

QA#003 / Abril.2014

Mónica Veloso * Área Jurídica da Unidade Empreendedorismo ANJE

“O Contrato de Trabalho e Contrato de Prestação de Serviços”

Na terceira edição da QuickAid – Notas Informativas Jurídicas da Unidade de Empreendedorismo ANJE, vamos debruçar-nos sobre dois tipos de contrato, o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços. O que caracteriza cada um deles, o que permite distingui-los face à lei portuguesa, quais as modalidades que compreendem e que medidas legislativas foram implementadas recentemente no âmbito desta temática.

Dada a complexidade do tema, nesta edição apenas iremos incidir na cessação dos contratos de trabalho a termo, por caducidade, com referência ao período experimental estipulado no âmbito dos mesmos.

Distinção de Conceitos

De acordo com o nosso código de trabalho o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

O contrato de prestação de serviços é aquele pelo qual uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado fruto do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.

Elementos Típicos Distintivos

O contrato de trabalho pressupõe a existência de uma atividade em si mesma, uma retribuição como contrapartida da atividade desenvolvida, tem necessariamente um caráter oneroso e subentende uma relação de subordinação.

O contrato de prestação de serviços tem por objeto contratual o resultado do trabalho, pode ter caráter oneroso ou gratuito e há autonomia na determinação dos moldes em que se realiza a atividade.

Podemos, assim, concluir que a distinção entre estes dois tipos de contratos assenta fundamentalmente em dois elementos: o objeto do contrato (prestação de atividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).

Modalidades dos Contratos

Contrato de trabalho:

Termo resolutivo – Os efeitos do negócio produzem-se desde logo, mas não - de cessar a partir de certo momento. Este tipo de contrato só pode ser celebrado com vista à satisfação de uma necessidade temporária da empresa.

Ex: Tarefa ocasional.

Termo certo – Aquele em que estamos seguros da sua verificação e do momento em que a mesma ocorre.

Ex: Contratação de trabalhadores à procura de 1º emprego e em situação de desemprego de longa duração.

Este tipo de contrato pode ser renovado até 3 vezes e a sua duração não pode exceder:

18 meses – Quando se trate de pessoa à procura do 1º emprego;

2 anos – Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, contratação de trabalhador à procura de 1º emprego, em situação de desemprego de longa duração;

3 anos – Restantes casos.

Exceção – Prazo inferior a 6 meses.

Ex: Acréscimo excepcional de atividade da empresa.

Cessação do contrato de trabalho a termo certo por Caducidade

O contrato caduca no final do prazo estipulado ou da sua renovação, desde que o empregador ou trabalhador comunique à outra parte vontade de o fazer cessar antes de o prazo expirar:

- 15 dias – empregador
- 8 dias – trabalhador

Termo incerto – Verifica-se quando estamos cientes da sua verificação, mas não do momento em que a mesma acontecerá. Ex: Atividades sazonais

Duração não superior a 6 anos.

Cessação do contrato de trabalho a termo incerto por Caducidade

O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique cessação do mesmo ao trabalhador:

- 7 dias – até 6 meses
- 30 dias- de 6 meses a 2 anos
- 60 dias – período superior

Período Experimental dos Contratos a Termo

- 30 dias para contratos duração igual ou superior a 6 meses;
- 15 dias para contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja a duração se preveja não superior àquele limite

Contrato sem termo – Não tem uma duração previamente fixada pelas partes.

Período Experimental dos Contratos Sem Termo

- 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direção ou quadros superiores.

Contrato a tempo parcial – Corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação similar.

Ex: Pessoas com capacidade de trabalho reduzida, caso de deficiência ou doença crónica.

Contrato temporário - Aquele que é celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador, sendo certo que só pode ser realizado a termo certo, incerto ou resolutivo.

Ex: Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar.

Contrato intermitente – Quando a empresa exerce trabalho de forma descontínua ou com intensidade variável. Não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

Contrato em comissão de serviço – Vocacionado para o exercício de funções que pressupõem uma relação especial de confiança. É admissível relativamente a trabalhadores que exerçam cargos de administração ou equivalente, cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração ou de diretor geral ou equivalente; em funções de secretariado pessoal de titular de qualquer dos cargos supra referidos; quando há instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que o preveja, em funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos.

A cessação do Contrato em Comissão de Serviço por qualquer das partes implica:

Aviso prévio de 30 dias para CCS com duração até 2 anos; 60 dias para CCS com duração superior a 2 anos.

Período Experimental

Depende de estipulação expressa no acordo, não podendo, nestes casos, exceder 180 dias.

Contrato de teletrabalho – A prestação de trabalho é, habitualmente, realizada fora da empresa e com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Contrato de prestação de serviço:

Contrato de mandato – Quando uma das partes se obriga a prestar um ou mais atos jurídicos por conta de outra. O prestador do serviço é o mandatário, o qual presta os serviços de acordo com o pretendido pelo mandante;

Contrato de depósito – Contrato pelo qual uma das partes entrega a outra uma coisa. A obrigação dominante passa, pois, por receber a coisa para a guardar.

Contrato de empreitada – Contrato pelo qual umas das partes se obriga em relação à outra a receber certa obra, mediante um preço.

Contrato de Agência – Contrato pelo qual uma das partes se obriga a promover por conta de outra a celebração de contratos, de modo autónomo e estável e mediante retribuição, podendo ser-lhe atribuídas certa zonas ou determinado círculo de clientes.

Medidas Legislativas Recentes

A adoção de mecanismos legais mais atuantes no que respeita à utilização indevida de contratos de prestação de serviços/recibos verdes em relações de trabalho subordinado. Diploma em vigor desde 1 Set 2013 – Lei 63/2013, de 27 de Agosto.

Entidades a contactar: ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Base legal – Lei 23/ 2012, de 25 de Junho; Lei 69/2013, de 30 de Agosto

Terminologias Jurídicas:

- Período Experimental - corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho durante o qual as partes avaliam o interesse na sua manutenção. A sua estipulação depende da vontade das partes.