

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**C I R C U L A R: Nº 21/2009**

**ASSUNTO** : Alteração do Código do Trabalho -- Nº5  
Trabalho Temporário

Uma das críticas que se formulava, com insistência, ao antigo Código do Trabalho era ter deixado de fora alguns contratos, que tinham intensas relações com o contrato de trabalho, nomeadamente:

- **Contrato de serviço doméstico** – que era, e continua a ser regulado pelo Decreto-Lei nº235/92, de 24 Outubro, e que apresenta algumas alterações relevantes em relação ao regime geral dos contratos de trabalho.
- **Contratos de trabalho temporário** – que era regulado pela Lei nº19/2007, de 22 Maio.

Ora, se o primeiro continua a ser regulado pelo Decreto-Lei indicado, o Contrato de Trabalho Temporário viu a sua existência e regulamentação introduzida no Código Trabalho (revisto), passando a integrar mais uma das subsecções (VI), da Secção IX, que trata de “modalidades de contrato de trabalho”, que são, além deste:

- contrato a termo resolutivo, os vulgares contratos a termo certo e incerto;
- contrato de trabalho a termo parcial, que não é novidade;
- contrato de trabalho intermitente, novidade absoluta, que trataremos no futuro;
- contrato de comissão de serviço, que também não é novidade; e,
- contrato de trabalho temporário, que é novidade, integrado no Código Trabalho.

A regulamentação geral do contrato de trabalho temporário consta dos artºs172 a 192, do Código (revisto). Ou seja, 20 artigos, quando a Lei nº19/2007 tinha 52 artigos ! Ora, não encontramos na Lei nº7/2009, que aprovou e apresenta em anexo o Código do Trabalho (revisto) a revogação daquela Lei nº19/2007 que, regulava até agora este tipo de contrato.

A regulamentação do contrato de trabalho temporário, agora recolhido no Código, reproduz na maior das vezes a regulamentação anterior, por vezes de forma diferente. Assim, contudo, há alterações como as definições apresentadas no artº172, de

- a) **contrato de trabalho temporário** – que é o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, o qual vai prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado á empresa de trabalho temporário.
- b) **contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária** – que é contrato por tempo indeterminado celebrado entre

uma ETT e um trabalhador, o qual vai prestar temporariamente trabalho a utilizadores, mantendo-se vinculado á empresa de trabalho temporário.

- c) **Contrato de utilização de trabalho temporário** – que é o que lhe interessa, pois é o contrato de prestação de serviços a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

**ATENÇÃO** – são nulos estes contratos quando celebrados por ETT não titular de licença para o exercício da respectiva actividade. Portanto, antes de contratar com uma ETT exija que lhe seja presente (e tire fotocópia) da licença. Mais, antes de celebrar o contrato de utilização, mesmo com ETT licenciada, exija que lhe seja presente (e fotocopie) o contrato de trabalho temporário; ou, o contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado entre o trabalhador e a ETT. É que, se nenhum destes existir, pressupõe-se que vigora um contrato sem termo entre o trabalhador e a ETT.

**Importante**, os fundamentos admissíveis para celebrar este contrato (contrato de utilização), são os que constam do artº175. Repare ainda que os prazos em que o contrato de utilização pode ser celebrado, foram alterados:

- ❖ máximo de 12 meses, no caso de acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- ❖ o período estritamente necessário á satisfação da necessidade de utilizador, nos restantes casos previstos no nº1, artº175.

**Muito importante** o que consta do nº1, artº179, e que não é novidade, mas convém ter em muita atenção:

“1- No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou trabalhador contrato a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações”, --- veja o nº1, artº24, da Lei nº19/2007.

embora tenha duas excepções, que constam do nº2, artº179, CT (revisto).

Também não sendo novidade, ter em atenção o nº5, artº175, que proíbe a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário,

“... para satisfação de necessidade que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de oposto de trabalho”.

cautela que tem de se ter, neste período em que as empresas despedem e, depois, podem admitir, pela via do contrato de utilização de trabalho temporário, sem reparar nesta proibição.

Não se esqueça que o contrato de utilização deve ser feito por escrito, em duplicado, e conter as indicações que constam do artº177. Cuidado: será nulo o contrato não celebrado por escrito.

Voltaremos a este assunto.

2 Fevereiro 2009

 João F. Santos