

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 23

ASSUNTO – Uma modalidade de Contrato de Trabalho:
--- o Contrato de Trabalho Temporário

Como se sabe, o Contrato de Trabalho Temporário (CTT) era regulado em lei própria, Lei nº19/2007, até á entrada em vigor do actual Código de Trabalho (CT em 17 Fev. 2009. Desde então, esta modalidade de contrato de trabalho,

É regulada nos artºs 180 a 192, do Código Trabalho.

Uma ideia que gostaríamos de incutir, insistindo na sua importância, é a relação íntima entre o regime do Contrato de Trabalho a Termo, --- artºs 139 a 149, CT ---, e, o Contrato de Trabalho Temporário. Não se pode conceber, ou compreender,. O regime do Contrato Trabalho Temporário sem conhecer o regime do Contrato de Trabalho a Termo. Quem ignorar isto, comete grave erro e as consequências são graves: o trabalhador temporário passa a definitivo, ---nº3, artº176, CT.

Daí, não esqueça que são nulos, --- vide nº2, artº176, CT ---, os CTT celebrados "fora das situações a que se refere o nº1, do artº175"; e, curiosamente, aqui se refere que **apenas se admite** como fundamento,

"(...) nas situações referidas nas alíneas a) a g) do nº2, artº140".

ou seja, as mesmas dos contratos a termo; e, também e apenas nas 4 situações identificadas a seguir, neste nº1, artº175, Código.

É altura de recordar outra ideia, inerente ao contrato a termo e que contagia o contrato de trabalho temporário: o carácter excepcional deste tipo de contratos. E, a propósito, recordamos este Acórdão, da Relação de Lisboa, de 24 Janeiro 2007:

- " 1- Quer o contrato de trabalho a termo; quer o contrato de trabalho temporário, enquanto ele próprio um contrato a termo que também é, revestem-se de nítida excepcionalidade.
- 2- Ambos os contratos, para serem válidos, devem, não só, ser celebrados para prover apenas a qualquer das situações taxativamente previstas na lei, comum para os dois contratos, como obedecer a um determinado formalismo e conter diversas menções, bem especificadas na Lei, destacando-se a indicação em termos de factos e circunstâncias concretas, do motivo ou motivos justificativos da respectiva celebração."

ou seja, a fundamentação é essencial em ambas as modalidades de contrato; deve ser verdadeira; visando situações temporárias e apenas para esse período; e, em qualquer destes contratos, o período máximo está definido no Código:

➡ para o contrato a termo, vêr as 3 alíneas, do artº148, Código;

➡ para o contrato temporário, vêr o nº3, artº175, Código.

Um problema que deve estar sempre presente é o do "acidente de trabalho", enquanto vigorar o contrato de utilização do contrato de trabalho temporário. Daí, deve ter em atenção que a al.c), nº1, artº177, Código, exige que o contrato entre a Empresa utilizadora e a empresa trabalho temporário (ETT) refira a caracterização do posto de trabalho e respectivos riscos profissionais; e, repare-se agora no nº3, deste artº177, muito importante:

"3- O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este, **sem o que** o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes."

portanto, ao contratar com uma ETT, e ao celebrar o contrato, exija sempre fotocópia da Apólice, para anexar ao mesmo. Pois, como viu, se assim não for, fica solidário com o pagamento de qualquer indemnização, em razão de acidentes de trabalho.

A utilização de trabalho temporário, nestes tempos difíceis e de crise, pode ser uma boa "ferramenta" para a sua Empresa. O risco, na nossa opinião, é inferior ao da contratação a termo, directa. E, embora admita que seja discutível, é nossa opinião que em termos de custos, a contratação via uma empresa de trabalho temporário, não é mais caro que a contratação a termo, directa. O problema é que as Empresa não adicionam a todos os custos inerentes á contratação a termo, ---- retribuição, compensação, subsídios, descontos, seguro, etc ----, o valor "risco" que correm, se celebrarem um contrato a termo, não conforme. E,

Infelizmente, que isso venha a acontecer é muito provável, pois, como alertamos insistentemente, celebrar um contrato a termo exige quase um curso ...

Maç, 2012

Carlos F. Santos Carvalho