato de trabalho.

15-09-2010
Recurso n.º 1977/06.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Sousa Grandão (Relator)*
Pinto Hespanhol
Vasques Dinis

Matéria de facto
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Arguição de nulidades
Acidente de trabalho
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Dependência económica

- I - A aplicação do direito pressupõe o apuramento de todos os factos pertinentes e resultantes do desenvolvimento adjectivo do pleito, em cujo acervo se incluem não apenas aqueles que hajam sido firmados na decisão de facto propriamente dita, mas também os factos cuja prova resulta da lei, isto é, da assunção dum meio de prova com força probatória pleníssima, plena ou bastante, independentemente de terem sido ou não dados como assentes na fase da condensação.
- II - Nada impedia, pois, a Relação de, usando os poderes constantes do art. 659.º, n.º 2, do Código de Processo Civil – aplicável ao recurso de apelação pelo sequente artigo 713.º, n.º 2 – tomar em consideração um facto, sob a motivação – que é bastante – de o que o mesmo relevava para a decisão da causa e não se mostrava controvertido.
- III - De todo o modo, sempre o Supremo Tribunal de Justiça estaria, por força do disposto no art. 712.º, n.º 6, impedido de sindicar a bondade do veredicto que, a propósito do sobredito facto, foi o alcançado pela Relação.
- IV - Tal como decorre do art. 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, a arguição de nulidades da sentença, em contencioso laboral, deve ser feita expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso – assim se permitindo que o Tribunal recorrido se pronuncie e, eventualmente, supra os vícios invocados – sendo entendimento jurisprudencial pacífico que a mencionada norma é também aplicável à arguição de nulidades assacadas ao Acórdão da Relação – arts. 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho, e 716.º, n.º 1, do Código de Processo Civil.
- V - Não curando o recorrente de arguir a nulidade que aponta ao Acórdão da Relação – nulidade por excesso de pronúncia – no requerimento de interposição de recurso – limitando-se à sua arguição em sede de texto alegatório – é a mesma insusceptível de ser apreciada por este Supremo Tribunal, por intempestividade.
- VI - A equiparação consagrada na LAT – art. 2.º, n.º 2 – e no Código do Trabalho de 2003 – art. 10.º – reporta-se a situações em que existe uma prestação de trabalho, sem subordinação jurídica, mas em que o trabalhador se encontra economicamente dependente daquele que recebe o produto da sua actividade.
- VII - A referida equiparação tem uma função meramente residual, destinando-se a prevenir que situações que não se encontrem juridicamente bem definidas como contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviço possam igualmente ser enquadradas no regime indemnizatório previsto na LAT.
- VIII - Assim, um contrato assumidamente tido como prestação de serviço jamais confere ao prestador a protecção consagrada no domínio da sinistralidade laboral: estamos, nesse caso, perante trabalhadores independentes, que exercem uma actividade por conta própria e que devem efectuar um seguro que garanta as prestações previstas na LAT.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

IX - Estando definitivamente assente e qualificado como sendo de prestação de serviço o vínculo que unia Autor e Réu, não cabe a este a reparação do acidente que aquele foi vítima.

15-09-2010

Recurso n.º 237/04.3TTPTG.E1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Subordinação jurídica
Ónus da prova
Presunção de laboralidade
Princípio do dispositivo
Princípio do contraditório
Limites da condenação

- I - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de uma actividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).
- II - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
- III - Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- IV - Tratando-se – ambos os vínculos – de negócios consensuais, é fundamental, para determinar a natureza e o conteúdo das relações estabelecidas entre as partes, averiguar qual a vontade por elas revelada, quer quando procederam à qualificação do contrato, quer quando definiram as condições em que se exerceria a actividade – ou seja, quando definiram a estrutura da relação em causa – e proceder à análise do condicionalismo factual em que, em concreto, se desenvolveu o exercício da actividade no âmbito da relação jurídica emergente do acordo negocial.
- V - A subordinação jurídica, traduzindo-se na possibilidade de a entidade patronal orientar e dirigir a actividade laboral em si mesma e ou dar instruções ao próprio trabalhador com vista à prossecução dos fins a atingir com a actividade deste, deduz-se – na ausência de comportamentos declarativos expressos definidores das condições do exercício da actividade contratada, situação frequente quando se trata de convénios informais – de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: a sujeição do trabalhador a um horário de trabalho; o local de trabalho situar-se nas instalações do empregador ou onde ele determinar; existência de controlo do modo da prestação do trabalho; obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; retribuição certa, à hora ou ao dia, à semana ou ao mês; exclusividade da prestação do trabalho.
- VI - De acordo com o regime geral da repartição do ónus da prova, incumbe ao trabalhador demonstrar os factos reveladores da existência do contrato de trabalho, ou seja, demonstrar

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- que exerce uma actividade remunerada para outrem, sob a autoridade e direcção do beneficiário (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VII - Desviando-se, no entanto, desta regra, veio o artigo 12.º, do Código do Trabalho de 2003, na sua primitiva redacção, a consignar cinco requisitos, correspondentes a indícios a que é usual recorrer-se para caracterizar o contrato de trabalho, cuja verificação tem como efeito o estabelecimento de uma presunção legal, a favor do trabalhador, dispensando-o de provar outros elementos, de índole factual, integrantes do conceito de subordinação jurídica e, pois, da noção de contrato de trabalho, cuja existência se firma, por ilação, demonstrados que sejam aqueles requisitos (artigos 349.º e 350.º, n.º 1, do Código Civil).
- VIII - Em tal caso, ao empregador cabe provar factos tendentes a ilidir a *presunção de laboralidade*, ou seja, factos reveladores da existência de uma relação jurídica de trabalho autónomo (artigo 350.º, n.º 2, do Código Civil).
- IX - Resultando provado que o Autor prestou a sua actividade cumprindo um horário de trabalho determinado pelo Réu, nas instalações deste, com instrumentos que por ele eram fornecidos, sendo remunerado em função do tempo despendido, por um período ininterrupto superior a 90 dias, que se encontrava inserido na estrutura organizativa do Réu, a ele reportando funcional e hierarquicamente, a um administrador dele, e acatando, no exercício das suas funções, as instruções e orientações que do mesmo provinham, mostraram-se verificados todos os requisitos da *presunção de laboralidade* consignada no artigo 12.º do Código do Trabalho.
- X - Na definição legal (artigo 498.º, n.º 3, do Código de Processo Civil), pedido é o efeito jurídico que se pretende obter com a acção, traduzindo uma pretensão decorrente de uma causa, a causa de pedir, consubstanciada em factos concretos (artigos 467.º, alínea d), e 498.º, n.º 4, 1.ª parte, do Código de Processo Civil), sendo, pois, os dois elementos (pedido e causa de pedir) indissociáveis, como elementos identificadores da acção e delimitadores do seu objecto, do que resulta que o pedido se individualiza como a providência concretamente solicitada ao tribunal, e normativamente estatuída, em função de uma causa de pedir.
- XI - Tomado o pedido neste sentido, é permitido formular-se numa acção contra o mesmo réu, pedidos cumulados, alternativos, secundários ou acessórios, subsidiários, ainda que os fundamentos de um ou de vários sejam diferentes, e que um deles se fundamente em diversas causas de pedir, contanto que sejam susceptíveis de basear a respectiva pretensão.
- XII - A norma constante do artigo 661.º, n.º 1, do Código de Processo Civil – cuja interpretação, *a contrario sensu*, e sem mais, permitiria concluir que o juiz poderia, sempre, independentemente dos fundamentos e natureza própria de cada um dos pedidos formulados na mesma acção, condenar em valor superior ao indicado para cada um deles, desde que o valor da condenação não excedesse o valor da acção – deve ser interpretada em conjugação com os princípios do dispositivo e do contraditório, projectados no artigo 660.º, n.º 2, 2.ª parte, do Código de Processo Civil, onde se dispõe que o juiz não pode ocupar-se senão das questões suscitadas pelas partes, salvo se a lei lhe impuser o conhecimento officioso de outras.
- XIII - Ponderando os sobreditos princípios e a noção legal de pedido, é de concluir que o juiz não pode conhecer, em regra, senão das questões suscitadas pelas partes, e na decisão que proferir sobre essas questões não pode ultrapassar, nem em qualidade nem em quantidade os limites constantes do pedido formulado pelas partes, valendo a ressalva constante da primeira parte do artigo 661.º, n.º 1, no sentido de consentir ao juiz, havendo um pedido global constituído por várias parcelas, valorar essas parcelas em montante superior ao indicado pelo autor, desde que o total não exceda o valor do pedido global, caso em que os



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

limites da condenação se reportam ao pedido global e não a cada uma das parcelas que o integram e que não correspondam a pedidos autónomos.

- XIV - Já assim não será se o valor total resultar da soma do valor de pretensões, cumuladas na mesma acção, que traduzam efeitos jurídicos decorrentes de causas de pedir diferentes, pretensões entre si autónomas, na medida em que a procedência de qualquer delas depende da apreciação de fundamentos não coincidentes, traduzindo, pois, pedidos qualitativamente diferentes.
- XV - Assim, embora os créditos peticionados pelo Autor a título de trabalho suplementar, férias, subsídios de férias e de Natal, e proporcionais, emigram todos da execução do contrato, radicam, no entanto e por força da lei, nas vertentes de previsão e estatuição, em fundamentos diversos, sendo, por isso, dotados de inteira autonomia entre si, não podendo dizer-se que os valores que a cada um respeitam integram, como parcelas, um direito de crédito unitário.
- XVI - Deste modo, se o Autor pediu, no que concerne cada um dos sobreditos créditos, menos do que aquilo a que tinha direito, não podia o tribunal proferir condenação em montante superior ao que pediu, valendo-se da circunstância de, por improcedência parcial de outro dos pedidos, uma tal condenação não exceder o valor global peticionado com relação aos créditos emergentes da vigência e execução do contrato.
- XVII - Mais flagrante é a diferença entre a natureza desses créditos e a dos que emergem de um despedimento ilícito, pois que estes em nada se relacionam com a fonte daqueles (gerados na vigência e execução do contrato), antes se distinguem, claramente, pela sua origem (a cessação ilícita do contrato).
- XVIII - Os créditos a que se referem os artigos 437.º e 439.º, do Código do Trabalho – por não pressuporem a alegação e demonstração, pelo trabalhador, dos concretos danos causados pelo despedimento, apenas lhe impondo que alegue e prove a existência de um contrato e dos salários auferidos, bem como o despedimento – apresentam-se, no âmbito da relação jurídica processual, qualitativamente distintos daqueles que podem ser peticionados ao abrigo da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 436.º, com os quais podem ser cumulados, mas que, por radicarem em causas de pedir não totalmente coincidentes e se acharem sujeitos a diferente regime, no âmbito do ónus de alegação e prova, não devem considerar-se os atinentes valores como parcelas de um valor global reportado a um único direito de crédito, mas sim como pedidos autónomos.

19-05-2010

Recurso n.º 295/07.9TTPRT.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Contrato de trabalho
Presunção *juris tantum*
Contrato de prestação de serviço
Juízo de valor

- I - A afirmação de que «[t]odo o trabalho da A. era dirigido e fiscalizado pela R., através do seu sócio-gerente [...]», encerra um juízo de valor só possível de ser alcançado mediante o recurso a critérios de ordem jurídico-normativa e integra-se no *thema decidendum*, pelo que não pode figurar na matéria de facto a atender.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II - Não resultando dos factos provados que a autora executasse a prestação da sua actividade, sob a orientação da ré, nem que tivesse de respeitar um horário previamente definido por esta, não ocorre o preenchimento cumulativo dos cinco requisitos previstos na versão original do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003 para se presumir a existência de um contrato de trabalho, pelo que não é possível atender à presunção estabelecida naquela norma.
- III - Apesar de não valer, nesse caso, a presunção constante no sobredito artigo, nada obsta a que o trabalhador, ainda assim, prove que existia um contrato de trabalho.
- IV - Operada a apreciação global dos factos-índice provados, não se pode concluir que a relação contratual estabelecida entre a autora e a ré se deva qualificar como um contrato de trabalho, já que os aludidos factos-índice ou são incharacterísticos ou apontam em sentido diverso, sendo que o ónus da prova relativo aos factos de que se pudesse concluir pela existência de tal contrato impedia sobre a autora.

12-05-2010

Recurso n.º 1394/06.0TTPNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

**Transmissão de estabelecimento
Contrato de trabalho
Sócio gerente
Subordinação jurídica**

- I - A transmissão do contrato de trabalho para a entidade para quem é operada a reversão da exploração do estabelecimento pressupõe que já houvesse esse vínculo laboral com a empresa que operou a reversão.
- II - Os elementos essencialmente constitutivos do contrato de trabalho são a subordinação económica – traduzida na existência de remuneração suportada pelo empregador – e a subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, traduzida na sujeição daquele, na prestação da sua actividade, às ordens, direcção e fiscalização deste.
- III - Para determinar a natureza laboral do vínculo, permitindo também distingui-lo do contrato de prestação de serviço, recorre-se geralmente aos denominados indícios ou índices de subordinação jurídica, a avaliar num juízo global, como sejam: a vinculação a horário de trabalho estabelecido pela pessoa a quem se presta a actividade; a execução da prestação de trabalho em local definido pelo empregador; o modo de prestação da actividade; a obediência a ordens e a sujeição à disciplina imposta pelo empregador; a remuneração em função do tempo de trabalho; a integração do prestador da actividade na organização da empresa.
- IV - As particularidades que se podem verificar no âmbito das sociedades por quotas onde realidades práticas podem reclamar a admissibilidade da acumulação de funções de sócio gerente e de trabalhador, afastam a aplicação do disposto no art. 398.º do Código Comercial que, reportado às sociedades anónimas, proíbe a cumulação de funções de administrador e de trabalhador subordinado, admitindo-se, assim, a possibilidade de um sócio gerente de uma sociedade por quotas ser simultaneamente seu trabalhador, desde que, no caso concreto, se verifique a existência de subordinação jurídica.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- V - Resultando provado que a A. e o marido eram os dois únicos sócios, e gerentes, da sociedade que explorou, durante mais de 10 anos, um restaurante, que aquela ali exerceu as funções de cozinheira e que efectuou, até Janeiro de 2004, as contribuições para a Segurança Social, a título de “membro órgão estatutário”, e, de Fevereiro de 2004 a Julho de 2006, a título de “trabalhador por conta de outrem” da mesma sociedade, por insuficientes que são como índices de subordinação jurídica, não permitem concluir que, no período de Junho de 1995 a 30 de Janeiro de 2004, a A. tenha exercido simultaneamente as funções de sócia gerente da referida sociedade e as de trabalhadora subordinada da mesma e que, no período posterior, tivesse passado a exercer tão-só estas últimas funções.
- VI - Nada estando apurado sobre o modo de execução, por parte da A., da actividade de cozinheira no âmbito da referida sociedade, nomeadamente se enquanto sócia gerente da mesma estava na dependência hierárquica e funcional do outro sócio gerente – cumprindo um determinado horário de trabalho e cumprindo ordens e instruções da sociedade – e não assumindo particular relevância qualificativa o local da prestação, uma vez que a A., necessariamente, tinha de desenvolver as suas funções no restaurante, é de concluir que a A. não logrou provar, como lhe cabia, que, estivesse vinculada à referida sociedade por contrato de trabalho.
- VII - Não estando afirmada a existência de um contrato de trabalho com a referida sociedade, não há lugar à aplicação do regime estabelecido no n.º 3 do art. 318.º do Código do Trabalho de 2003.

21-04-2010

Recurso n.º 506/06.8TTGRD.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Músico

Contrato de prestação de serviço

Contrato de trabalho

Aplicação da lei no tempo

- I - Discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde Junho de 1997 até 21 de Julho de 2005, portanto, constituída antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 e que subsistiu após o início da vigência daquele Código, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, entretanto, os termos dessa relação, há que atender ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não tendo aqui aplicação a presunção acolhida no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003.
- II - Provando-se a vinculação da autora a um horário de trabalho estipulado pela ré, a qual lhe dava orientações e suportava os custos da actividade desenvolvida, sendo a remuneração integrada por uma componente base essencialmente fixa, auferida com periodicidade mensal, e gozando a autora férias no mês de Agosto, período em que a ré lhe pagava a respectiva retribuição, configura-se uma plena integração da trabalhadora na estrutura e organização da ré empregadora.
- III - Neste contexto, atento o conjunto dos factos provados, é de concluir que a autora logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

14-04-2010
Recurso n.º 1348/05.3TTLSB.S1 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Bravo Serra

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Ónus da prova

- I - Estando a ser discutida a qualificação de um convénio celebrado entre A. e R. na vigência da LCT e não tendo as partes alterado substancialmente os termos dessa relação durante o período em que o mesmo perdurou é à luz do quadro normativo fixado pelo D.L. n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprovou a LCT, que a sua qualificação tem de ser efectuada.
- II - Contrato de trabalho é aquele mediante o qual uma pessoa se obriga, através de retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta (art. 1.º da LCT e 1552.º do CC).
- III - O objecto do contrato de prestação de serviço reconduz-se ao resultado da actividade desenvolvida, por contraponto à actividade subordinada, que tipifica o vínculo laboral (art. 1154.º CC)
- IV - Essa *subordinação* decorre do poder de direcção que a lei confere à entidade patronal (art. 39.º, n.º 1 da LCT), a que corresponde um dever de obediência por banda do trabalhador (art. 20.º, n.º 1. alínea c) da LCT).
- V - Perante as reconhecidas dificuldades de que se reveste a qualificação da *subordinação jurídica*, entende-se que o apuramento deste conceito não se alcança, as mais das vezes, através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os indícios, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em estudo para, em função deles, emitir, a final, o pretendido juízo qualificativo.
- VI - Tais indícios assumem, quando tomados de *per si*, uma patente relatividade, impondo-se que o juízo de aproximação a cada modelo se faça no contexto global do caso concreto, sendo que, nos contratos de execução continuada, torna-se particularmente importante, quando não decisiva, a indagação sobre o comportamento dos contratantes ulterior à sua celebração, em ordem a saber que tipo contratual veio por eles a ser efectivamente implementado.
- VII - Incumbe ao trabalhador, como pressuposto dos pedidos que acoberta em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar factos reveladores da existência de um vínculo dessa natureza, porque constitutivos do direito accionado (art. 342.º, n.º 1 CC).
- VIII - Estando provado que o A. era DJ residente da discoteca, pertença da R., era aí que, pela própria natureza da actividade contratada, tinha a mesma de ser exercida, onde também haveria de estar necessariamente instalado todo o equipamento indispensável para o efeito, havendo igualmente que respeitar o horário de funcionamento da discoteca, pelo que, este particular circunstancialismo implica a consequente desvalorização dos indícios apontados que, na espécie, tanto se harmonizam com a prestação laboral, como se adequam à prestação de um serviço.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- IX - Verificando-se o indício da retribuição, que favorecia notoriamente a natureza laboral do convénio, o mesmo, por si só, não tem a virtualidade de condicionar decisivamente a qualificação, tendo de ser apreciado com os restantes indícios formais que são típicos da prestação de serviço, como sejam a emissão de “recibos verdes”; a inexistência de férias e do seu consequente pagamento; a inexistência de subsídios de férias e de Natal e, sobretudo, o facto de o A., além de poder exercer a sua actividade profissional para outras entidades – fora do horário a que se vinculara perante a R. – tinha a faculdade de actuar livremente no estrangeiro, mesmo durante aquele horário, bastando-lhe dar atempado conhecimento disso ao Encarregado-Geral da discoteca e o A. tinha plena liberdade na escolha da música que passava em cada noite, chegando a adquirir material discográfico da sua escolha, que a R. se limitava a pagar.
- X - Esta liberdade prestacional não se coaduna de todo com a existência de um contrato de trabalho, não podendo ser atribuída essa qualificação jurídica ao vínculo existente entre A. e R.

03-03-2010

Recurso n.º 4390/06.3TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Matéria de facto

Matéria de direito

Princípio da livre apreciação da prova

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

Subordinação jurídica

Ónus da prova

- I - Integra-se nos poderes de cognição do Supremo Tribunal de Justiça a questão de direito de saber se o elenco apresentado como contendo a matéria de facto provada se circunscreve, efectivamente, a dados com tal natureza ou se contém matéria que envolva juízos de direito, de valor ou conclusivos e que haja de ser considerada matéria de direito.
- II - Pese embora a expressão *trabalhar sob as ordens e direcção* de alguém seja utilizada na linguagem comum para traduzir uma realidade fáctica e, nessa medida, possa, em certas circunstâncias, ser considerada como matéria de facto, isso não sucede quando numa acção o *thema decidendum* consiste justamente em saber se determinado contrato reveste, ou não, natureza laboral.
- III - Nesta hipótese, a referida expressão, se valesse como verdadeira e própria matéria de facto, já encerraria em si a resolução da concreta questão de direito que é objecto da acção, o que implica que tenha de se considerar não escrita, nos termos do n.º 4, do art. 664.º, do Código de Processo Civil.
- IV - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça no âmbito da matéria de facto é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório, nos termos do disposto nos arts. 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, ambos do Código de Processo Civil, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, ou a providenciar



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

no sentido de serem sanadas contradições relevantes que tenham ocorrido na decisão sobre a matéria de facto (art. 729.º, n.º 3).

- V - Daí se retira que o Supremo não tem poderes para censurar a livre e prudente convicção que o julgador de facto haja firmado, no que respeita aos factos em que valha o princípio geral da liberdade de julgamento, consagrado no n.º 1 do art. 655.º, do Código de Processo Civil, segundo o qual *o tribunal colectivo aprecia livremente as provas, decidindo os juízes segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto*.
- VI - Tendo a relação jurídica invocada pelo Autor sido constituída antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 mas perdurado após a vigência deste diploma – 1 de Dezembro de 2003 – a sua qualificação jurídica há-de operar-se à luz do regime anterior a este, que é o constante do DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), tanto mais que não emerge da factualidade assente qualquer mudança essencial na configuração daquela relação antes e depois de 1 de Dezembro de 2003.
- VII - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).
- VIII - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou; diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- IX - Tratando-se, em qualquer caso, de um negócio consensual, é fundamental, para determinar a natureza e o conteúdo das relações estabelecidas entre as partes, averiguar qual a vontade por elas revelada, quer quando procederam à qualificação do contrato, quer quando definiram as condições em que se exerceria a actividade – ou seja, quando definiram a estrutura da relação jurídica em causa – e proceder à análise do condicionalismo factual em que, em concreto, se desenvolveu o exercício da actividade no âmbito daquela relação jurídica.
- X - A subordinação jurídica, característica basilar do vínculo laboral e elemento diferenciador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.
- XI - A subordinação, traduzindo-se na possibilidade de a entidade patronal orientar e dirigir a actividade laboral em si mesma ou dar instruções ao próprio trabalhador com vista à prossecução dos fins a atingir com a actividade deste, deduz-se de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: a sujeição do trabalhador a um horário de trabalho; o local de trabalho situar-se nas instalações do empregador ou onde ele determinar; a existência de controlo do modo da prestação de trabalho; a obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; a propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; a retribuição certa, à hora, ao dia, à semana ou ao mês; a exclusividade de prestação do trabalho a uma única entidade, podendo, ainda, a subordinação comportar diversos graus, não sendo incompatível com a verificação de alguma margem de autonomia do trabalhador, quer no que se refere à forma de produção do trabalho, quer à sua orientação, desde que não colida com os fins últimos prosseguidos pelo empregador.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- XII - Dado que os factos reveladores da existência do contrato de trabalho se apresentam como constitutivos do direito que, com base neles, se pretende fazer valer, o ónus da prova incumbe a quem os invoca, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- XIII - A actividade de assessoria técnica – prevista no contrato firmado entre Autor e Ré – não é incompatível com a noção legal do contrato de prestação de serviço, *nomen*, aliás, que as partes deram àquele contrato.
- XIV - Não é de qualificar como sendo de natureza laboral o vínculo que existiu entre o Autor e a Ré quando não logrou apurar-se qualquer indício no sentido de aquele estar sujeito às ordens e instruções desta, quer quanto à forma da execução contratada, quer quanto à fiscalização da sua actividade, e não logrou apurar-se que estivesse sujeito a horário de trabalho e a eventuais consequências do seu incumprimento, designadamente a nível disciplinar e de retribuição.
- XV - Pese embora o Autor, findo o contrato firmado com a Ré, tenha continuado a prestar-lhe alguma actividade, com o conhecimento e consentimento desta – mas agora sem um suporte ou enquadramento formal, ao contrário do que acontecera antes – não se pode afirmar que o tenha sido ao abrigo de um contrato de trabalho quando nada se provou em matéria de ordens e instruções, quanto à forma de execução dessa actividade e, bem assim, quanto à vinculação ao cumprimento de um horário de trabalho e sujeição a poder disciplinar.

03-03-2010

Recurso n.º 482/06.7TTPRT.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Recurso
Legitimidade
Arguição de nulidades
Nulidade
Oposição entre os fundamentos e a decisão
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Aplicação da lei no tempo
Subordinação jurídica
Ónus da prova

- I - Tendo o acórdão da Relação negado provimento à apelação do Autor e mantido a sentença, que havia absolvido a Ré dos pedidos, não tinha esta, porque não vencida, legitimidade para interpor revista, conforme o disposto no art. 680.º, do CPC.
- II - No descrito circunstancialismo apenas poderia a Ré, nos termos do art. 684.º-A, n.ºs 1 e 2, do CPC – como, aliás, também o fez – ampliar, na sua contra-alegação, o objecto da revista interposta pelo Autor, aí discutindo o por si invocado erro de qualificação do contrato, alegadamente cometido pelo Acórdão recorrido, e a por si arguida nulidade do mesmo.
- III - A arguição de nulidades do Acórdão da Relação deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição da revista, sob pena de ser inatendível e não conhecida pelo STJ, como resulta do disposto no art. 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- (aplicável também aos acórdãos da Relação nos termos conjugados dos arts. 1.º, n.º 2, al. a), desse Código, e 716.º, n.º 1, do CPC).
- IV - Enferma da nulidade prevista na al. c), do n.º 1, do art. 668.º, do CPC, o Acórdão da Relação que, divergindo do entendimento professado na sentença da 1.ª instância – que veio a considerar não ser laboral o vínculo existente entre Autor e Ré –, conclui que *a relação contratual que existiu entre o recorrente e a recorrida entre 01.05.1986 e 31.10.2005, constituiu um contrato de trabalho* mas que, por razões que não surgem explicitadas, se quedou por esse entendimento e afirmação, na fundamentação, que não traduziu na sua parte decisória, da qual ficou a constar a afirmação do não provimento do recurso interposto pelo Autor e da confirmação da sentença.
- V - Estando em causa uma relação jurídica cuja execução perdurou de 1 de Maio de 1986 a 31 de Outubro de 2005 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos em que, na prática, se executava essa relação jurídica, à sua qualificação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), não tendo aplicação, *in casu*, o Código do Trabalho, atento o disposto no art. 8.º, n.º 1, da Lei Preambular que o aprovou.
- VI - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
- VII - Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- VIII - Tratando-se, em ambos os casos, de negócios jurídicos de natureza consensual, é essencial, para proceder à qualificação da relação jurídica em uma ou outra figura, averiguar qual a vontade pelas partes revelada, quer quando procederam à qualificação do contrato, quer quando definiram as condições em que se exerceria a actividade – ou seja, quando definiram a estrutura da relação jurídica em causa – e proceder à análise do condicionalismo factual em que, em concreto, se desenvolveu o exercício da actividade no âmbito daquela relação jurídica.
- IX - A subordinação jurídica, característica basilar do vínculo laboral e elemento diferenciador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações dadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.
- X - A subordinação deduz-se de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: a sujeição do trabalhador a um horário de trabalho; o local de trabalho situar-se nas instalações do empregador ou onde ele determinar; existência de controlo do modo da prestação de trabalho; obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; retribuição certa, à hora, ao dia, à semana ou ao mês; exclusividade de prestação do trabalho a uma única entidade.
- XI - Dado que os factos reveladores da existência do contrato de trabalho se apresentam como constitutivos do direito que, com base neles, se pretende fazer valer na acção, cabe ao Autor o respectivo ónus da prova, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.

20-01-2010

Recurso n.º 462/06.2TTMTS.S1- 4.ª Secção



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Mário Pereira (Relator) *
Sousa Peixoto
Sousa Grandão

Arguição de nulidades
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Aplicação da lei no tempo
Subordinação jurídica
Ónus da prova

- I - Tal como decorre do art. 77., n.º 1, do CPT, a arguição de nulidade da sentença, em contencioso laboral, deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso – assim se permitindo que o tribunal recorrido se pronuncie e, eventualmente, supra os vícios convocados – sendo entendimento jurisprudencial pacífico que a sobredita norma é aplicável à arguição de nulidade apontadas ao Acórdão da Relação (arts. 1.º, n.º 2, alínea a), do CPT, e 716.º, n.º 1, do CPC) e sendo, também, entendimento pacífico deste Supremo Tribunal que a arguição de nulidades, circunscrita ao texto alegatório, é inatendível por intempestividade.
- II - Tendo a relação jurídica estabelecida entre as partes tido o seu início em data indeterminada no mês de Março de 1999 – no domínio de vigência do DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, que aprovou o regime jurídico do Contrato Individual de Trabalho (LCT) – e não se extraindo do acervo factual provado que as partes tenham alterado os termos daquela relação jurídica após 1 de Dezembro de 2003 – data da entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto – é de concluir que à qualificação dessa relação se aplica, em exclusivo, o regime constante da LCT (art. 8.º, n.º 1, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).
- III - Contrato de trabalho é aquele mediante o qual uma pessoa se obriga, através de retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta (art. 1.º, da LCT, e art. 1152.º, do CC).
- IV - Por sua vez, o objecto do contrato de prestação de serviço reconduz-se ao resultado da actividade desenvolvida, por contraposição à actividade subordinada que tipifica o vínculo laboral (art. 1154.º, do CC).
- V - O estado de dependência jurídica ou subordinação em que o trabalhador se coloca face à sua entidade patronal – decorrência do poder de direcção que a lei confere a esta última e ao qual corresponde o dever de obediência por banda daquele – constitui o elemento essencialmente caracterizador do contrato de trabalho.
- VI - Perante as reconhecidas dificuldades de que se reveste a qualificação da *subordinação jurídica*, entende-se que o apuramento deste conceito não se alcança, as mais das vezes, através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os índices, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em estudo para, em função deles, emitir, a final, o pretendido juízo qualificativo.
- VII - Nos contratos de execução continuada torna-se particularmente importante, quando não decisiva, a indagação sobre o comportamento dos contratantes ulterior à sua celebração, em ordem a saber que tipo contratual veio por eles a ser efectivamente implementado.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- VIII - Incumbe ao trabalhador, como pressuposto dos pedidos que acoberta em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar factos reveladores da existência de um vínculo dessa natureza, porque constitutivos do direito accionado (art. 342., n.º 1, do CC).
- IX - Não é de qualificar como sendo de trabalho o vínculo estabelecido entre Autor e Ré quando logrou provar-se que aquele observava o regime fiscal próprio dos trabalhadores independentes, que esta não interferia com as soluções técnicas ou criativas preconizadas por aquele e quando não logrou provar-se que aquele estivesse vinculado a um horário de trabalho, a qualquer regime disciplinar ou que auferisse quantias a título de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

17-12-2009

Recurso n.º 343/05.7TTCSC - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) *

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Médico

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

Qualificação jurídica

Prescrição de créditos

- I - Estando provado que a autora, médica dentista, foi admitida ao serviço das rés (duas Clínicas Médico-Dentárias), para, mediante retribuição mensal, exercer as funções de médica dentista, em regime de exclusividade, mediante um horário de nove horas de trabalho diário de segunda a sexta-feira, nas instalações das rés, utilizando os instrumentos de trabalho das rés, sob a orientação das rés, de acordo com as marcações de consultas feitas pelos serviços administrativos das rés, carecendo de autorização superior para se ausentar, por pouco tempo que fosse, durante o horário de trabalho e tendo de comunicar previamente essas ausências aos serviços administrativos das rés, o respectivo contrato deve ser qualificado como contrato de trabalho e não de prestação de serviço.
- II - A celebração de um contrato que foi denominado de prestação de serviço não é suficiente, só por si, para se concluir que as partes quiseram alterar a natureza do contrato de trabalho que entre si vinha sendo executado.
- III - No contexto da acção de impugnação de despedimento, a prescrição dos créditos peticionados pelo autor trabalhador invocada em relação a uma das rés constitui um facto extintivo do direito aos ditos créditos, recaindo, por isso, sobre a ré que pretende aproveitar-se da prescrição o ónus de alegar e provar os factos que permitam concluir pela verificação daquela excepção.
- IV - Alegando as rés que o contrato de trabalho da autora tinha cessado, em relação a uma delas, a partir de Março de 2004, competia-lhes provar que a alegada cessação do contrato de trabalho tinha realmente acontecido.

17-12-2009

Recurso n.º 724/06.9TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) *

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Despedimento**

- I - Estando as partes de acordo que as funções docentes que o autor vinha exercendo, desde 1.10.98, se processavam em regime de subordinação jurídica, ao abrigo de um contrato de trabalho que, naquela data, entre elas tinha sido celebrado, e estando provado que a celebração do contrato de prestação de serviços, datado de 1.10.2003, por elas outorgado, visou, única e exclusivamente, permitir à ré satisfazer as exigências de ordem administrativa e legal impostas pelo Ministério da Educação, é de concluir que a celebração deste contrato em nada alterou o regime jurídico ao abrigo do qual a prestação do autor vinha sendo realizada.
- II - O despedimento é uma forma de resolução do contrato, levada a cabo por iniciativa do empregador e pressupõe uma declaração de vontade do empregador nos termos da qual este comunica ao trabalhador a cessação do contrato.
- III - Tal declaração pode ser emitida de forma expressa, ou seja, por palavras, escrito ou qualquer outro meio directo de manifestação da vontade, mas também pode resultar de factos e condutas assumidas pelo empregador quando esses factos e condutas revelem, com toda a probabilidade, que, através deles, o empregador quis proceder efectivamente ao despedimento do trabalhador (art.º 217.º, n.º 1, do C.C.).
- IV - De qualquer modo, seja num caso, seja no outro, a declaração de despedimento – apreciada à luz do disposto no art.º 236.º, n.º 1, do C.C., que consagrou a doutrina da impressão do destinatário – tem de ser inequívoca, salvo se, apesar da inexistência dessa inequívocidade, o trabalhador souber que a vontade real do empregador era a de o despedir.
- V - Não se pode concluir pela existência do despedimento, se a esse respeito apenas tiver sido dado como provado que “em Setembro de 2005, ao consultar a carga horária do serviço lectivo para o semestre 2005/2006, o A. verificou que não lhe tinha sido atribuída qualquer carga horária, tendo verificado que a disciplina de Matemática Financeira, que havia leccionado no ano lectivo de 2004/2005, tinha sido atribuída a outro docente”.
- VI - A factualidade referida não revela, só por si, e muito menos com toda a probabilidade, que, ao assumir aquela conduta, a ré queria efectivamente fazer cessar o contrato de trabalho que a ligava ao autor, uma vez que a actividade a que o autor estava obrigado, por força do contrato de trabalho, não se restringia ao exercício de funções docentes propriamente ditas.

10-12-2009

Recurso n.º 84/06.8TTMAIS1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) *

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
EDP
Leitor de contadores da luz**

- I - Não é de qualificar como contrato de trabalho a relação contratual estabelecida entre o autor e a ré (EDP), nos termos da qual competia ao autor proceder às leituras dos contadores da



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

luz que lhe fossem indicados pela ré, sem sujeição a horário de trabalho, utilizando meios de transporte próprios, auferindo uma remuneração que era fixada em função do número de leituras efectuadas, sendo livre de desenvolver a sua actividade às horas que melhor entendesse e podendo acordar com outro colega, prestador de serviços, a substituírem-se um ao outro.

- II - Pretendendo o autor obter o reconhecimento judicial de que o vínculo contratual estabelecido com a ré configurava um contrato de trabalho subordinado, sobre ele recaía o ónus de alegar e de provar os factos necessários para tal.
- III - Na dúvida acerca da natureza do contrato, o julgador tem, necessariamente, de julgar improcedente a pretensão do autor.
- IV - A sujeição ao poder disciplinar da empresa é um facto altamente relevante para que o contrato possa ser considerado de trabalho.

25-11-2009

Recurso n.º 25/06.2TTEVR.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) *

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Função Pública
Concurso
Constitucionalidade
Nulidade do contrato
Retribuição
Salário mínimo nacional
Despedimento ilícito

- I - As consequências patrimoniais a extrair, no confronto entre um contrato de trabalho nulo e um contrato de prestação de serviço, não são idênticas, pois no primeiro caso – e porque a nulidade do contrato não impede que este produza efeitos, como se fosse válido, durante o período em que esteve a ser executado (art. 115.º, n.º 1 do CT) – à A. seriam necessariamente devidos, para além da retribuição base, os proporcionais de férias, de subsídio de férias e de subsídio de Natal e, no segundo caso, caberia conferir apenas a “contrapartida” ajustada.
- II - Acresce ainda que uma eventual qualificação do contrato como “prestação de serviço”, sempre impediria o foro laboral de sentenciar qualquer condenação emergente do seu incumprimento por lhe faltar, para o efeito, a necessária competência em razão da matéria.
- III - É de qualificar como contrato de trabalho o vínculo constituído entre A. e R. (Instituto público), quando está provado que a A., no período de 1 de Dezembro de 2003 a 3 de Maio de 2004, trabalhou em exclusividade para o R., cumprindo o mesmo horário de trabalho que é imposto aos funcionários do Instituto, “picando o ponto”, justificando as faltas dadas, exercendo as suas funções nas instalações do R., que lhe disponibilizou todo o equipamento informático e demais meios logísticos, recebendo ordens e instruções dos directores de serviços do R. e integrando a própria lista dos “funcionários” que o próprio Instituto disponibiliza na Internet, estando, assim, patenteada a subordinação jurídica da A. para com o R.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- IV - É materialmente inconstitucional, por violação do disposto no artigo 47.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa, a norma extraída da conjugação dos artigos 41.º, n.º 4, do D.L. n.º 184/89, de 2 de Junho, 44.º, n.º 1, do D.L. n.º 427/89, de 7 de Dezembro, e 13.º dos estatutos do Instituto para a Conservação e Exploração da Rede Rodoviária (ICERR), aprovados pelo D.L. n.º 237/99, de 25 de Junho, interpretados no sentido de permitirem a contratação de pessoal sujeito ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, designadamente na parte em que permite a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, sem imposição do procedimento de recrutamento e selecção que garanta o acesso aos candidatos interessados em condições de liberdade e de igualdade.
- V - Essa inconstitucionalidade acarreta a nulidade do contrato de trabalho celebrado sem prévio procedimento concursório.
- VI - Cabe à A. (trabalhadora), alegar e provar que foi observado o procedimento administrativo de recrutamento e selecção que assegurou a liberdade e igualdade de acesso à função pública, pelo que, não estando determinados os factos sobre a forma como o R. seleccionou a A. – o que impede o tribunal de sindicar o mecanismo selectivo, confrontando-o com aquelas exigências do Texto Fundamental –, tem de se concluir pela nulidade do contrato.
- VII - Essa nulidade não impede que o contrato produza os seus efeitos, como se válido fosse, durante o período em que esteve a ser executado, os quais se reconduzem ao pagamento, por parte do R., da retribuição devida à A., bem como dos proporcionais de férias, subsídios de férias e subsídio de Natal.
- VIII - Não tendo as partes convencionado o valor das prestações retributivas (nem resultando as mesmas de instrumento de regulamentação colectiva), é cometida ao juiz a fixação da retribuição, ponderando a prática na empresa, os usos do sector e os usos locais (art. 265.º, n.º 1 do CT).
- IX - Estando demonstrado que o R. propôs um valor de remuneração para uma tarefa, inicialmente prevista para dois meses, no montante global de € 698,32, a que correspondia o montante mensal de € 349,16, e que a A. continuou a trabalhar, como fizera até então e no mesmo sector, onde permaneceu, para além desses dois meses e até ser dispensada, tem de se entender que a A. aceitou essa retribuição, verificando-se um tácito acordo das partes nesse sentido.
- X - Contudo, como o montante da retribuição nunca poderia ser, por imperativo legal, inferior ao salário mínimo nacional, assim como não poderia deixar de contemplar, por imperativo idêntico, o pagamento das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, tem de se fixar o valor da retribuição no montante correspondente ao fixado para o salário mínimo, nos anos correspondentes ao período em que decorreu a execução do contrato, no caso, de 2003 e 2004.
- XI - A regra de que o contrato inválido produz efeitos como se fosse válido, enquanto se encontra em execução, estende-se aos próprios actos extintivos, até que a nulidade seja declarada ou o contrato anulado, pelo que à cessação unilateral do contrato por iniciativa do R., antes da declaração oficiosa da sua nulidade, se aplica o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho.
- XII - A comunicação realizada pelo R. à A. que *a partir daquela data não continuaria a trabalhar na Direcção de Estradas*, do mesmo passo que lhe foi solicitada a entrega do cartão de acesso às instalações do R., por não ter sido precedida de processo administrativo disciplinar, consubstancia um despedimento ilícito.
- XIII - O despedimento ilícito confere ao trabalhador o direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Tribunal; todavia, nos casos em que se configura uma invalidade do contrato, o pagamento retributivo – tal como o indemnizatório – deve ser reportado ao momento em que a nulidade é invocada ou, não sendo esse o caso, ao momento em que é declarada pelo Tribunal.

- XIV - Não tendo as partes invocado a nulidade do contrato, antes da propositura da acção ou no seu decurso, nem tendo a mesma sido declarada pelas instâncias, o momento atendível para o termo do pagamento retributivo será o da prolação do presente acórdão, coincidindo o início desse pagamento com a data do despedimento, uma vez que a A. instaurou a acção dentro dos 30 dias subsequentes ao mesmo.
- XV - Face ao critério relevado para o cômputo retributivo – o salário mínimo nacional – caberá atender ainda às actualizações de que o mesmo entretanto beneficiou.
- XVI - Não sendo viável a reintegração da A., por virtude da nulidade do vínculo, caber-lhe-ia, em princípio, o direito à indemnização por antiguidade, o qual não é, no caso, atribuído, por não ter sido formulada a necessária pretensão nesse sentido.

25-11-2009

Recurso n.º 1846/06.1YRCBR.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) *

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Princípio da livre apreciação da prova

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

Aplicação da lei no tempo

Subordinação jurídica

Indícios de subordinação jurídica

Ónus da prova

- I - O princípio da livre apreciação da prova, consignado no artigo 655.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, preside, não apenas, à actividade do tribunal de 1.ª instância, mas também à reapreciação das provas a efectuar pelo tribunal de recurso, nos termos do n.º 2 do artigo 712.º, não havendo norma que limite a liberdade de julgamento da matéria de facto na 2.ª instância, quando se trate de reapreciar prova não vinculada, contanto que a reapreciação, a incidir sobre os elementos de prova que serviram de base à decisão, designadamente sobre o teor dos depoimentos gravados, não exceda o objecto da impugnação (a parte impugnada da decisão).
- II - Por força do disposto no artigo 8.º, n.º 1, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, a qualificação, como contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviço, das relações jurídicas constituídas antes da entrada em vigor deste diploma, ocorrida em 1 de Dezembro de 2003, que se mantenham depois desta data, sem que nenhum facto ocorra determinante de mudança na sua configuração, rege-se pelo Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho (LCT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro.
- III - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- IV - Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- V - Tratando-se, em ambos os casos, de negócios jurídicos de natureza consensual, é essencial, para proceder à qualificação da relação jurídica em uma ou outra figura, averiguar qual a vontade pelas partes revelada, quer quando procederam à qualificação do contrato, quer quando definiram as condições em que se exerceria a actividade – ou seja, quando definiram a estrutura da relação jurídica em causa – e proceder à análise do condicionalismo factual em que, em concreto, se desenvolveu o exercício da actividade no âmbito daquela relação jurídica.
- VI - A subordinação jurídica, característica basilar do vínculo laboral e elemento diferenciador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.
- VII - A subordinação, traduzindo-se na possibilidade de a entidade patronal orientar e dirigir a actividade laboral em si mesma ou dar instruções ao próprio trabalhador com vista à prossecução dos fins a atingir com a actividade deste, deduz-se de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: a sujeição do trabalhador a um horário de trabalho; o local de trabalho situar-se nas instalações do empregador ou onde ele determinar; existência de controlo do modo da prestação de trabalho; obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; retribuição certa, à hora, ao dia, à semana ou ao mês; exclusividade de prestação do trabalho a uma única entidade.
- VIII - Dado que os factos reveladores da existência do contrato de trabalho se apresentam como constitutivos do direito que, com base neles, se pretende fazer valer, o ónus da prova incumbe a quem os invoca, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- IX - O convénio firmado entre o Autor e a Ré não é susceptível de ser perspectivado como um contrato de trabalho quando, no domínio da execução de tal acordo, apenas se demonstrou que, na qualidade de agente de cobranças, o Autor, utilizando o material de escritório e o equipamento existente nos escritórios da Ré e por esta fornecido, fazia cartas de cobrança; contactava telefonicamente com os clientes devedores; organizava os processos a enviar para o departamento de contencioso da Ré; era, por vezes, indicado, por ela, aos clientes com débitos em atraso, como a pessoa que podia prestar os esclarecimentos necessários; elaborava relatórios; requeria certidões em repartições públicas; acompanhava as diligências para penhora; atendia, pessoal e telefonicamente, clientes da Ré, mas não se provou a sujeição a horário de trabalho e demonstrou-se que o valor da retribuição auferida era calculado em função dos montantes das cobranças efectuadas.

04-11-2009

Recurso n.º 322/06.7TTGDM.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Estado**

Cessação do contrato de trabalho
Nulidade do contrato

- I - A qualificação de uma relação jurídica como laboral não está dependente do nome que ao negócio foi apostado no documento que o consubstancia, importando antes atender ao modo como esse negócio veio a ter execução, de acordo com uma prática não minimamente questionada pelas partes, e averiguar se dos termos dessa prática de execução redundam indícios bastantes que era a actividade a desenvolver e não o seu resultado aquilo que era desejado pelas partes e que essa prática se prosseguia perante uma relação de subordinação de quem exercia a actividade perante quem à mesma aproveitava.
- II - Assim, a argumentação do empregador esteada nas circunstâncias do epíteto dado ao contrato escrito, das cláusulas nele apostas e da formação da trabalhadora (licenciada em direito) não poderá, por si só, conduzir à conclusão de que, no caso em apreço, não se poderia concluir pela existência de um negócio jurídico de cariz laboral.
- III - O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço diferenciam-se, essencialmente, pelo respectivo objecto e pelo relacionamento entre as partes, isto é, a existência de uma relação de subordinação quanto ao primeiro ou de autonomia quanto ao segundo, sendo que em dadas situações revestidas de «nebulosidade» que rodeiam negócios jurídicos que têm por objecto a consecução de uma actividade de natureza técnica, se deva, à guisa de último reduto para atingir a qualificação contratual, apreciar qual o relacionamento que se processou entre as partes, de forma a determinar se houve, ou não, uma posição de supremacia da parte a favor da qual reverte a actividade desenvolvida, com a correlativa posição de subordinação do prestador dessa actividade, que assim a executa perante os ditames de instrução ou orientação da primeira.
- IV - A posição de supremacia da parte a favor da qual reverte a actividade nem sempre se manifesta em cada momento por forma a que todo o desenvolvimento da actividade a prestar constitua uma mera execução de concretas instruções emanadas daquela parte, bastando, para aquilatar da sua existência, a possibilidade de emissão de ordens, instruções, direcção e conformação relativamente àquilo que a outra parte se comprometeu a realizar no âmbito do contrato ou dentro dos limites deste.
- V - Num juízo global de apreciação de todos os factos-índices demonstrados no caso concreto, é de qualificar como contrato de trabalho aquele em que a A desenvolvia a sua actividade sujeita a ordens, instruções, directivas e orientações emanadas pelas pessoas com funções directivas de responsabilidade dos organismos do R, subordinação essa não condizente com a prossecução de uma mera actividade em que somente o respectivo resultado avultava para o R, quando este, até para efeitos externos, a considerava como uma “Técnica Superior” de um seu determinado organismo; a encarregava da efectivação de tarefas meramente administrativas; a sujeitava a controlo horário; a indicava para a frequência de acções de formação e cometia-lhe tarefas diferenciadas em organismos também diferenciados.
- VI - Naquele juízo global, os indicados factos índices sobrepõem outros que, pelo seu mais diminuto relevo, apontariam para a existência de um contrato de prestação de serviço, como são as circunstâncias de estar demonstrado que a A não recebia subsídio de férias, de o valor da sua retribuição ser acrescido de IVA, de nunca lhe ter sido pago o subsídio de refeição, de o R não fazer descontos para a Segurança Social e de a A apresentar a sua declaração de IRS na qualidade de trabalhadora independente.
- VII - A relação contratual estabelecida entre A e R, qualificada de contrato de trabalho e que perdurou de 1 de Fevereiro de 2001 até 16 de Julho de 2006, por não ter sido realizada nos



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

termos do disposto nos art.º 14º, n.º 1 e 43.º, n.º 1 do DL n.º 427/89, onde se estabeleceram princípios gerais em matéria de emprego público, de natureza imperativa, está ferida de nulidade.

- VIII - A nulidade de um contrato de índole laboral não determina os efeitos que se prescrevem no art.º 289.º, n.º 1 do CC pois, quer nos termos do art.º 15.º da LCCT, quer do art.º 115.º do CT, o contrato declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução, incluindo os próprios actos extintivos.
- IX - O envio pelo R, em 16 de Maio de 2006, de uma carta a comunicar a “denúncia” do contrato, sendo este qualificado como de trabalho, representa uma ilícita cessação, por não ancorada em qualquer das situações previstas no CT para a caducidade ou para a resolução por iniciativa do empregador, não podendo essa comunicação ser considerada como a invocação da nulidade desse contrato.
- X – Neste contexto, pela ilícita cessação do contrato por iniciativa do R., tem a A direito a receber os salários intercalares, calculados desde a data do envio dessa carta e até à data da notificação à A da contestação apresentada nos autos, onde o R, e só aí, invoca a nulidade do contrato.

30-09-2009

Recurso n.º 4646/06.5 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) *

Mário Pereira

Sousa Grandão

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Aplicação da lei no tempo
Ónus da prova
Actividade de natureza técnica

- I - O art. 12.º do CT estabelece a presunção que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de cinco requisitos, o que, traduzindo-se numa valoração dos factos que importam o reconhecimento dessa presunção, determina que se aplique apenas aos factos novos, às relações jurídicas estabelecidas após o início da sua vigência: 1 de Dezembro de 2003.
- II - Estando em causa uma relação jurídica cuja execução perdurou desde 1 de Julho de 1998 e 1 de Abril de 2007 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos como, na prática, se executava essa relação jurídica, à sua qualificação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), não tendo aplicação, *in casu*, a presunção do citado o art. 12.º .
- III - Destarte e nesta situação, cabe ao Autor o ónus da prova quanto à natureza jurídico-laboral do vínculo que manteve com a Ré.
- IV - O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço diferenciam-se, essencialmente, pelo respectivo objecto e pelo relacionamento entre as partes, isto é, o desenvolvimento de uma actividade subordinada, quanto ao primeiro, e a prossecução de um determinado resultado em regime de autonomia, quanto ao segundo.
- V - Todavia e porque todo o trabalho ou desempenho de actividade, por princípio, conduz a um

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

resultado, há que buscar no relacionamento entre as partes os indícios quanto à existência, ou não, de uma posição de supremacia da parte a favor da qual reverte a actividade desenvolvida, com a correlativa posição de subordinação do prestador dessa actividade, que, assim, a executa perante os ditames de instrução ou orientação da primeira.

- VI - A posição de supremacia da parte a favor da qual reverte a actividade nem sempre se manifesta em cada momento por forma a que todo o desenvolvimento da actividade a prestar constitua uma mera execução de concretas instruções emanadas daquela parte, bastando, para aquilatar da sua existência, a possibilidade de emissão de ordens, instruções, direcção e conformação relativamente àquilo que a outra parte se comprometeu a realizar no âmbito do contrato ou dentro dos limites deste.
- VII - Perante a dificuldade de prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem as características da subordinação jurídica – dificuldade essa acrescida em razão da natureza eminentemente técnica de determinadas actividades – deve proceder-se à identificação da relação laboral através de indícios que reproduzam elementos do modelo típico do trabalho subordinado, por forma a que se possa concluir pela coexistência, no caso concreto, dos elementos definidores do contrato de trabalho, nestes relevando a potencialidade do exercício do poder disciplinar por parte de quem beneficia da actividade desenvolvida.
- VIII - Tal identificação não deve, porém, estar confinada a um ou outro indício mais ou menos relevante, antes se devendo equacionar a totalidade do relacionamento, a fim de se proceder ao balanceamento de todos os indícios, com a finalidade de apurar a existência de subordinação jurídica.
- IX - O acordo negocial aprazado entre o Autor e a Ré não é susceptível de ser perspectivado como um contrato de trabalho quando no domínio da execução de tal acordo se verificou que: o Autor foi pago com uma prestação mensal variável em função do número de máquinas a que prestava assistência; podia servir-se de outras pessoas para, em seu nome, ficarem encarregues da assistência contratada, conquanto devendo elas estar treinadas previamente pela Ré; era o Autor quem, de acordo com as suas preferências, normalmente decidia quando e quais os equipamentos a que iria acorrer; o Autor “tirava” férias quando queria, apenas com a obrigação de designar quem, em seu nome, havia de prestar o serviço de assistência técnica, embora de acordo com os níveis de serviço exigidos pela Ré.

09-09-2009

Recurso n.º 3246/06.4TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Cedência ocasional de trabalhador
Subordinação jurídica
Contrato de prestação de serviço
Outsourcing
Nulidade de acórdão
Matéria de facto
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

- I - Não deve ser conhecida pelo Supremo Tribunal de Justiça, por extemporânea, a nulidade de acórdão da Relação proferido em processo laboral que não foi arguida no requerimento de interposição de recurso, mas apenas nas respectivas alegações.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II - O poder censório consentido ao STJ em sede de matéria de facto não abrange o de sindicar a factualidade que as instâncias consideraram assente com base em prova testemunhal ou em prova documental sem força probatória plena, uma vez que tal questão se situa apenas no domínio da relevância concedida pelas instâncias a um meio probatório que se enquadra no princípio da livre apreciação da prova.
- III - A “cedência ocasional de trabalhadores”, à luz do Decreto-Lei nº 358/89, de 17-10 (LTT), é o negócio através do qual uma empresa cede provisoriamente um ou mais trabalhadores do seu quadro de pessoal próprio a uma outra, colocando-os sob a autoridade e direcção da entidade cessionária, mas conservando, no entanto, o vínculo jurídico-laboral que com eles mantém.
- IV - Verifica-se, nesta figura, um fraccionamento dos poderes do empregador: embora o trabalhador cedido continue a pertencer ao quadro da empresa cedente, a qual mantém a titularidade exclusiva do poder disciplinar, o poder de direcção e de conformação da prestação laboral cabe à empresa cessionária e o trabalho prestado desenvolve-se sob a direcção desta e demais condições nela existentes.
- V - Nos casos em que ocorre o exercício de funções profissionais em instalações de terceiros, sem subordinação jurídica a esses terceiros, em execução de um contrato de prestação de serviço, em qualquer das suas modalidades, as instalações do terceiro mais não são do que um local de prestação do trabalho ao serviço do empregador, não havendo qualquer dissociação das prerrogativas patronais, nem a afectação do trabalhador a um posto de trabalho inserido, orgânica e funcionalmente, na empresa terceira.
- VI - O direito de optar pela integração no quadro de pessoal da empresa “cessionária” que o art. 30.º da LTT consagra, com as inerentes consequências em termos da vinculação contratual do trabalhador a esta empresa, através de um contrato individual de trabalho sem termo, tem, como pressupostos fundamentais, a verificação de uma cedência ocasional de trabalhadores que abranja o pretense titular do direito e a demonstração da ilicitude de tal cedência.
- VII - Se o acervo fáctico torna patente que se não figura no caso uma real situação de prestação de serviço à empresa em cujas instalações o trabalhador exerce as suas funções por banda da empresa que com ele firmou o contrato de trabalho, vindo a primeira empresa (e não a segunda) a exercer perante o trabalhador os poderes característicos do empregador no que tange ao exercício de autoridade, direcção, fiscalização e conformação do trabalho, o que se figura é uma cedência de trabalhador.
- VIII - Só haveria um efectivo *outsourcing* - com a inerente satisfação, por uma empresa externa, de necessidades que não se prendem directamente com o objecto principal da empresa beneficiária, que aquela empresa externa executaria com trabalhadores a si juridicamente subordinados - se ficasse demonstrado que o autor exerceu a sua actividade profissional nos espaços da beneficiária juridicamente subordinado à prestadora de serviços, e envolvido na execução por esta do serviço a que se obrigou perante aquela.
- IX - Não se verificando qualquer das situações em que é afastada a proibição da cedência ocasional de trabalhadores constante do nº 1 do artº 26º da LTT (cfr. nº 2 desse mesmo artigo) é de reconhecer ao trabalhador cedido o direito de opção a que alude o art. 30.º da mesma LTT.

14-05-2009

Recurso n.º 2315/2008 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Presunção de laboralidade
Ónus da prova
Aplicação da lei no tempo
Conhecimento officioso
Qualificação jurídica
Trânsito em julgado
Contrato de prestação de serviço

- I - No artigo 12.º, do Código do Trabalho de 2003, na sua versão original, consagrou-se um desvio à regra geral do ónus da prova, plasmada no artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil – da qual decorre que ao autor que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho incumbe demonstrar os atinentes factos constitutivos –, fazendo recair sobre a parte contrária, demonstrados que sejam determinados factos indiciários, o ónus de ilidir a presunção de laboralidade deles resultante, mediante prova em contrário (artigos 344.º, n.º 1 e 350.º, n.ºs 1 e 2, do Código Civil).
- II - O referido preceito, reportando-se à valoração de factos que importam o reconhecimento da presunção de laboralidade do contrato, portanto com reflexos na qualificação do contrato, só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da vigência do referido corpo de normas, em face do disposto no artigo 8.º, n.º 1, da Lei Preambular (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).
- III - Por isso, tendo os denominados «contratos de prestação de serviços» em apreciação sido celebrados antes da entrada em vigor do Código do Trabalho/2003, para efeitos da qualificação da relação que vigorou entre as partes, não é possível recorrer à presunção de laboralidade consignada no mencionado preceito, mas sim, à luz da regra geral de repartição do ónus da prova, consignada no artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- IV - A questão da determinação da lei aplicável é de conhecimento officioso, como resulta do disposto no artigo 659.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, competindo ao Supremo Tribunal, nos termos do artigo 729.º, n.º 1, do mesmo diploma, aplicar definitivamente o regime jurídico que julgue adequado aos factos materiais fixados pelo tribunal recorrido.
- V - Daí que, apesar de, sem impugnação das partes, as instâncias terem perspectivado a resolução do litígio à luz de um determinado regime jurídico, não está vedado ao Supremo afastar a aplicação desse regime e optar pelo que julgue adequado.
- VI - Assim, uma vez que o regime jurídico que estabeleceu a presunção de laboralidade não é aplicável ao caso dos autos, e porque o juízo da 1.ª instância quanto à qualificação do contrato, fundado na falta de demonstração dos elementos constitutivos de uma relação laboral, e formulado tendo em atenção a mencionada regra geral atinente à repartição do ónus da prova, se tornou definitivo, uma vez que não foi impugnado, não pode ser objecto de apreciação pelo Supremo a pretensão do recorrente no sentido de ser qualificado o relacionamento das partes como contrato de trabalho, como pressuposto da procedência da acção.

22-04-2009

Recurso n.º 3045/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira



Professor universitário
Contrato de prestação de serviço
Contrato de trabalho
Aplicação da lei no tempo

- I - Estando em causa uma relação contratual que se iniciou em 1 de Março de 1999 e cessou em 30 de Setembro de 2005 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação jurídica entre eles firmada, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969.
- II - A circunstância do autor exercer a sua actividade docente nas instalações do réu, em dias por este estabelecidos e utilizando materiais pertencentes ao réu não assume relevo significativo, no quadro da especificidade própria em que se desenvolve a actividade docente.
- III - Embora o autor gozasse «férias no mês de Agosto, mês em que, por determinação do réu, todos os seus docentes gozavam férias, e não havia qualquer actividade académica», e se tivesse provado que o réu definiu «os planos relativos à parte lectiva dos cursos de mestrado do réu (1.º ano), bem como o número de horas mínimo das sessões de orientação dos seminários dos mesmos cursos (2.º ano)» e convidou o autor a integrar o seu Conselho Científico, tais procedimentos são perfeitamente compatíveis com qualquer um dos tipos contratuais invocados, já que numa instituição como o réu, com vários professores, exige-se o planeamento das férias do corpo docente e das matérias a leccionar, bem como a harmonização pedagógica dos conteúdos leccionados e dos critérios de avaliação.
- IV - Ora, o autor, no âmbito da actividade profissional desenvolvida em favor do réu, possuía elevado grau de autonomia, combinando livremente com os doutorandos as respectivas sessões de orientação, sem dias e horas previamente estabelecidos, e em locais escolhidos por ele e cada doutorando, definindo, além disso, o conteúdo das sessões de orientação dos cursos de mestrado que ministrava, «em articulação com os mestrandos que as frequentavam», o que só pode significar que não estava sujeito ao controlo e fiscalização do réu, interessando a este apenas a produção de um determinado resultado (a orientação de teses de mestrado e de doutoramento) e não a actividade do autor.
- V - Acresce que o autor conferia ao réu quitação das quantias mensais que o réu lhe entregava ora através de recibo de modelo 6 do Código do IRS (vulgarmente denominado recibo verde), emitido em seu nome, ora mediante recibo emitido em nome de sociedade, da qual dizia ser sócio, não se tendo apurado que o réu tivesse procedido a descontos para a Segurança Social, na retribuição em dinheiro que entregava ao autor.
- VI - Neste contexto, atendendo ao conjunto dos factos provados, conclui-se que o autor não fez prova, como lhe competia (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil), de que a relação contratual que vigorou entre as partes revestia a natureza de contrato de trabalho, pelo que improcedem os pedidos por si formulados na presente acção, que tinham justamente por fundamento a existência de uma relação laboral.

22-04-2009

Recurso n.º 3618/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra



Contrato de prestação de serviço
Contrato de trabalho
Professor universitário
Ensino superior particular e cooperativo
Regime jurídico
Nulidade de acórdão

- I – Se na resposta à alegação da apelação do autor o réu apelado impostou a questão da extemporaneidade do recurso e o Tribunal da Relação é totalmente silente quanto a esse problema que a ré, mais uma vez, vem equacionar na revista, sem todavia arguir no requerimento de interposição da revista a nulidade do acórdão por omissão de pronúncia no particular em causa, não pode o Supremo Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre esta questão.
- II – Não pode qualificar-se como contrato de trabalho o negócio jurídico celebrado entre um professor e uma instituição universitária, demonstrando-se na situação *sub specie* que a remuneração paga variava consoante a carga horária semanal decorrente da actividade de docência, havendo, inclusivamente, períodos temporais em que, inexistindo tal carga, não veio o professor a perceber qualquer remuneração, sendo que esta era unicamente percebida em função das aulas efectivamente dadas e que o professor sabia que a carga horária que sobre si impendia poderia ser aumentada, reduzida ou excluída e, conseqüentemente, respectivamente aumentada, reduzida ou excluída a sua remuneração, não se tendo provado que as partes se desejaram vincular a um mínimo de leccionação e não constando dos negócios jurídicos formalizados asserções de onde decorresse uma inequívoca vontade de lhes conferir cariz laboral.
- III – O n.º 2 do art. 24.º do Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 16/94, de 22 de Janeiro, não afasta liminarmente que possa ser utilizado o contrato de prestação de serviço como meio para se alcançar o desempenho da actividade de docência no Ensino Superior Particular.
- IV – O Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de Novembro (alterado, por ratificação, pela Lei n.º 19/80, de 16 de Julho), diploma que rege o pessoal docente das Universidades e Institutos Universitários ditos públicos, contém regras que, ao menos no que toca ao provimento, são tendencialmente aproximativas daquelas que regem o provimento da função pública em geral, pelo que não se surpreende que aí se não gizasse a utilização do contrato de prestação de serviço para o desempenho da actividade de docência que, da forma como se encontra desenhada, inclusivamente leva à consagração de uma carreira, realidade que é muito diversa da do ensino superior particular e cooperativo, especialmente enquanto não vier a lume o diploma regulamentador anunciado no art. 24.º do respectivo Estatuto.
- V – Se logo pelo método subsuntivo (e, conseqüentemente, sem que se tornasse necessário o apelo ao método tipológico implicante da análise de indícios) a dita relação se não configura como laboral, é patente que se não impõe a análise da variabilidade da retribuição e até que ponto ela poderá ser sustentada, quer em face dos preceitos da lei ordinária laboral, quer perante os ditames constitucionais.

25-03-2009

Recurso n.º 3052/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Transmissão de estabelecimento
Efeitos
Sub-rogação
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Aplicação da lei no tempo

- I – Estando em causa a transmissão da exploração de estabelecimento, a partir de 1 de Março de 2003, portanto, anterior à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, aplica-se, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, doravante LCT.
- II – Por outro lado, discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre o autor e a ré, desde 1 de Março de 2003 a 11 de Maio de 2005, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação jurídica entre eles firmada, à qualificação dessa relação aplica-se a LCT, não tendo aqui aplicação a presunção do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003.
- III – Tendo-se provado que o objecto da transmissão da exploração foi uma entidade económica prestadora de serviços que, apesar de ter mudado de titular, manteve a sua identidade e que, após a denúncia do acordo de cessão de exploração, a ré passou a explorar o parque de estacionamento em que o autor exercia a actividade e que este se manteve a trabalhar para a ré, exercendo as mesmas funções que prestava ao primitivo empregador, nos termos do disposto no artigo 37.º da LCT, verificou-se a transmissão da exploração de estabelecimento alegada pelo autor.
- IV – Provada a inexistência de qualquer modificação quanto aos termos e condições em que o trabalho era prestado pelo autor em favor do primitivo empregador, verifica-se a existência de subordinação jurídica do autor à ré, que lhe dava ordens acerca das tarefas a efectuar, elemento típico do contrato de trabalho.
- V – Neste quadro fáctico, não assume relevo jurídico significativo o formalismo observado no pagamento da contrapartida pela actividade laboral prestada, ou seja, a emissão de «recibos verdes», nem que a ré não tenha procedido a descontos para a Segurança Social nas quantias pagas ao autor e, igualmente, que a ré não tenha pago ao autor qualquer quantia a título de retribuição de férias, subsídios de férias ou de Natal, procedimentos que decorriam, naturalmente, da configuração que a ré pretendia dar à relação jurídica como contrato de prestação de serviço.
- VI – Assim, a relação jurídica estabelecida entre as partes configura, substancialmente, um contrato de trabalho e não o ajuste de um contrato de prestação de serviço.

12-03-2009
Recurso n.º 3440/08 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Bravo Serra

Aplicação da lei no tempo
Contrato de prestação de serviço

Trabalhador de limpeza
Ónus da prova
Objecto do recurso
Limites da condenação

- I – À qualificação jurídica de uma relação iniciada pelas partes em data imprecisa, mas anterior a 26 de Janeiro de 1983, e que subsistiu após a entrada em vigor do Código do Trabalho (1 de Dezembro de 2003), aplica-se o *Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT).
- II – A “subordinação jurídica” do trabalhador ao empregador constitui o elemento essencialmente caracterizador do contrato de trabalho, que o diferencia de outros vínculos afins, designadamente do contrato de prestação de serviço.
- IV – Porém, perante as dificuldades de que se reveste a qualificação da “subordinação jurídica”, o apuramento deste conceito não se alcança, as mais das vezes, através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os índices, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em análise para, em função deles, emitir, a final e no contexto global do caso concreto, o pretendido juízo qualificativo.
- V – Tratando-se de um contrato de execução continuada, torna-se também particularmente importante a indagação sobre o comportamento dos contratantes ulterior à sua celebração, em ordem a saber que tipo contratual veio por eles a ser efectivamente implementado.
- VI – Incumbe ao trabalhador, como pressuposto dos pedidos que acoberta em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar factos reveladores da existência de um tal vínculo, porque constitutivos do direito accionado (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VII – Não se demonstra a existência de um contrato de trabalho entre a autora e a ré, na valoração global das seguintes circunstâncias:
- a autora foi contratada inicialmente, por forma verbal, por uma empresa, e mais tarde, em 26 de Janeiro de 1983, mediante a subscrição de um documento escrito, pela antecessora da ré, para efectuar a limpeza de uma Central de Telecomunicações (denominada Estação Automática), durante 4 horas diárias (que em 1992 passaram a 5 horas), efectuadas dentro do período normal de trabalho (09.00h às 12.30h e das 13.30h às 18.00 h), quando a autora entendesse ser mais adequado e de forma a não perturbar outros trabalhos em curso, mediante o pagamento de um preço por hora, pago mensalmente;
 - cabia à ré o pagamento e fornecimento dos materiais necessários à limpeza, tendo sido confiado à autora a chave, mais tarde cartão, da porta de entrada do edifício que permitia o acesso naquelas horas;
 - inicialmente a ré não inseriu a autora na Segurança Social, nem lhe processou descontos, o que veio a fazer mais tarde (descontando-lhe 11% a título de taxa social única, que entregava àquela entidade);
 - a ré nunca concedeu férias à autora, nem lhe pagou subsídio de férias ou de Natal, bem como o subsídio de refeição, vindo esta a reclamar tal pagamento apenas em Setembro de 2005;
 - a ré era a única entidade para quem a autora prestava a actividade, verificando-se que algumas vezes foi o próprio marido da autora quem procedeu à execução dos serviços de limpeza.
- VIII – No caso, embora os descontos para a Segurança Social, a partir de determinado momento, a exclusividade da prestação da autora a favor da ré e o fornecimento por esta dos instrumentos de trabalho apontem para a existência de um contrato de trabalho, em



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

contrapartida, outros de maior relevância, apontam em sentido contrário, como sejam o facto de a autora não estar sujeita a horário de trabalho (desde que observasse o ciclo diário) e de algumas vezes ter sido o próprio marido da autora a efectuar os serviços de limpeza e de ao longo do contrato nunca a ré ter concedido férias à autora, nem lhe ter pago o correspondente subsídio nem o subsídio de Natal.

- IX – Tendo a sentença da 1.^a instância condenado a ré a pagar à autora determinadas importâncias, no âmbito de um contrato de prestação de serviços, e não tendo aquela recorrido de tal condenação, nem arguido a nulidade da sentença por excesso de pronúncia, não estava a Relação impedida de conhecer da questão, suscitada pela autora na apelação, sobre o quantitativo dessa condenação, havendo apenas que atender, nesse conhecimento, que, por força do disposto no art. 684.º, n.º 4, do CPC, o montante arbitrado pela 1.^a instância jamais poderia ser diminuído, mas nada impedindo, ao invés, que ele pudesse ser aumentado, como reclamava a apelante.

04-03-2009

Recurso n.º 2571/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Avença

Contrato de trabalho

Subordinação jurídica

Violação do direito a férias

Contrato de trabalho a termo

Administração Pública

- I - O contrato de avença constitui uma modalidade de contrato de prestação de serviço, e encontra-se definido nos arts. 17.º do Decreto-Lei n.º 41/84, de 3 de Fevereiro, e 7.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 409/91, de 17 de Outubro, como aquele que “...*tem por objecto prestações sucessivas no exercício de profissão liberal (...)*”, exercendo o prestador a sua actividade como um profissional livre, logo, com total independência e autonomia técnica.
- II – Constitui contrato de trabalho subordinado aquele que, embora designado como contrato de avença, tem por objecto a elaboração de propostas de decisão nos autos de contra-ordenação resultantes de infracção ao direito estradal, e era executado por um jurista sem qualquer autonomia técnico-jurídica ou discricionária, utilizando modelos pré-figurados, actuando sob a direcção e inspecção de representantes da DGV, não lhe sendo permitido interpretar disposições legais e aplicar a medida da coima e sanção que entendesse adequadas, estando ainda sujeito a um rigoroso horário de trabalho, que deveria ser cumprido nas próprias instalações da DGV.
- III – É insuficiente para alterar esta conclusão, e destina-se apenas a manter a aparência de um contrato de avença, a subsistência de certos requisitos formais mais consentâneos com a originária qualificação do contrato, como a não inscrição na Segurança Social, o não pagamento de subsídios de férias e de Natal, a passagem de “recibos verdes” e o pagamento do IVA pelo valor das remunerações pagas.
- IV - Ao estabelecer que “[s]ão nulos todos os contratos de prestação de serviços, seja qual for a forma utilizada, para o exercício de actividades subordinadas, sem prejuízo da produção de todos os seus efeitos como se fossem válidos em relação ao tempo durante o qual

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

estiveram em execução”, o art. 10º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 184/89, de 14 de Junho estriba-se no necessário pressuposto de que outro contrato não haja sido o contrato efectivamente celebrado.

- V - Se o tribunal não se acha adstrito, na tarefa de qualificação do vínculo, à designação que as partes lhe conferiram, mal se entenderia que, ao arrepio da qualificação operada, lhe fosse imposto, a final, que atendesse aos efeitos de um contrato ficcionado (o contrato de avença).
- VI – Se um dado contrato celebrado entre a Administração e um particular é susceptível de ser qualificado como contrato de trabalho, apesar de lhe ser atribuído um outro *nomen iuris*, a consequência é esse contrato passar a reger-se pela lei geral do trabalho ou pelo regime da constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público consignado no Decreto-Lei n.º 427/89 de 07.12, consoante o contrato em causa possa ser considerado contrato de trabalho por tempo indeterminado ou contrato de trabalho a termo certo.
- VII - Assumida a natureza laboral do convénio, e sendo-lhe aposto um termo, tal contrato de trabalho é nulo por violação do disposto no art. 18.º, n.º2 do Decreto-Lei n.º 427/89, havendo que coligir o regime do art. 15.º da LCT, tanto por virtude do que dispõe o art. 294.º do CC, quanto daquilo que preceitua o n.º 5 do referido art. 18.º, ou seja, o convénio “...*produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.*”
- VIII – Para beneficiar do direito indemnizatório previsto no art. 13.º do D.L. n.º 874/76, de 28 de Dezembro, o trabalhador tem o ónus de provar que ocorreu um efectivo impedimento ao gozo de férias, visto que se trata de um facto constitutivo do direito que se arroga.
- IX - Verifica-se um efectiva obstrução ao gozo de férias, se a DGV distribui processos para despachar ao jurista todos os dias úteis do ano e efectua regularmente a contagem dos processos distribuídos ainda não despachados, suspendendo a remuneração daquele até que recuperasse os atrasos constatados, sendo ainda que, quando os juristas avançados questionavam os responsáveis da DGV sobre o gozo de férias e o seu pagamento, estes respondiam não terem aqueles direito a tais regalias.

12-02-2009

Recurso n.º 2583/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Contrato de prestação de serviços
Contrato de trabalho
Aplicação da lei no tempo
Jornalista**

- I - Estando em causa uma relação contratual que decorreu entre Agosto de 1991 e 6 de Outubro de 2005, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação jurídica entre elas firmada, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não tendo aqui aplicação a presunção do artigo 12.º do Código do Trabalho.
- II - A definição pelos «Coordenadores e/ou Editores, presentes em cada um dos turnos noticiosos emitidos pela R., ou na sua ausência pelo Director Editorial ou Director-Geral»,



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

no respeitante aos trabalhos jornalísticos a realizar e a incluir nas transmissões radiofónicas, adequa-se aos poderes que cabem ao credor, no âmbito da execução de qualquer contrato de prestação de serviço, no tocante à concreta especificação do serviço que pretende que o devedor lhe preste.

- III - A obrigação assumida pelo autor de «cobrir acontecimentos e a transmiti-los para Portugal nos horários dos serviços noticiosos da Ré, em directo ou após gravação», aponta no sentido de que, o que interessava à ré, era o resultado da actividade, a(s) notícia(s), e não a actividade prestada.
- IV - Relativamente à modalidade da retribuição recebida, a circunstância de se ter evoluído de uma remuneração «à peça» para uma remuneração fixa mensal não assume qualquer relevo indiciário, já que ambas as modalidades de remuneração são compatíveis com a existência de um contrato de prestação de serviço, sendo de salientar que, desde Agosto de 1991 até Junho de 1996, a remuneração mensal do autor não sofreu qualquer alteração, que, em 2003, passou a receber menos do que no ano anterior, e que, em 2004, a remuneração mensal deixou de ser fixa.
- V - No que concerne à propriedade dos instrumentos de trabalho, este indício não tem relevo significativo, já que se trata de um equipamento muito específico, que não é facilmente adquirido por um particular no mercado e que tem que possuir determinadas características técnicas para ser compatível com os equipamentos principais da ré, sendo ainda que o microfone utilizado necessita identificar a própria ré, pelo que sempre teria de ser fornecido por esta, mesmo no quadro de um contrato de prestação de serviço.
- VI - A circunstância da ré ter pedido ao autor, no âmbito da relação contratual que com este mantinha, primazia nas notícias de última hora, face a outras empresas noticiosas para as quais o autor prestava serviços, pontualmente, aponta no sentido da inexistência de um contrato de trabalho subordinado, porquanto, caso vigorasse entre as partes um regime laboral de subordinação jurídica, a ré não teria que pedir ao autor que lhe desse prioridade sobre outras empresas quanto a tal tipo de notícias, uma vez que esta primazia já decorreria dos deveres laborais a que o trabalhador subordinado está adstrito.
- VII - Nesta conformidade, atendendo ao conjunto dos factos provados, conclui-se que o autor não fez prova, como lhe competia (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil), de que a relação contratual que vigorou entre as partes revestia a natureza de contrato de trabalho, pelo que im procedem os pedidos formulados na presente acção.

05-02-2009

Recurso n.º 2584/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

Subordinação jurídica
Contrato de trabalho
Director
Despedimento ilícito
Norma imperativa
Equidade
Danos não patrimoniais

I – A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços assenta em dois

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).
- II – O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
- III – Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se a proporcionar um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- IV – A subordinação jurídica, característica fundamental do vínculo laboral e elemento diferenciador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do credor da prestação do trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem, a que o trabalhador deve obediência.
- V – Para alcançar a identificação da relação laboral, é fundamental proceder à análise da conduta dos contraentes na execução do contrato, recolhendo do circunstancialismo que o envolveu indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado ou do modelo da prestação de serviço, por modo a poder-se concluir, ou não, pela coexistência no caso concreto dos elementos definidores do contrato de trabalho.
- VI – Ao trabalhador, que pretenda fazer valer direitos emergentes de um contrato de trabalho, incumbe, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, alegar e provar os elementos de facto constitutivos da relação laboral, ou seja, que exerce para outrem uma actividade remunerada, sob a autoridade e direcção daquele que beneficia dessa actividade.
- VII – É de qualificar como de trabalho o contrato pelo qual o Autor foi admitido ao serviço da Ré, para desempenhar o cargo de Director de Recursos Humanos, mediante uma remuneração mensal ilíquida de € 5.863,12, em 14 meses por ano, neles se incluindo os subsídios de férias e de Natal, tendo sido acordado como local de trabalho a sede da Ré, um período normal de trabalho semanal de 40 horas, e diário de 8.00 horas (com início às 9.00 horas, termo às 18.00 horas e intervalo para descanso das 12.00 horas às 13.00 horas) e isenção de horário de trabalho, tendo sido atribuído ao Autor um gabinete próprio, com equipamento informático e a respectiva *password* de acesso, um cartão magnético com o número sequencial em relação aos cartões atribuídos aos empregados da Ré, constatando-se também que no exercício das suas funções o autor tinha como superiores hierárquicos o Director Geral e o Conselho de Administração da Ré e como subalternos os membros da equipa de colaboradores que integram a Direcção de Recursos Humanos.
- VIII – A tal conclusão não obsta a autonomia técnica própria das funções que exercia o Autor, nem as circunstâncias, de carácter formal, de ter sido acordado, no primeiro mês de vigência do contrato, que, para efeito de quitação das retribuições pagas, o Autor apresentaria, como veio a ocorrer, facturas ou *recibos verdes*, emitidos pela sociedade unipessoal de que era sócio-gerente e único suporte, e de a Ré não efectuar os descontos legais para a segurança Social e o Fisco.
- IX – Os tribunais só podem resolver segundo a equidade (artigo 4.º do Código Civil): *a*) quando haja disposição legal que o permita; *b*) quando haja acordo das partes e a relação jurídica não seja indisponível; *c*) quando as partes tenham previamente convencionado o recurso à equidade, nos termos aplicáveis à cláusula compromissória.
- X – Quanto à determinação das importâncias devidas em consequência de despedimento ilícito não se verifica qualquer das situações referidas no mencionado artigo 4.º, sendo que, em tal



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

matéria, não é consentido o recurso a juízos de equidade, em face do disposto no artigo 13.º da LCCT (*Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), preceito de natureza imperativa (artigo 2.º, n.º 1, da LCCT).

- XI – Diversamente, no que toca à indemnização por danos não patrimoniais, o artigo 496.º, n.º 3, 1.ª parte, do Código Civil, consagra expressamente o apelo à equidade.
- XII – O Autor sofreu danos de ordem moral que justificam a tutela do direito, no circunstancialismo em que se apura que a Ré afixou na sua sede uma “Comunicação Interna”, na qual anunciava que o Autor deixava de exercer as funções na mesma, sem mais qualquer explicação ou esclarecimento, no dia seguinte foi executado o bloqueamento e interditado o acesso ao funcionamento do computador que lhe estava atribuído, tendo, no final do dia, quando o Autor saía das instalações da Ré, sido abordado pelos elementos da Segurança e, ao contrário do costume, foi por estes revistado, bem como o carro (do Autor) em que se fazia transportar e, posteriormente, no dia seguinte, quando se apresentou ao serviço, por ordens da Ré foi impedido de entrar nas suas instalações, tendo a imagem e dignidade do Autor sido afectados pelos comportamentos da Ré, vendo-se obrigado a recorrer aos favores de empréstimos junto de amigos e familiares para poder satisfazer e cumprir os seus compromissos e pagamento das despesas pessoais e familiares.
- XIII – Na sobredita situação, desconhecendo-se as condições económicas das partes e assumindo particular relevância a gravidade da culpa e da ilicitude dos factos, bem como a intensidade da ofensa ao sentimento de auto-estima e os consequentes sofrimentos de ordem psíquica, que demandaram apoio médico especializado, mostra-se adequada a indemnização ao Autor de € 15.000,00, a título de danos não patrimoniais.

21-01-2009

Recurso n.º 2470/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Aplicação da lei no tempo
Ónus da prova
Arqueólogo**

- I – À qualificação jurídica de uma relação iniciada pelas partes em data não apurada de Outubro de 1997 e terminada em 1 de Junho de 2005, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT).
- II – Mas o incumprimento contratual ocorrido em data posterior a 1 de Dezembro de 2003, deve ser apreciado de acordo com o regime instituído pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (artigo 8.º).
- III – A “subordinação jurídica” do trabalhador ao empregador constitui o elemento essencialmente caracterizador do contrato de trabalho, que o diferencia de outros vínculos afins, designadamente do contrato de prestação de serviços.
- IV – Perante as dificuldades de que se reveste a qualificação da “subordinação jurídica”, entende-se que o apuramento deste conceito não se alcança, as mais das vezes, através do

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os índices, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em análise para, em função deles, emitir, a final e no contexto global do caso concreto, o pretendido juízo qualificativo.
- V – Para a referida qualificação jurídica, tratando-se de um contrato verbal e de execução continuada, torna-se também particularmente importante a indagação sobre o comportamento dos contratantes ulterior à sua celebração, em ordem a saber que tipo contratual veio por eles a ser efectivamente implementado.
- VI – Incumbe ao trabalhador, como pressuposto dos pedidos que acoberta em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar factos reveladores da existência de um tal vínculo, porque constitutivos do direito accionado (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VII – Não se demonstra a existência de um contrato de trabalho entre o autor (arqueólogo) e a ré (empresa que se dedica à importação, fornecimento e transporte de gás natural), no seguinte circunstancialismo:
- o autor foi contratado pela ré, para exercer a actividade de arqueólogo, em data não apurada de 1997, ao abrigo de um Protocolo, assinado em 1994, entre a ré e o Instituto Português do Património Arquitectónico e Arqueológico (IPPAR), com vista a harmonizar a necessidade económica da instalação em Portugal de uma rede de gás natural com o imperativo moral e cultural de registar e salvar o património arqueológico do país;
 - nesse Protocolo previa-se a constituição de uma equipa técnica de arqueologia integrada por um arqueólogo a indicar pelo IPPAR, que acompanharia as frentes de trabalho da construção do gasoduto (cabendo-lhe a prospecção prévia das áreas críticas indicadas no estudo de impacto ambiental e o registo e recolha dos vestígios arqueológicos que viessem a ser encontrados), comprometendo-se a ré a contratar em regime de prestação de serviços os técnicos sugeridos por aquele organismo;
 - cabia ao IPPAR assegurar a coordenação técnica dos trabalhos da equipas, garantir a sua execução em tempo útil, enviar à ré indicações sobre as medidas de protecção a tomar e elaborar relatórios sobre os trabalhos desenvolvidos;
 - os técnicos contratados respondiam tecnicamente perante o IPPAR e disciplinarmente perante a ré;
 - o autor não tinha horário de trabalho fixado pela ré, sem prejuízo de ter de conformar a sua actividade ao horário das obras, sempre que as acompanhava;
 - o autor não possuía local de trabalho específico, nem figurava no quadro de pessoal da ré;
 - o autor nunca marcou férias, nem constava do mapa de férias elaborado pela ré;
 - a ré não pagava subsídio de férias ou de Natal.
- VIII – Nestas circunstâncias resulta que a ré não tinha o poder de decisão no recrutamento da equipa de arqueologia e era alheia ao controlo técnico do trabalho desenvolvido pelos seus elementos, que reportavam directamente ao IPPAR, apenas relevando para a ré a obtenção de um concreto resultado (a realização da prospecção prévia das áreas críticas indicadas ao estudo de Impacto Ambiental e acompanhamento da frente de trabalhos de construção do gasoduto, bem como o registo, recolha, estudo e publicação de todos os vestígios arqueológicos que viessem a ser encontrados) e não a actividade que os elementos das equipas teriam de prestar para alcançar esse resultado.
- IX – Neste contexto, não assumem relevo, no sentido de uma vinculação laboral, a pertença à ré dos meios de trabalho, a definição por esta do local da prestação e a submissão ao cronograma das obras, quando, é certo, estas circunstâncias se explicam no quadro protocolar (a propriedade dos meios de trabalho revertiam para o IPPAR no final do convénio e os serviços do autor aproveitavam também ao IPPAR, enquanto forma de



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

desenvolver uma política de levantamento e preservação do património arqueológico nacional).

- X – De igual modo, irreleva – no sentido de uma vinculação laboral –, o facto de o autor, tendo sido contratado em Outubro de 1997, só cerca do ano de 2004 ter tomado conhecimento do referido Protocolo celebrado entre a ré e o IPPAR, uma vez que o desconhecimento do Protocolo, por parte do autor e aquando da celebração do contrato com a ré, só poderia eventualmente relevar em sede de erro sobre os motivos e pressupostos da contratação.

14-01-2009

Recurso n.º 2462/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Assessor de imprensa
Admissibilidade de recurso
Agravo continuado
Falta do réu
Cominação

- I - Não é admissível recurso de agravo em segunda instância do acórdão da Relação que negou provimento ao agravo, confirmando o despacho da 1ª instância que, ao abrigo do art.º 71º, n.º 2 do CPT, julgou provados os factos pessoais da ré alegados pelo autor na petição inicial.
- II - Não estando em causa na situação em apreço qualquer violação de regras de direito probatório material que permitam, excepcionalmente, ao Supremo alterar a decisão de facto das instâncias e não consentindo agravo autónomo a eventual violação de lei de processo, nessa sede cometida pela Relação (n.º 2 do art.º 754º), está igualmente vedada a impugnação de tal decisão em sede de revista, no quadro do n.º 1 do art.º 722º .
- III – O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
- IV – Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva, por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- V – Perante a dificuldade de prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, deve proceder-se à identificação da relação laboral através de indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado, por modo a que possa concluir-se pela coexistência, no caso concreto, dos elementos definidores do contrato de trabalho.
- VI – Os indícios negociais internos normalmente referidos são a existência de um horário de trabalho, a utilização de bens ou de utensílios fornecidos pelo beneficiário da actividade, o tipo de remuneração, o pagamento de subsídio de férias e de Natal, o recurso a colaboradores por parte do prestador da actividade, a integração na organização produtiva e a submissão ao poder disciplinar.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- VII – Como indícios externos são, normalmente, indicados a sindicalização do prestador da actividade, a observância do regime fiscal e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem, e a exclusividade da actividade a favor do beneficiário.
- VIII – Os referidos indícios têm, todavia, um valor relativo se individualmente considerados e devem ser avaliados através de um juízo global, em ordem a convencer, ou não, da existência, no caso, da subordinação jurídica.
- IX – Cabe ao trabalhador que invoca a existência de contrato de trabalho, como pressuposto dos pedidos que formula, o ónus de alegar e provar factos reveladores ou indiciadores da existência de contrato de trabalho, por se tratar de factos constitutivos do direito accionado (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- X - Deve considerar-se juridicamente subordinado à ré e integrado na estrutura organizativa da empresa o assessor de imprensa que trabalhou ininterruptamente para a ré mais de 16 anos no seguinte condicionalismo: desempenhou sempre e em idênticas condições as suas funções na empresa, de acordo com as ordens e orientações do respectivo Chefe de Gabinete ou do Chefe de Divisão, bem como do Conselho de Gerência e respectivo Presidente; essas ordens eram, por vezes, transmitidas através de despachos manuscritos em documentos de trabalho da ré, delas resultando que a ré conformava o modo de execução da actividade do autor, fazendo correcções em textos por este elaborados e determinando a incorporação das correcções na versão final desses textos, ou dando indicações concretas sobre o conteúdo dos textos a elaborar; o autor esteve sempre obrigado, tanto antes como depois da celebração em 2003 de um denominado “contrato de trabalho”, a estar todos os dias na empresa, de 2ª a 6ª feira, embora nunca tenha tido hora de entrada e de saída do trabalho pré-estabelecida, por estar isento de horário de trabalho; sempre desempenhou a sua actividade num gabinete da empresa que partilhava, por vezes, com outros trabalhadores da empresa, utilizando instrumentos de trabalho que lhe eram fornecidos por esta; sempre gozou férias, todos os anos, sendo as mesmas previamente autorizadas pelo seu chefe directo; auferiu sempre uma retribuição certa, paga mensalmente, fixada em função do tempo dispendido no trabalho, retribuição essa que também lhe era paga nos seus períodos de férias.

21-01-2009

Recurso n.º 2270/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Aplicação da lei no tempo
Ónus da prova
Arqueólogo**

- I - A uma relação jurídica iniciada em 31 de Maio de 1994 e terminada em 2005, aplica-se o regime instituído pelo Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (art. 8.º da Lei n.º 99/2003).
- II - Todavia, a qualificação contratual das relações estabelecidas entre as partes deve efectuar-se à luz do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo D.L. n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969 (LCT).

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- III - A subordinação jurídica do trabalhador ao seu empregador constitui o elemento essencialmente caracterizador do contrato de trabalho, que o diferencia de outros vínculos afins, designadamente do contrato de prestação de serviços.
- IV - Perante a dificuldade da prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, o apuramento deste conceito não se alcança as mais da vezes através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os indícios, externos e internos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em análise para, em função deles, emitir, a final e no contexto global do caso concreto, o juízo qualificativo.
- V - Incumbe ao trabalhador, como pressuposto dos pedidos que acoberta em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar os factos reveladores da existência de um tal vínculo, porque constitutivos do direito accionado (art. 342.º, n.º 1 do CC).
- VI - Não permite infirmar o “*nomen juris*”- contrato de prestação de serviços - atribuído pelas partes ao vínculo celebrado entre ambas, a valoração global das seguintes circunstâncias:
- o contrato entre o autor (arqueólogo) e a ré (empresa de importação, fornecimento e transporte de gás natural) foi celebrado ao abrigo de um Protocolo precedentemente convencionado entre esta e o IPPAR (Instituto Português do Património Arquitectónico), com vista a harmonizar a necessidade económica da instalação em Portugal de uma rede de gás natural com o imperativo moral e cultural de registar e salvar o património arqueológico do país;
 - neste Protocolo previa-se a constituição de uma equipa técnica de arqueologia integrada por um arqueólogo a indicar pelo IPPAR, que acompanharia as frentes de trabalho da construção do gasoduto (cabendo-lhe a prospecção prévia das áreas críticas indicadas no estudo de impacto ambiental e o registo e recolha dos vestígios arqueológicos que viessem a ser encontrados), comprometendo-se a ré a contratar em regime de prestação de serviços os técnicos sugeridos por aquele organismo;
 - cabia ao IPPAR assegurar a coordenação técnica dos trabalhos das equipas, garantir a sua execução em tempo útil, enviar à ré indicações sobre as medidas de protecção a tomar e elaborar relatórios sobre os trabalhos desenvolvidos;
 - os técnicos contratados respondiam tecnicamente perante o IPPAR e disciplinarmente perante a ré;
 - o autor limitava-se a comunicar à ré o período anual em que gozava “férias”;
 - a ré não pagava subsídios de férias ou de Natal;
 - as partes aceitaram expressamente o referido Protocolo como parte integrante do “*contrato de prestação de serviços*” outorgado.
- VII - Destas circunstâncias resulta que a ré não tinha poder de decisão no recrutamento da equipa de arqueologia e era alheia ao controlo técnico do trabalho desenvolvido pelos seus elementos, que reportavam directamente ao IPPAR e para si relevava a obtenção de um concreto resultado - a realização da prospecção prévia das áreas críticas indicadas no estudo de impacto ambiental e o registo, recolha, estudo e publicação dos vestígios que viessem a ser encontrados na frente de trabalho) -, resultado este que também aproveitava ao IPPAR, perante quem a ré se comprometeu, através do aludido Protocolo, a assumir os custos com a contratação e funcionamento da equipa de arqueologia.
- VIII - Neste contexto, não assumem relevo no sentido de uma vinculação laboral a pertença à ré dos meios de trabalho, a definição por esta do local da prestação e a submissão ao cronograma das obras, se estas circunstâncias se explicam no quadro protocolar (os meios reverteriam para o IPPAR no final do convénio e os serviços do autor seriam prestados nas frentes de trabalho da instalação do gasoduto).



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

IX - O relevo indiciário que resultaria da convenção sobre o exercício do poder disciplinar desvaloriza-se perante a autonomia técnica do autor e a inexistência de factos durante a execução do convénio em que esse poder se tenha concretizado.

14-01-2009

Recurso n.º 2278/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Acidente de trabalho
Trabalhador subordinado
Contrato de prestação de serviços
Contrato de trabalho
Presunções
Princípio da igualdade
Constitucionalidade**

- I – Decorre do disposto no artigo 2.º, n.º 2, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT), que se consideram trabalhadores por conta de outrem, para efeitos de protecção conferida por essa lei: (i) os que se encontrem vinculados por contrato de trabalho ou contrato equiparado; (ii) os que, encontrando-se na dependência económica da pessoa servida, prestem, em conjunto ou isoladamente, determinado serviço.
- II – O referido conceito de trabalhador por conta de outrem (definido no n.º 2, do artigo 2.º, da LAT), é mais abrangente do que aquele que contempla a parte que se obriga por força do negócio jurídico a que se reporta o artigo 1152.º do Código Civil, incluindo não só o trabalhador vinculado por contrato de trabalho, como também por contrato equiparado, entendendo-se, como tal, aquele a que falta a subordinação jurídica, mas em que o trabalhador se encontra na dependência económica do beneficiário da actividade.
- III – Tendo o trabalhador/sinistrado executado o trabalho para os réus, no máximo, num período, não ininterrupto, de 45 dias (início de Março a 15 de Abril de 2005), não se verifica um dos requisitos indispensáveis ao funcionamento da presunção da existência de trabalho subordinado prevista no artigo 12.º do Código do Trabalho.
- IV – Não pode concluir-se pela existência de um contrato de trabalho, ou contrato legalmente equiparado, se da matéria de facto apenas resulta ter o réu contratado o sinistrado para, em dias de folga disponíveis (já que trabalhava com carácter permanente para uma empresa, e mesmo nos dias de folga de que dispunha nessa empresa podia trabalhar para outras pessoas/entidades, que não aquele réu), mediante o pagamento de € 20,00, por cada meio-dia, colaborar no corte, limpeza, desbaste e arrumação de árvores num determinado prédio rústico – sendo essa actividade que desenvolvia à data do acidente –, tendo o réu definido o trabalho a realizar.
- V – Para que se verifique a dependência económica do trabalhador em relação ao beneficiário da actividade é necessário que a remuneração auferida pelo trabalhador (ou pelo prestador de serviços) constitua a totalidade ou a parte principal dos seus meios de subsistência.
- VI – No circunstancialismo referido em IV, não se verifica a referida dependência económica do trabalhador/sinistrado em relação ao réu, se os rendimentos do trabalho que desenvolvia para o réu, ou para outras pessoas que lhe solicitassem, constituíam meros suplementos extraordinários do orçamento familiar.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- VII – O princípio constitucional da igualdade, na vertente de reparação de acidentes de trabalho, visa que, em caso de acidente qualificado como de trabalho, o trabalhador não seja discriminado em relação a outros trabalhadores (em função do sexo, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas) quanto à justa reparação.
- VIII – Todavia, do referido princípio constitucional não decorre o que deve entender-se por acidente de trabalho, ou que todo e qualquer acidente sofrido por um trabalhador deva ser qualificado como de trabalho e ser objecto de reparação nos termos previstos na LAT: cabe a esta definir o que deve entender-se por acidente de trabalho e as situações em que deve haver lugar à reparação do mesmo, sendo, então, nessa situação, que de acordo com aquele princípio constitucional deve ser respeitado o princípio da igualdade quanto a uma justa reparação do acidente.
- IX – Assim, definindo a lei, de modo objectivo, as situações em que o acidente é de qualificar como de trabalho, não pode concluir-se pela violação do princípio da igualdade quanto à não reparação como acidente como de trabalho, do sinistro sofrido em virtude de o sinistrado não poder ser considerado trabalhador por conta de outrem.
- X - Por um lado, não pode comparar-se, em termos de igualdade, a actividade desenvolvida pelo sinistrado – incluindo o modo como era exercida –, com a(s) actividade(s) desenvolvida(s) – incluindo, também, a forma como é (são) exercida(s) –, por outro(s) trabalhador(es)/sinistrado(s), e que a LAT qualifica como actividade exercida por conta de outrem nos termos do seu art. 2.º, n.º 2; por outro, não se verifica discriminação do sinistrado (ao exercer a actividade referida em IV) em relação a qualquer outro trabalhador/sinistrado que exercesse idêntica actividade nos mesmos moldes, uma vez que também nesta situação o acidente não seria de qualificar como de trabalho.

18-12-2008

Recurso n.º 2268/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

**Aplicação da lei no tempo
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Professor**

- I - O artigo 12.º do Código do Trabalho estabelece a presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de cinco requisitos, o que traduz uma valoração dos factos que importam o reconhecimento dessa presunção, donde, só se aplica aos factos novos, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência — 1 de Dezembro de 2003.
- II - Estando em causa uma relação contratual que decorreu entre 1 de Outubro de 2001 e 25 de Fevereiro de 2004, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação jurídica entre eles firmada, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não tendo aqui aplicação a presunção do artigo 12.º citado.
- III - A circunstância da autora exercer a sua actividade docente nas instalações da ré, cumprindo um horário de trabalho por esta estabelecido e utilizando instrumentos àquela pertencentes,

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- não assume relevo significativo, no quadro da especificidade própria em que se desenvolve a actividade docente.
- IV - Sendo que se demonstrou que os honorários pagos pelas aulas e traduções eram variáveis e calculados em função das horas leccionadas e das traduções efectuadas, critério que, alicerçado na correspectividade entre a retribuição e o trabalho prestado, adequa-se ao tipo negocial da prestação de serviço e revela que, ao beneficiário do serviço, interessava apenas o resultado da actividade.
- V - Doutro passo, embora a ré, sempre que entendesse necessário, agendasse reuniões dirigidas pela directora pedagógica, na qual participavam todos os professores, e se tivesse provado que a directora pedagógica, durante um período de tempo não concretamente apurado, via os sumários elaborados pela autora e apreciava o documento em que esta deixava expressa a avaliação dos alunos, tais reuniões e acompanhamento são perfeitamente compatíveis com qualquer um dos tipos contratuais invocados, já que numa instituição como a ré, com vários professores, tem de haver harmonização pedagógica dos conteúdos leccionados e dos critérios de avaliação.
- VI - Ora, a autora, no âmbito da actividade profissional desenvolvida, possuía elevado grau de autonomia relativamente à organização concreta das tarefas realizadas e dos meios utilizados para esse efeito, podendo fazer-se substituir por outros professores, o que só pode significar que as partes contrataram a produção de um resultado (ministrar aulas), não se tendo provado que as faltas ao serviço tivessem implicação disciplinar, nem a sujeição da autora ao poder disciplinar da ré.
- VII - Acresce que a autora não recebia retribuição de férias, nem subsídios de férias e de Natal e, durante a vigência do contrato, passava recibos, modelo 6, à ré, a qual nunca procedeu «a descontos para Segurança Social ou a retenção na fonte de I.R.S.», na retribuição em dinheiro que entregava à autora.
- VIII - Aliás, provou-se que, em fins de Janeiro, princípios de Fevereiro de 2004, a ré propôs à autora a celebração de um contrato de trabalho, tendo esta recusado a proposta por entender que a remuneração oferecida não era suficiente.
- IX - Nesta conformidade, atendendo ao conjunto dos factos provados, conclui-se que a autora não fez prova, como lhe competia (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil), de que a relação contratual que vigorou entre as partes revestia a natureza de contrato de trabalho, pelo que im procedem os pedidos formulados na presente acção.

18-12-2008
Recurso n.º 2572/08 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Bravo Serra

Contrato de prestação de serviços
Contrato de trabalho
Ónus da prova
Advogado

- I – O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II – Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva, por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- III – Perante a dificuldade de prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, deve proceder-se à identificação da relação laboral através de indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado, por modo a que possa concluir-se pela coexistência, no caso concreto, dos elementos definidores do contrato de trabalho.
- IV – Os indícios negociais internos normalmente referidos são a existência de um horário de trabalho, a utilização de bens ou de utensílios fornecidos pelo beneficiário da actividade, o tipo de remuneração, o pagamento de subsídio de férias e de Natal, o recurso a colaboradores por parte do prestador da actividade e a integração na organização produtiva
- V – Em relação aos indícios externos são, normalmente, atendidos o tipo de imposto pago pelo prestador da actividade, a sua inscrição na Segurança Social como trabalhador dependente ou independente, a sua sindicalização ou não, e a prestação da mesma ou idêntica actividade a outros beneficiários.
- VI – Os referidos indícios têm, todavia, um valor relativo se individualmente considerados e devem ser avaliados através de um juízo global, em ordem a convencer, ou não, da existência, no caso, da subordinação jurídica.
- VII – Cabe ao trabalhador que invoca a existência de contrato de trabalho, como pressuposto dos pedidos que formula, o ónus de alegar e provar factos reveladores ou indiciadores da existência de contrato de trabalho, por se tratar de factos constitutivos do direito accionado (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VIII – Não é possível concluir pela existência de um contrato de trabalho entre as partes, se o autor, ao abrigo do contrato que o vinculou à ré, fazia consulta jurídica a esta e aos seus associados, nas instalações e com o equipamento da ré, patrocinava judicialmente uma e outros em causas que surgissem, relacionadas com as suas actividades (fazendo-o, por vezes, a pedido da ré e na sequência de pressão do associado, mesmo que ao autor parecesse que as possibilidades de sucesso seriam muito reduzidas ou inexistentes), com acompanhamento administrativo feito pela ré, mediante contrapartida mensal fixa, que foi sendo actualizada ao longo dos anos, tendo o autor gozado um mês de férias, sendo a ré que distribuía pelo autor e restantes advogados o trabalho relativo às reclamações e impugnações judiciais das decisões das Repartições de Finanças, constatando-se, todavia, também, que o autor tinha períodos de presença na ré, mediante acordo prévio entre ambos, mas se não houvesse nenhum associado para atender, ou o atendimento terminasse antes do fim do período de consultas, o autor podia abandonar as instalações da ré, e o aumento de serviço, verificado a partir de data não apurada, levou a que o autor e restantes advogados da ré preparassem nos seus gabinetes particulares parte do serviço que prestavam àquela.

18-12-2008

Recurso n.º 2314/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Bravo Serra (*vencido*)

Sousa Peixoto

**Contrato de trabalho
Liberdade contratual
Qualificação jurídica
Professor**



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I – A Constituição Portuguesa não consagra um princípio fundamental quanto à liberdade contratual, seja de forma expressa, seja através da decorrência de outras normas ou princípios constitucionais.
- II – Se um ramo do direito contiver norma imperativa reguladora de uma dada situação da qual resulta uma fonte obrigacional, não poderá, em nome da faculdade estabelecida no n.º 1 do artigo 405º do Código Civil – antes pelo contrário, atenta a ressalva decorrente da limitação que se extrai da primeira asserção nele contida –, argumentar-se no sentido de àquela norma se não dever atender, por ser ou poder tornar-se conflituante com a aludida faculdade.
- III – Ainda que os outorgantes de um negócio jurídico o venham a apelar de determinado modo, se o mesmo não revestir as características atinentes ao *nomen* que por eles lhe foi conferido, nem por isso poderá ele, de um ponto de vista jurídico, ser como tal qualificado.
- IV – O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço diferenciam-se, essencialmente, pelo respectivo objecto, qual seja o da prestação de uma actividade (no caso do contrato de trabalho) ou da obtenção de um resultado (no caso do contrato de prestação de serviço), e pelo relacionamento entre as partes, isto é, a existência de uma relação de subordinação (quanto ao primeiro) ou de autonomia (quanto ao segundo).
- V – O método analítico que servirá para a qualificação do acordo negocial deverá passar pela verificação do condicionalismo concreto em que se desenvolveu a relação contratual – devendo equacionar a totalidade do relacionamento, a fim de se proceder ao balanceamento de todos os indícios –, para, dessa sorte, se almejar a verificação, ou não, da característica da subordinação jurídica, típica do contrato de trabalho.
- VI – A subordinação jurídica, típica do relacionamento do contrato de trabalho, pode não implicar subordinação económica, assim como não se confunde com a dependência técnica, pois que, em alguns ramos de actividade, torna-se evidente a salvaguarda da autonomia técnica do prestador da actividade.
- VII – Deve ser qualificada como de trabalho subordinado, a relação que vigorou entre as partes, nos termos da qual a Autora (professora), prestou a actividade para a Ré (que se dedica ao ensino profissional de imagem, som, *design* e comunicação), nas instalações desta e com instrumentos de trabalho por ela fornecidos, sendo responsável pelos formadores e assistentes da sua área perante a hierarquia, respondendo perante o director pedagógico e a directora-geral da Ré, podendo representar esta em assuntos da sua responsabilidade, constatando-se, ainda, que a Autora gozava férias anuais, participava em reuniões cuja realização seria determinada pela direcção da *Escola* da Ré – direcção a quem competia a política pedagógica de tal *Escola* –, cumpria, usualmente, um horário de trabalho, e as horas de aulas eram marcadas pela Ré.

26-11-2008

Recurso n.º 2308/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Contrato de prestação de serviços

Jornalista

Nulidade de acórdão

Impugnação da matéria de facto

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Poderes da Relação
Princípio da aquisição processual
Prova por documentos particulares
IRS
Princípio da aquisição processual**

- I - A nulidade do acórdão da Relação, por não ter apreciado as respostas dadas a alguns dos quesitos que tinham sido objecto de impugnação no recurso de apelação, tem de ser arguida no requerimento de interposição do recurso de revista, devendo a sua arguição ser considerada extemporânea por só ter sido feita no corpo das alegações, o que obsta a que o Supremo dela possa conhecer.
- II - No recurso de revista, os poderes do Supremo relativamente à matéria de facto estão limitados aos casos previstos no art.º 722.º, n.º 2, do CPC.
- III - Na apreciação da impugnação da matéria de facto, a Relação pode atender a toda a prova que foi produzida, nomeadamente ao depoimento prestado por testemunhas que não foram indicadas aos quesitos cujas respostas foram objecto de impugnação.
- IV - A declaração de IRS é um documento de livre apreciação.
- V - Não estando provado que o autor (jornalista) se encontrava sujeito ao regime de faltas existente na ré (RTP) e, por consequência, sujeito ao regime disciplinar da ré, que não podia recusar a realização dos serviços solicitados pela ré e que não podia desenvolver actividades concorrentes com a ré, e estando provado que o valor que lhe era pago pela ré variava de acordo com o tipo de serviços prestados e a duração dos mesmos, não é possível concluir, com segurança, que a sua actividade era prestada em regime de subordinação jurídica e, por conseguinte, que entre as partes vigorava um contrato de trabalho, não obstante estar provado que se encontrava integrado em equipa(s) da ré e que realizava o trabalho recebendo indicações nos mesmos termos que os trabalhadores do quadro da ré.

08-10-2008

Recurso n.º 1328/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

**Contrato de prestação de serviços
Contrato de trabalho
Liberdade contratual
Retribuição variável**

- I - O contrato de trabalho caracteriza-se essencialmente pelo estado de dependência jurídica em que o trabalhador se coloca face à entidade patronal, sendo que o laço de subordinação jurídica resulta da circunstância do trabalhador se encontrar submetido à autoridade e direcção do empregador que lhe dá ordens.
- II - No contrato de prestação de serviço não se verifica essa subordinação, considerando-se apenas o resultado da actividade.
- III - É de qualificar como de prestação de serviço o contrato assim denominado pelas partes, e de acordo com o qual o autor, que é engenheiro civil, passou a elaborar para a ré projectos de engenharia e a fiscalizar, para a mesma, a execução de trabalhos de construção civil, não



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

estando vinculado pela ré ao cumprimento de um horário de trabalho, nem submetido ao poder disciplinar da empregadora, recebendo retribuição de montante variável, consoante o número de horas de trabalho que prestava, e nada recebendo se nada fizesse.

- IV - Tal sistema remuneratório, consentindo que não houvesse lugar a retribuição, se nada fizesse, é totalmente incompatível com a existência de um contrato de trabalho subordinado, cujo regime pressupõe «uma necessária remuneração, ainda que seja a “mínima legalmente garantida”, durante todo o período vinculístico».

01-10-2008

Recurso n.º 1688/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Sucessão de leis no tempo
Ónus da prova
Perito

- I - A qualificação de uma relação jurídica (como contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviço) constituída antes da entrada em vigor do Código do Trabalho, e que se manteve na vigência deste diploma, uma vez que pressupõe um juízo de valoração sobre o facto que lhe deu origem, há-de operar-se à luz do regime anterior, isto é, o *Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho* (LCT), anexo ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.
- II - A subordinação jurídica, característica basilar do vínculo laboral e elemento diferenciador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.
- III - A determinação da existência dessa subordinação jurídica e dos seus contornos consegue-se mediante a análise do comportamento das partes e da situação de facto, através de um método de aproximação tipológica, única via a percorrer, na ausência de comportamentos declarativos expressos definidores das condições do exercício da actividade contratada, situação frequente quando se trata de convénios informais.
- IV - Os factos reveladores da existência do contrato de trabalho apresentam-se como constitutivos do direito que, com base neles, se pretende fazer valer, pelo que o ónus da prova incumbe a quem os invoca (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- V - Não é de qualificar como de trabalho subordinado a relação jurídica que vigorou entre o autor e a ré, empresa de seguros, durante mais de seis anos, nos termos da qual competia àquele elaborar peritagens de veículos acidentados para a ré seguradora, deslocando-se, para o efeito, diariamente às instalações desta, onde, normalmente, permanecia entre as 8.45h e as 10.00h, recebendo a documentação necessária à realização de peritagens e entregando relatórios de peritagens realizadas no dia anterior, sendo pago em função de cada peritagem, mediante quitação em recibos de “honorários de peritagens” ou em “recibos verdes” e não recebendo retribuição de férias, respectivo subsídio e subsídio de

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Natal, sendo que o autor escolhia o número de dias em que pretendia gozar férias, avisando previamente a ré para que ela não contasse com o seu trabalho.

24-09-2008
Recurso n.º 530/08 – 4.ª Secção
Vasques Dinis (Relator)*
Alves Cardoso
Bravo Serra

Nulidade de sentença
Omissão de pronúncia
Nulidade processual
Contrato de trabalho a termo
Motivação
Contratos sucessivos
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Professor universitário

- I - As nulidades de sentença (com excepção da originada pela falta de assinatura do juiz), se da decisão for admissível recurso e a parte interessada o pretender interpor, só podem ser arguidas, em processo laboral, no requerimento de interposição do recurso – artigos 668.º, n.º 3, do Código de Processo Civil (CPC) e 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho (CPT) –, portanto, no prazo de 20 dias, tratando-se de apelação (artigo 80.º, n.º 2, do CPT).
- II - As outras nulidades, quando o seu conhecimento dependa de arguição da parte interessada e a lei não estabeleça outro limite temporal, só podem ser arguidas no prazo geral de 10 dias, consignado no artigo 153.º do CPC, contado do dia em que, depois de cometida a nulidade, a parte interveio em algum acto praticado no processo ou foi notificada para qualquer termo dele (artigo 205.º, n.º 1, do CPC).
- III - Estas nulidades têm de ser suscitadas, mediante reclamação, perante o tribunal onde foram cometidas, excepto se o processo for expedido em recurso antes de findar aquele prazo, caso em que pode a arguição ser feita perante o tribunal superior, contando-se o prazo desde a distribuição (artigo 205.º, n.º 3, do CPC).
- IV - As questões a que se reporta o artigo 668.º, n.º 1, alínea d), 1.ª parte, do CPC (na versão anterior à revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto), que o juiz deve conhecer, sob pena de nulidade da sentença por omissão de pronúncia, são as que, do ponto de vista do direito substantivo, apresentam pontos de facto e de direito relevantes para a solução do litígio, reportadas ao pedido, aos seus fundamentos e às excepções.
- V - Configura nulidade de processo, e não nulidade de sentença, a alegação, feita pelo recorrente, de que não foi notificado da decisão proferida sobre a matéria de facto, sendo impedido, em violação do prescrito no n.º 4 do artigo 653.º, do CPC, de exercer os direitos neste preceito consignados, dos quais não prescindiu, sem que tivesse acusado a sentença de não ter procedido à apreciação de qualquer ponto de facto e/ou de direito relevante para a solução do litígio.
- VI - Por isso, mostra-se intempestiva a arguição da mencionada nulidade, feita para além do prazo de 10 dias após a notificação para os termos do processo (acrescido do prazo de condescendência a que se refere o artigo 145.º, n.º 5, do Código de Processo Civil), pelo que dela se não pode conhecer.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- VII - No âmbito do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, à celebração sucessiva de contratos de trabalho a termo, com fundamento em acréscimo excepcional de actividade da empresa, não é aplicável a norma do n.º 3 do artigo 132.º, de que decorre a conversão em contrato sem termo dos convénios a termo celebrados entre as mesmas partes, para o mesmo posto de trabalho, após a cessação de anterior contrato a termo, por causa não imputável ao trabalhador, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do precedente contrato, incluindo as suas renovações.
- VIII - Mostra-se justificada a celebração de contratos de trabalho a termo, por «acrécimo excepcional de actividade», se dos mesmos consta que o motivo da sua celebração se deveu a acréscimo excepcional da actividade na instituição (Universidade), provocado pelo desdobramento de turmas e reorganizações curriculares de cursos, do que resultou um aumento de horas de docência e de orientação e atendimento de alunos.
- IX - E, verifica-se a veracidade do motivo justificativo da celebração dos contratos de trabalho a termo, bem como o nexos de motivação entre o mesmo e os negócios jurídicos em que interferiu, se da matéria de facto fixada consta que a contratação do Autor “se deveu” às circunstâncias factuais referidas nos contratos.
- X - A norma do artigo 41.º-A, aditada à LCCT pela Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho, pressupõe a validade formal e substancial da estipulação do termo no contrato de trabalho, sendo necessário para o preenchimento da respectiva previsão normativa «a celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades do empregador», não sendo aplicável às relações jurídicas existentes à data da sua entrada em vigor, mas, apenas, às constituídas posteriormente, fruto da celebração sucessiva ou intervalada de contratos de trabalho a termo.
- XI - Assim, não é aplicável o referido normativo legal, se um dos contratos de trabalho a termo foi celebrado em 2 de Outubro de 2000 (portanto, antes da entrada em vigor do mencionado artigo 41.º-A, que ocorreu em 2 de Agosto de 2001), não tendo, após a sua cessação por caducidade e na vigência dessa norma sido celebrado qualquer outro contrato a termo, e o segundo contrato de trabalho a termo foi já celebrado na vigência da disciplina contida no artigo 132.º do Código do Trabalho, que, como se afirmou em VII, exclui do âmbito das restrições à celebração de contratos sucessivos os casos justificados por «acrécimo excepcional de actividade da empresa».
- XII - O disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho - que estabelece a presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de cinco requisitos, traduzindo uma valoração dos factos que importam o reconhecimento dessa presunção -, face ao que estatui o artigo 8.º, n.º 1, da respectiva *Lei Preambular*, só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da vigência do referido corpo de normas (1 de Dezembro de 2003).
- XIII - Por isso, tendo-se iniciado o relacionamento entre as partes, ao abrigo de contratos denominados de «prestação de serviços», antes de 1 de Dezembro de 2003, não tendo sido alegada ou provada qualquer alteração aos mesmos, de modo a poder considerar-se que, na vigência do Código do Trabalho, ocorreram, nesse relacionamento, factos novos integradores da presunção mencionada, não pode a referida norma (artigo 12.º) deste diploma legal ser aplicada aos referidos contratos.
- XIV - São de qualificar como de prestação de serviços os contratos assim denominados pelas partes, aquando da sua celebração por escrito, nos termos dos quais o Autor se obrigou a prestar à Ré (Fundação de Ensino e Cultura), nas instalações desta, serviços de docência, consubstanciados na leccionação de determinadas disciplinas, correspondendo a 6/10 horas



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

semanais, nos anos lectivos neles referidos, proceder à «realização de avaliações periódicas e não periódicas, correcção de provas, lançamento de notas e comparência a reuniões indispensáveis à boa efectivação do serviço contratado, sendo que o pagamento relativo a esta prestação se integra na contrapartida paga pelas aulas efectivamente dadas», conhecer e «respeitar, no âmbito da sua prestação, todas as normas e regulamentos em vigor na instituição» Ré, mediante o pagamento de determinada importância «por hora de aula efectivamente dada».

16-09-2008

Recurso n.º 321/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Alves Cardoso

Bravo Serra

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Factos conclusivos

Acidente de trabalho

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviços

Dependência económica

- I - Inscrevem-se nos poderes do STJ em matéria de facto, os de distinguir a matéria de facto da matéria de direito e, conseqüentemente, determinar se certa resposta deve, ou não, ser eliminada, utilizando, sendo esse o caso, o mecanismo correctivo enunciado no n.º 4 do art. 646.º do CPC.
- II - Consistindo uma das questões jurídicas a dirimir em determinar a natureza jurídica do contrato que vigorava entre as partes, assumem cariz conclusivo e, por isso, devem eliminar-se, as afirmações constantes da matéria de facto, de que o sinistrado trabalhava «*sempre sob as ordens e direcção do réu (...)*» e, bem assim, que aquele desenvolva a sua actividade de pintor «*sob a autoridade, direcção e fiscalização do réu (...)*».
- III - Não se demonstra a existência de um contrato de trabalho, se da factualidade provada apenas decorre que o sinistrado foi contratado pelo réu para, «*mediante retribuição*», pintar uma moradia pertencente à sua filha e genro, pertencendo as tintas, utensílios e apetrechos necessários ao réu, que indicava ao sinistrado o que fazer e quais os materiais a utilizar.
- IV - A dependência económica a que alude o n.º 2 do art. 2.º da LAT pressupõe, por um lado, a integração do prestador da actividade no processo empresarial de outrem (elemento que pode ser coadjuvado com a continuidade no exercício da actividade) e, por outro, que a actividade desenvolvida não seja aproveitada por terceiro.
- V - Não pode afirmar-se a referida dependência económica se da factualidade provada apenas consta que o sinistrado foi contratado para pintar a referida moradia, e se desconhece os dias em que o mesmo ali exerceu a actividade, pois essa factualidade não permite emitir um juízo de que o sinistrado estivesse integrado no ciclo produtivo da entidade a quem ele serviu.

16-09-2008

Recurso n.º 459/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespagnol

Vasques Dinis

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Ónus da prova
Sucessão de leis no tempo
Gravação da audiência
Irregularidade processual**

- I - Cabe ao trabalhador que invoca a existência de um contrato de trabalho, como pressuposto dos pedidos que formula, o ónus de alegar e provar factos reveladores ou indiciadores da existência daquele (art. 342.º, n.º 1, do Cód. Civil).
- II - Tendo o contrato entre o autor e a ré sido celebrado em data anterior a 1 de Dezembro de 2003 – data da entrada em vigor do Código do Trabalho – à qualificação jurídica daquele é aplicável o regime anterior ao referido Código.
- III - Não configura a existência de um contrato de trabalho, o facto de o autor, na sequência do acordado com a ré, ter passado a exercer a vigilância de um estaleiro desta, em horário fixo acordado (que correspondia ao período de não laboração no estaleiro), mediante o pagamento de uma quantia mensal também fixa, paga doze meses por ano, sendo que nas ocasiões em que o autor se ausentava no País e estrangeiro, se fazia substituir por outras pessoas, não tendo a ré colocado qualquer objecção a tal situação, e, após o regresso ao serviço de vigilância, o autor recebia da ré a quantia habitual e era ele quem fazia contas com as pessoas que o haviam substituído, constatando-se, ainda, que o autor não exercia em exclusivo a actividade de vigilância e guarda do estaleiro da ré (sendo atleta profissional de boxe, realizava também serviços de segurança para o seu clube nos dias dos jogos de futebol), estava inscrito como trabalhador independente, emitia “recibos verdes” e nunca gozou férias, nem lhe foram pagos quaisquer subsídios de férias e de Natal.
- IV - A imperceptibilidade ou deficiência de gravação da audiência consubstancia uma patologia técnica que se reconduz à omissão de uma formalidade que a secretaria devia ter assegurado.
- V - Tal incorrecta gravação constitui omissão de um acto – fiabilidade técnica do registo – que a lei prescreve, e que se puder influir na decisão da causa, por essencial no apuramento da verdade, condicionando a reacção das partes contra a decisão sobre a matéria de facto, gera nulidade processual, nos termos dos arts. 201.º do CPC e 9.º do Decreto-Lei n.º 39/95, de 15-02.
- VI - Configura irregularidade, não integradora de nulidade processual, por não relevante para a boa decisão da causa, a circunstância de parte do depoimento de uma testemunha, cuja gravação havia sido requerida e ordenada, não se mostrar gravado, e, não obstante o autor ter arguido a respectiva nulidade, não ter alegado que a parte desse depoimento não gravado fosse relevante para a boa fixação dos pontos de facto que impugnou na apelação.

16-09-2008

Recurso n.º 4744/07 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Contrato de trabalho



Contrato de prestação de serviços
Sucessão de leis no tempo
Professor universitário
Ensino superior particular e cooperativo
Regime jurídico
Indícios de subordinação jurídica
Reintegração

- I - A contratação de docentes do ensino superior particular ou cooperativo pode efectuar-se tanto através de um contrato de trabalho como de contrato de prestação de serviços, indiciando o n.º 2 do art. 24.º do DL n.º 16/94, de 22.01 ser mais adequado o contrato de trabalho, embora com adaptações justificadas pelo tipo de actividade em causa.
- II - Para efeitos de qualificação contratual e da operatividade da presunção estabelecida no art. 12.º do Código do Trabalho, deve considerar-se que este diploma só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003.
- III - Verificam-se indícios suficientes de que as partes estiveram vinculadas através de um contrato de trabalho no seguinte circunstancialismo: a autora foi contratada verbalmente e subscreveu posteriormente sucessivos “contratos de docência” dos quais se infere uma evidente inserção da autora na organização e estrutura do estabelecimento de ensino e a sua sujeição a directrizes e regras internas próprias; estava obrigada a observar as deliberações da escola e os Estatutos (cujo regime do pessoal docente pressupõe uma estrutura de vinculação laboral, incluindo a cessação contratual por decisão proferida em processo disciplinar); os textos contratuais continham termos característicos de uma vinculação jus-laboral (*categoria, vencimento*); a contrapartida da actividade prestada era pré-determinada no início de cada semestre, calculando-se em função da carga horária estabelecida e do número de cadeiras leccionadas; eram emitidos recibos de vencimento; o horário era pré-determinado; a actividade era nas instalações da escola; o vencimento era pago mensalmente; a estava obrigada a obedecer ao programa e respeitar o plano de estudos; a sua actividade estava sujeita à coordenação do professor-coordenador; tinha a obrigação de elaborar livro de sumários e de comunicar as faltas; fazia parte do corpo docente da escola; estava incumbida de várias actividades relacionadas com o funcionamento da escola, além da docência propriamente dita; houve uma continuidade da prestação ao longo dos anos, para além dos períodos contratuais e independentemente dos escritos que as partes iam subscrevendo; a ré sempre procedeu aos descontos legais para a Segurança Social e de IRS no vencimento que lhe pagava, custeando ainda um seguro de acidentes de trabalho; o Director da escola disse à autora que não receberia o seu *salário* se não assinasse o novo contrato de prestação de serviços; a remuneração auferida da ré era a base de subsistência da Autora.
- IV - Do não exercício do poder disciplinar – apenas compreensível em situações de crise contratual – não pode, sem mais, retirar-se a sua não titularidade.
- V - As dúvidas de qualificação que se verificam com particular expressão no domínio de actividades tradicionalmente desenvolvidas em regime de profissão liberal, hoje crescentemente inseridas em estruturas organizacionais complexas, devem ser resolvidas no sentido da subordinação quando o profissional está sujeito a medidas organizativas e a uma disciplina de trabalho em cuja definição não participa.
- VI - O exercício de prerrogativas laborais por parte do beneficiário da actividade - descontos legais para a Segurança Social e IRS e realização de seguro de acidentes de trabalho - tem



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

forte valor indiciário positivo no sentido da qualificação da relação como de trabalho, sendo, por outro lado de lhe negar, na hipótese contrária, valor “negativo” excludente dessa qualificação.

- VII - A circunstância de não ter sido publicado o diploma contendo o regime próprio da contratação de pessoal docente do ensino superior privado e cooperativo não põe em causa, em face da sua natureza geral (e sem necessidade de recorrer à analogia ou à norma que o intérprete criaria se houvesse de legislar dentro do espírito do sistema nos termos do preceituado no art. 10º do C.Civil), a aplicabilidade ao contrato de trabalho do regime geral do contrato de trabalho e, concretamente, do regime da cessação deste contrato no que diz respeito à obrigação de reintegração.
- VIII - A condenação da entidade titular da escola a reintegrar um docente não implica a interferência daquela entidade na distribuição do serviço docente da competência da instituição do ensino superior, cuja autonomia científica e pedagógica continua, assim, salvaguardada; a referida condenação não se traduz para a entidade titular em mais do que se traduzem as consequências naturais do exercício da sua atribuição estatutária de “contratar docentes” com uma específica categoria profissional.

10-09-2008

Recurso n.º 2447/07 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Recurso de revista
Nulidade de sentença
Contrato de prestação de serviços
Contrato de trabalho
Motorista**

- I – No recurso de revista, a decisão sobre a qual se pede o veredicto do Supremo Tribunal de Justiça é constituída pelo acórdão proferido por uma Relação, pelo que, no respectivo objecto, não poderão ser abarcados vícios processuais assacados à sentença de 1.ª instância.
- II – Mesmo que o acórdão revidendo incida sobre tais vícios, se não são impugnados os juízos e fundamentação que conduziram à concreta decisão por ele tomada sobre essa matéria, também não poderá o Supremo debruçar-se sobre a nulidade que foi arguida à peça processual decisória lavrada na 1.ª instância.
- III – Para que um negócio jurídico bilateral seja perspectivável como um contrato de trabalho, necessário é que exista um acordo negocial mediante o qual uma pessoa assuma a obrigação de prestar a sua actividade a outrem - seja ela de natureza manual ou intelectual - , que esse outrem assuma a obrigação de retribuir tal prestação, o que inculca uma relação de subordinação económica do primeiro ao segundo, e que o prestador da actividade, na respectiva execução, obedeça ou esteja sujeito às ordens, direcção e fiscalização daquele a quem presta a actividade.
- IV – Nos casos em que um acordo negocial é firmado com estipulação retributiva - que não deixa de traduzir, de certa forma, ainda uma subordinação económica -, torna-se, as mais das vezes, difícil saber se se está perante um contrato individual de trabalho ou um contrato de prestação de serviço.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- V – Em situações deste jaez, o *topos* a que, primordialmente, se terá de lançar mão para a caracterização jurídica do acordo bilateral como contrato de trabalho reside na pesquisa do elemento da subordinação jurídica do prestador da actividade, ou seja, a sua submissão, na respectiva execução, à autoridade e direcção da outra parte que, para além de lhe transmitir ordens sobre a forma como tal actividade se deve processar e sobre o que espera dela, tem ainda o direito de exercer disciplina sobre o prestador, no âmbito da actividade.
- VI – É de considerar aprazado entre as partes um contrato de prestação de serviço se, quer aquando da celebração do acordo, quer na respectiva execução ao longo do tempo, não existia uma forma de direcção e definição concreta, por parte da ré, do conteúdo da actividade prestada pelo autor, nem a ré exercia sobre este um poder de disciplina e conformação, interessando-lhe, apenas, que o autor prestasse a actividade de condução de viaturas que asseguravam o transporte dos médicos ao seu serviço (independentemente da circunstância de a condução ser prosseguida concretamente pelo autor), estando essa actividade dependente da disponibilidade do autor que, se o entendesse, a não prestava, sem sujeição a quaisquer consequências repercutíveis no negócio firmado, à excepção de não receber contrapartida pela não prestação da falada actividade.

10-07-2008

Recurso n.º 1162/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Contrato de prestação de serviços
Contrato de trabalho
Aplicação da lei no tempo
Factos conclusivos
Vendedor

- I - A disciplina do Código do Trabalho é aplicável às relações jurídicas emergentes dos contratos celebrados antes da sua entrada em vigor - art. 8.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o regime instituído pelo Código, na sua versão anterior à redacção que lhe foi conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.
- II - Todavia, para efeitos de qualificação contratual das relações estabelecidas entre as partes e da operatividade da presunção estabelecida no art. 12.º do Código do Trabalho, deve considerar-se que o Código do Trabalho só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003, pelo que à qualificação de uma relação jurídica constituída em Setembro de 2002 se aplica o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo D.L. n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT).
- III – Embora com objectos distintos e com ou sem a retribuição como elemento essencial, quer o contrato de trabalho quer o contrato de prestação de serviços pressupõem o desenvolvimento de uma actividade e o alcance de um resultado, uma vez que nem a actividade que o trabalhador se obriga a desenvolver, no contrato de trabalho, constitui um fim em si mesmo, já que visa a obtenção de certo resultado, nem a obtenção do resultado a que o prestador se vincula, no contrato de prestação de serviços, dispensa o desenvolvimento de certa actividade.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- IV – A pedra de toque da distinção entre as duas espécies de contratos reside na forma como a actividade é efectivamente exercida: com subordinação jurídica de uma das partes à outra, no primeiro caso; com autonomia da parte que desenvolve a actividade em relação à que beneficia do seu resultado, no segundo caso.
- V - Nas situações em que, no plano prático, a distinção não é imediata, é indispensável o recurso a indícios susceptíveis de revelar a existência do modelo típico do contrato.
- VI - Devem considerar-se não escritas, nos termos do n.º 4 do art. 646.º do CPC, as expressões trabalhar “*sob as suas ordens, direcção e responsabilidade*” e “*resolveu o contrato de trabalho*”, quando na acção está justamente em litígio a questão de saber se determinado contrato é de natureza laboral, uma vez que já encerram em si a resolução da questão de direito.
- VII - Não pode afirmar-se a existência de um contrato de trabalho se a matéria de facto nada revela sobre a vinculação da autora a horário de trabalho, a existência de controlo externo da prestação, a obediência a ordens, a propriedade dos instrumentos de trabalho, a exclusividade da prestação, a sujeição à disciplina da empresa, o regime de faltas, o regime disciplinar, a repartição do risco e a filiação sindical, sendo ainda escassos os factos apurados para definir se a autora tinha o seu lugar ou cargo na organização empresarial da ré, e se prova que a autora recebia as quantias mensais correspondentes à execução do contrato directamente da única sócia da ré, com quem celebrou um denominado “contrato mercantil”, efectuando pagamentos para a Segurança Social como trabalhadora independente.
- VIII - Neste contexto, mesmo que fosse aplicável o Código do Trabalho, na versão anterior à redacção que lhe foi conferida pela Lei n.º 9/2006, não se verificariam também, cumulativamente, os requisitos em que se funda a presunção de laboralidade prevista no seu art.12.º.

10-07-2008

Recurso n.º 1426/08 - 4.ª Secção

Alves Cardoso (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Contrato de prestação de serviços
Presunção de laboralidade
Retribuição
Professor de natação**

- I – Não pode considerar-se preenchido o requisito da presunção de laboralidade consignado na primeira parte da alínea c) do artigo 12.º do Código do Trabalho, na versão anterior à redacção que lhe foi conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março – ser o prestador de trabalho retribuído em função do tempo despendido na execução da actividade –, se a retribuição auferida é fixada em função do número e tipo de aulas leccionadas pelo monitor de natação e de acordo com a disponibilidade por este manifestada (condicionada ao exercício da mesma actividade para outra entidade), embora o cálculo da retribuição tivesse por base um “preço por hora”.
- II – Sendo a retribuição contrapartida da actividade objecto do contrato de trabalho (rigorosamente da disponibilidade para prestar a actividade) e este um convénio celebrado *intuitu personae*, dificilmente se pode dar como verificado aquele pressuposto da



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

presunção de laboralidade quando se prova que a atribuição patrimonial, devida no âmbito da relação estabelecida, era paga a outra pessoa indicada pelo monitor para o substituir, ou, numa fase mais avançada da vigência do contrato, que era o próprio monitor que, após receber integralmente o valor combinado, pagava à pessoa que o tinha substituído.

10-07-2008

Recurso n.º 4654/07 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

Contrato de prestação de serviços
Contrato de trabalho
Professor universitário
Ensino superior particular e cooperativo
Regime jurídico
Retribuição variável

- I - Não existe uma configuração jurídico-material exclusiva para as relações de trabalho que tenham por objecto a prestação de docência (e/ou da investigação) em estabelecimentos de ensino superior particular ou cooperativo, nada impedindo o recurso a qualquer dos dois módulos contratuais em confronto: contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviços.
- II - Perante as consabidas dificuldades de que se reveste a qualificação da subordinação jurídica caracterizadora do contrato de trabalho (que o diferencia dos outros vínculos contratuais), o apuramento deste conceito não se alcança as mais das vezes através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os índices (internos e externos) susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em análise para, em função deles, emitir a final o pretendido juízo qualificativo.
- III - No contrato de trabalho a prestação do trabalhador consiste no exercício de uma actividade (trata-se de uma simples obrigação de meios), bastando que o trabalhador cumpra a obrigação de se manter disponível para prestar a actividade.
- IV - O correspondente desta disponibilidade é representado pela retribuição, que constitui a obrigação primeira e essencial assumida pelo empregador e deve ser sempre assegurada, qualquer que seja o aproveitamento que o empregador faça da disponibilidade do trabalhador.
- V - O ordenamento laboral evidencia a preocupação com um pagamento mínimo, pontual e permanente do salário, como factor essencial ao equilíbrio vinculístico.
- VI - É incompatível com a existência de um contrato de trabalho subordinado, um sistema retributivo em que a retribuição do professor varia consoante a carga horária que lhe é atribuída, sendo que esta, por seu turno, depende do número de alunos que pontualmente se inscrevessem na disciplina por ele leccionada: é que um tal sistema consente, no limite, que não haja inscrições nem, conseqüentemente, carga horária, logo, retribuição.
- VII - Cabendo ao professor provar a celebração de um contrato de trabalho, também lhe cabia, neste contexto, provar que as partes haviam configurado um período mínimo de leccionação e, por via disso, um montante mínimo de retribuição.



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

VIII - Se o recurso ao simples método subsuntivo permite afastar a qualificação do convénio como contrato de trabalho, são irrelevantes todos os índices coligidos que, não fosse o condicionalismo exposto, poderiam eventualmente confortar uma solução contrária.

28-05-2008

Recurso n.º 3898/07 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Ónus da prova
Cônjuges**

- I - O nosso ordenamento jurídico laboral contém princípios que consagram uma concepção de retribuição primordialmente destinada à satisfação das necessidades pessoais e familiares do trabalhador (v.g. arts. 59.º, n.º 2, da CRP, 266.º, 270.º, 377.º, 380.º, 364.º e 441.º do Código do Trabalho), evidenciando também a preocupação do pagamento pontual do salário ao trabalhador, como facto essencial ao equilíbrio vinculístico.
- II - Não se compagina com a existência de um contrato de trabalho, mas antes com o dever de assistência entre os cônjuges (autora e réu), a circunstância de, não obstante entre eles ter sido acordado o pagamento, por este àquela, de uma importância pelo trabalho por ela prestado, durante cerca de 20 anos (tantos quantos durou o alegado contrato de trabalho), o réu não ter pago à autora a referida importância, com a passividade desta perante tal omissão, limitando-se o réu a providenciar à autora o dinheiro necessário à manutenção do lar de ambos.
- III - Atendendo a que a autora e o réu são casados um com o outro, o facto de a autora se deslocar diariamente às instalações onde o réu/marido exerce a actividade lucrativa de transformação de ferro e aço e fabrico de ferramentas, e nelas permanecer durante grande parte do dia, cumprindo um horário de trabalho das 10h às 12h e das 13h às 19 horas (embora se pudesse ausentar, com consentimento do réu/marido, para tratar de assuntos relacionados com a vida do casal), executando todo o tipo de trabalho de conferente e ainda o trabalho de escritório, tanto pode configurar um efectivo vínculo laboral, como se pode inscrever no âmbito do mero dever de cooperação, a que os cônjuges se acham reciprocamente vinculados.
- IV - Por isso, apesar de se encontrar provado que a autora se encontrava inscrita na Segurança Social como trabalhadora por conta de outrem e possuía seguro de acidentes de trabalho, onde figurava com a categoria profissional de conferente de 2.ª, atento o referido em II e III, havendo, no mínimo, dúvidas sobre se a actividade desenvolvida pela autora se inseria, como ela reclama, num contrato de trabalho, ou se, ao invés, apenas decorre da estrutura familiar que liga as duas partes, mormente do dever de cooperação, deve a referida dúvida reverter em desfavor da autora, onerada que estava com a prova – não obtida – do dito contrato (art. 342.º, n.º 1, do CC e art. 516.º, do CPC).

09-04-2008

Recurso n.º 4387/07 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Pinto Hespanhol
Vasques Dinis

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Aplicação da lei no tempo
Resolução pelo trabalhador
Falta de pagamento da retribuição
Veículo automóvel**

- I - Perante a regra geral de aplicação da lei no tempo que emerge do art. 8.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, aplica-se a uma relação jurídica iniciada em Julho de 1992 e terminada em Maio de 2004, o regime instituído por aquele compêndio normativo, na sua versão anterior à redacção que lhe foi conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.
- II - Contudo, para efeitos de qualificação contratual das relações estabelecidas entre as partes e da operatividade da presunção estabelecida no art. 12.º do Código do Trabalho, deve considerar-se que o Código do Trabalho só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003, pelo que à qualificação daquela relação jurídica se aplica o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo D.L. n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969 (LCT).
- III - Perante a dificuldade da prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, deve proceder-se à identificação da relação laboral (para a distinguir de outras formas de negociar) através de indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado, por modo a poder-se concluir pela coexistência no caso concreto dos elementos definidores do contrato de trabalho .
- IV - Os indícios têm, todavia, um valor relativo se individualmente considerados e devem ser avaliados através de um juízo global, em ordem a convencer, ou não, da existência, no caso, da subordinação jurídica pressuposta no art.º 1 da LCT.
- V - Tem natureza laboral a relação estabelecida no seguinte condicionalismo: o autor exerceu funções de engenheiro civil para a ré; manteve-se disponível para o fazer no lapso de tempo indicado em I, deslocando-se diariamente às suas instalações onde partilhava um gabinete com outro engenheiro, o que fazia de 2ª a 6ª feira entre as 09h e as 13 h; recebeu uma remuneração mensal; era a ré quem determinava as tarefas a realizar pelo autor, os objectivos a atingir, as obras a realizar, acompanhar ou legalizar, salvaguardada a sua autonomia técnica como engenheiro civil; ao longo dos anos o autor recebeu ordens e instruções do engenheiro que chefiava o gabinete de instalações a que estava afecto e de outras pessoas designadamente através de “comunicações internas” e prestava contas à ré das tarefas por si executadas e dos projectos e obras por si acompanhados; o autor utilizava os equipamentos e materiais pertencentes à ré, tinha atribuído um lugar de estacionamento, tinha o seu nome incluído na lista telefónica interna que era distribuída a todos os colaboradores, foi-lhe atribuído um cartão de identificação que o identificava, interna e externamente, como colaborador do “grupo” em que a ré se inseria e beneficiava de descontos praticados pelos concessionários do “grupo” aos seus colaboradores nas oficinas e vendas de peças.
- VI - O específico modo retributivo em que se traduz a atribuição de um veículo para utilização própria, incluindo férias e fins de semana, com pagamento de todos os respectivos gastos e



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

encargos, designadamente, reparações, manutenção, gasolina e seguros, com substituição periódica, é mais característica de uma relação contratual com a proximidade e a tendencial durabilidade próprias de um contrato de trabalho do que de um contrato de prestação de serviços.

- VII - O trabalhador só pode resolver o contrato de trabalho com justa causa subjectiva se o comportamento do empregador for ilícito, culposo e tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em razão da sua gravidade e consequências (arts. 441.º, n.ºs 1 e 4 e 396.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho).
- VIII - Integra justa causa de resolução o comportamento do empregador que deixa de pagar a retribuição devida a partir de Junho de 2003 e retira ao trabalhador o veículo de que este beneficiava em Dezembro de 2003, sem atribuição de um outro, o que traduz a violação da obrigação de pagamento da retribuição - prevista no art. 19.º, al. b) da LCT quanto às retribuições vencidas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho e nos arts. 10.º e 249.º e ss. deste quanto às vencidas posteriormente - e do direito do autor a utilizar um veículo atribuído pela ré e periodicamente substituído.
- IX - Este comportamento presume-se culposo (art. 799.º do CC) e tornou inexigível para o trabalhador a subsistência da relação de trabalho atento o tempo por que se protelou, vendo-se o autor privado do veículo de que beneficiava desde o mês antecedente e da sua retribuição há vários meses.

13-02-2008

Recurso n.º 356/07 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Documento particular
Princípio da livre apreciação da prova**

- I - A eficácia probatória de um documento contratual circunscreve-se à materialidade das declarações nele contidas e já não também à sua exactidão.
- II - Por isso, o facto de estar provado que os outorgantes disseram o que consta de tal documento, não invalida a necessidade de alcançar o sentido último das suas declarações.
- III - Em sede de interpretação de contratos formais, é lícito o recurso a elementos extrínsecos.
- IV - Assim, não obstante as partes terem celebrado um contrato que denominaram de prestação de serviços, deve o mesmo ser qualificado de trabalho por se evidenciar que o autor (vendedor/comissionista de automóveis) cumpria um horário de trabalho fixado pela ré (que se dedica à comercialização de veículos automóveis), que lhe fornecia os equipamentos necessários ao exercício da actividade, incluindo um veículo automóvel, obedecia às ordens que recebia dos seus superiores hierárquicos, a quem prestava contas, no final de cada dia, das tarefas realizadas, permanecia integrado em equipas de vendas organizadas pela ré, desempenhando tarefas em tudo idênticas àquelas que eram desenvolvidas pelos seus colegas vendedores, que integravam, como trabalhadores, os quadros da ré.

23-01-2008



Recurso n.º 3521/07 - 4.ª Secção
Sousa Grandão (Relator)*
Pinto Hespanhol
Vasques Dinis

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Subordinação jurídica

Não é contrato de trabalho, mas sim contrato de prestação de serviço, aquele em que a autora foi contratada para a limpeza das zonas comuns do centro comercial do prédio, sem sujeição a horário de trabalho e em que as partes acordaram que bastava que a zona comercial estivesse limpa.

23-01-2008
Recurso n.º 3667/07 - 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespanhol

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Ampliação da matéria de facto
Liquidação de sentença
Violação do direito a férias
Documento idóneo

- I - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar através das ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
- II - Diversamente, no contrato de prestação de serviços, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- III - Para determinar a natureza e o conteúdo das relações estabelecidas entre as partes, é fundamental averiguar qual a vontade revelada pelas partes, quer quando procederam à qualificação do contrato, quer quando definiram as condições em que se exerceria a actividade e proceder à análise do condicionalismo em que, em concreto, se desenvolveu o exercício da actividade no âmbito daquela relação jurídica.
- IV - Existindo um contrato escrito denominado de «prestação de serviços» pode o prestador do trabalho demonstrar que esse «*nomen juris*» não corresponde à realidade face ao comportamento das partes na execução do contrato e ao enquadramento em que o mesmo se desenvolve, sendo certo que a força probatória do documento escrito que as partes celebraram e a que atribuíram aquela qualificação se circunscreve à materialidade da declaração e não à sua exactidão, não se reflectindo, como tal, na relação material subjacente.
- V - É de qualificar como de trabalho, o contrato escrito que as partes intitularam, aquando da celebração, de prestação de serviços, mediante o qual o autor, após um mês de formação técnica nas instalações da ré, passou a prestar a actividade para esta, em regime de



**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

exclusividade e em conformidade com os manuais da ré, que controlava o cumprimento do horário de trabalho do autor, lhe fornecia os instrumentos de trabalho, designadamente peças e ferramentas utilizadas nas reparações e manutenções, lhe ministrava várias acções de formação, além de jornadas de convívio, tendo o autor que estar sempre disponível ao longo do dia, não afastando tal qualificação o facto de a partir de determinada data o autor ter passado a emitir os recibos das quantias pagas pela ré em nome de uma sociedade da qual era sócio, de ter sido firmado pela ré e por essa sociedade um escrito visando a revogação do referido contrato, e de o autor nunca ter reclamado desta o pagamento do subsídio de férias ou de Natal, nem nunca terem sido efectuados descontos para a Segurança Social.

- VI - A contradição na decisão sobre a matéria de facto, a que se refere o n.º 3 do artigo 729.º do CPC, consiste em afirmar-se e negar-se ao mesmo tempo determinada realidade ou em afirmar-se realidades inconciliáveis, por opostas entre si, de tal modo que a existência de uma delas, de acordo com um raciocínio lógico, exclui a existência da outra.
- VII - Ainda que o autor tenha formulado na acção um pedido líquido, o facto de não ter logrado provar o exacto montante do seu demonstrado direito não obsta à condenação da ré em quantia a liquidar em execução de sentença.
- VIII - O artigo 381.º, n.º 2, do Código do Trabalho – que corresponde, no direito anterior, ao artigo 38.º, n.º 2, da LCT –, ao determinar que os créditos correspondentes à indemnização por falta de gozo de férias, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo, refere-se apenas às consequências de índole sancionatória para o caso de violação do direito a férias, não abrangendo o direito às remunerações a título de férias.

16-01-2008
Recurso n.º 2713/07 - 4.ª Secção
Vasques Dinis (Relator)*
Bravo Serra
Mário Pereira