



*Sindicato Nacional dos Professores Licenciados
pelos Politécnicos e Universidades*

**Parecer Jurídico – Recibos Verdes e Progressão na Carreira no
Ensino Particular e Cooperativo**

Na sequência de um parecer jurídico de uma Instituição de Ensino Particular, o qual afirma que “(...) o tempo de serviço, em regime de aquisição de serviços (recibo verde), não é contabilizado para a progressão na carreira”, e uma vez que esta situação abrange milhares de professores que prestam trabalho docente nestas Instituições, urge esclarecer o seguinte:

Afigura-se-nos que as partes, os Docentes e a Instituição, estão em desacordo quanto à qualificação da relação existente entre elas.

Enquanto os Docentes pugnam pela existência de um contrato de trabalho, a Instituição contrapõe, embora indirectamente, que mais não existiu do que um contrato de prestação de serviço.

Estamos perante um dos casos em que se não levanta a mínima dúvida de que se verifica a primeira hipótese.

Importa, antes de mais, procurar na lei a definição de cada um dos contratos em questão - o de trabalho e o de prestação de serviço.

Assim, o contrato de trabalho está definido no artº 10º da Lei n.º 99/2003:
"Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas."

Por sua vez, o contrato de prestação de serviço encontra-se previsto no artº 1154º do Cod. Civil:

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

Em face da definição legal, e de harmonia com que a doutrina e jurisprudência têm entendido, são dois os elementos constitutivos do contrato de trabalho:

a)- *subordinação económica*;

b)- *subordinação jurídica*.

O primeiro elemento traduz-se no facto de o trabalhador receber certa retribuição do dador de trabalho; para que se verifique o segundo é necessário que na prestação da sua actividade o trabalhador esteja sob as ordens, direcção e fiscalização do dador de trabalho.

A propósito deste último elemento (subordinação jurídica) escreve Barros Moura (*Introdução ao Direito do Trabalho*, pag. 23):

"O trabalho é prestado sob a autoridade e direcção do empregador. Isso significa que este tem poderes para dar ordens directivas e instruções ao trabalhador sobre o trabalho. O empregador pode tomar disposições vinculativas para o trabalhador (sobre o local, os meios e regras técnicas, a ordem e tempo da realização das tarefas, etc.)".

O traço fundamental do contrato de trabalho, que o distingue do contrato de prestação de serviços, é, para a generalidade dos comentadores, a subordinação jurídica, traduzida na dependência do trabalhador face às ordens, regras ou orientações, do empregador- Ac. do STJ de 8/5/91, Ac. Dout. 365º, 681.

Como se refere no Ac. do mesmo Tribunal de 17/2/94, Ac. Dout. 391º, 905, o único critério incontroversamente diferenciador reside na subordinação jurídica, típica do contrato de trabalho, a qual implica uma posição de supremacia do empregador e uma correlativa posição de subordinação do trabalhador.

No dizer do Ac. da Rel. de Coimbra de 23/2/95, *Col. Jur.* XX, 1, 78, sendo a subordinação jurídica um conceito integrado por um conjunto de características reveladoras dos poderes de autoridade e direcção atribuídos à entidade patronal, a sua determinação há-de fazer-se através de uma maior ou menor correspondência entre aquelas características e as da situação concreta. Não esquecendo, todavia, que o valor de qualquer desses índices de subordinação não pode deixar de considerar-se relativo, quer pela insuficiência de cada um deles, isoladamente considerado, quer porque podem assumir significado muito diverso de caso para caso.

Assim, para a determinação da subordinação jurídica - continua o mesmo aresto - deve ter-se como decisivo um juízo de apreciação global sobre os elementos indiciários fornecidos pela sua situação concreta em correspondência com aquelas características do conceito-tipo.

Salientando, igualmente, como manifestamente decisivo esse juízo de

apreciação global, dada a extrema variedade e complexidade das situações concretas, até como consequência da natureza informal do contrato de trabalho, que fazem surgir frequentemente "zonas cinzentas", o citado Ac. do STJ de 17/2/94 enumera, de forma exaustiva e desenvolvida, os índices ou critérios acessórios reveladores da existência de subordinação jurídica e que respeitam ao "momento organizatório" da subordinação:

São eles:

- "a)- a vinculação a horário de trabalho, estabelecido pela pessoa a quem se presta a actividade, constitui um forte indício de subordinação jurídica e, portanto, da existência de contrato de trabalho; pelo contrário, não haverá, em princípio, contrato de trabalho, se a actividade do trabalhador for prestada sem sujeição a qualquer horário e não se verificar outro elemento donde possa inferir-se a existência de subordinação jurídica;*
- b)- o local de trabalho, na medida em que a prestação do trabalho em instalações do empregador ou em local por ele designado corresponde normalmente a trabalho subordinado, ao contrário do que sucede se a actividade laborativa é realizada no domicílio ou em instalações do trabalhador, situação em que indicia a existência de trabalho autónomo;*
- c) - a existência de controlo externo do modo de prestação de actividade, o qual reflecte a subordinação do trabalhador ao empregador;*
- d) - a obediência a ordens e a sujeição à disciplina da empresa, as quais também evidenciam uma posição de supremacia do empregador e uma correlativa posição de subordinação do trabalhador;*
- e) - a modalidade da retribuição, em que a existência de uma retribuição certa, à hora, ao dia, ou ao mês, indicia trabalho subordinado, por estar normalmente relacionada com a remuneração da actividade do trabalhador e não com o resultado do seu trabalho; o pagamento à peça ou em montantes incertos e sem regularidade faz presumir a existência de trabalho autónomo;*
- f) - a propriedade dos instrumentos de trabalho, cuja pertença ao empregador indicia a existência de contrato de trabalho, em virtude de o empregador proporcionar, em regra, ao trabalhador subordinado os elementos necessários ao cumprimento da sua prestação, residindo nesse facto uma das razões de dependência do trabalhador perante a entidade patronal, dona dos meios de produção; se estes meios são propriedade do trabalhador, deve presumir-se a existência de trabalho autónomo;*
- g)- a exclusividade da actividade laborativa em benefício de uma só entidade também faz presumir a existência de contrato de trabalho."*

Mas, e de harmonia com o exaustivamente exposto, a subordinação jurídica é o elemento determinante, porque decisivo, no sentido da existência de contrato de trabalho. E ela existia, sem qualquer margem para dúvidas, na situação *sub judice*.

Com efeito, pelos factos, atenta-se que:
Os Docentes prestam a sua actividade de Professora no estabelecimento de ensino.
Estão sujeitos a horário de trabalho.
Utilizam, no desenvolvimento da sua actividade, meios e equipamentos da Instituição ou por esta disponibilizados.
Recebem ordens dos representantes da Instituição.
As férias são marcadas de acordo com as conveniências da Instituição (no mês de Agosto).
Os Docentes recebem remuneração certa e periódica.
Quando faltam têm que justificar as faltas, caso contrário, as faltas são descontadas na remuneração que a Instituição lhes paga.

Por isso, e dado esse circunstancialismo, aparecem despidos de qualquer relevância aqueles outros factos, da emissão de “recibos verdes”.

O não pagamento de prestações típicas do contrato de trabalho muitas vezes só se deve considerar como resultante de um incumprimento contratual por parte da entidade empregadora, derivado de uma errada qualificação do contrato, como é o caso.

No que respeita aos “recibos verdes”, os mesmos mais não servem muitas vezes, e este é o caso, para tentar encapotar situações de verdadeira dependência jurídico-laboral.

Mas, como se disse e isso é que releva, a pedra basilar da qualificação do contrato reside sempre no elemento subordinação jurídica, e ele existe nesta situação, com uma clareza que não permite outra conclusão senão a de que os Docentes estão sujeitos, na execução do seu trabalho, às ordens, direcção e fiscalização do dador de trabalho.

Nestes termos, e no âmbito do art.º 132º, n.º 3, do Cod. do Trabalho, conta para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento de sucessivos contratos, correspondendo esta antiguidade a um *todo*. Sendo que constitui contra-ordenação grave esta violação, nos termos do art.º 655º, n.º 2, do mesmo normativo.

*Pelo Gabinete Jurídico
O Advogado*

(António Mateus Roque)