

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Circular: 33^a

MÊS

FEBRIL

Assunto: Trabalho temporário – Contrato de utilização.
Indicação do motivo justificativo – Cuidados.

Desde sempre pugnamos para o recurso ao “trabalho temporário”, --- sempre que possível e adequado à situação de carência pontual de mão de obra.

A utilização de trabalho temporário comporta menos riscos que o recurso aos contratos de trabalho, a termo certo e incerto. Acresce que gerir a mão de obra desta proveniência (trabalho temporário) tem mais vantagens para a empresa utilizadora. Por exemplo,

Logo que se torna possível ou conveniente dispensar o trabalhador temporário, o efeito de desvinculação pode ser imediato. Já no caso do contrato a termo, é forçoso esperar pelo termo, --- claro, salvo se o empregador estiver disposto a liquidar todos os direitos até ao fim do contrato. O que sai caro!...

Contudo, nem tudo são “facilidades” no recurso ao trabalho temporário. É necessário estar atento, cumprir as regras que, para o contrato de utilização, constam dos arts. 175 a 179, Código do Trabalho.

Note: o “trabalho temporário”, como uma das modalidades de contrato de trabalho, está regulado nos arts. 172 a 192, Código Trabalho. Mas, não só aqui devemos estar atentos à regulamentação deste tipo de contrato.

Mas também, ao DECRETO-LEI N.º 260/2009, de 25 Setembro, o qual regula

“ (...) o exercício e o licenciamento da actividade da empresa de trabalho temporário.” Ora,

O contrato de utilização de trabalho temporário, é o contrato que as Empresas, como “utilizadoras” celebram com uma empresa de trabalho temporário, --- ver a al. c), art.º 172, CT.

Daí, não podemos ignorar o que diz esse Decreto-Lei. Ora, diz o art.º 8, n.º 1, desse diploma:

“ 1 – O exercício da actividade de empresa de trabalho temporário está sujeita à emissão de licença, que deve constar de alvará numerado.”

Portanto, deve ter todo o cuidado em apenas e só realizar contratos com empresas de “trabalho temporário (ETT) devidamente legalizadas: portadoras de alvará. Ora,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Perguntará: como posso eu controlar, acautelar-me, e só contratar com uma empresa (ETT) devidamente legalizada?

É fácil, se cumprir o seguinte:

a) - Ir ao site do Ministério Emprego, procurar a publicação periódica do mesmo, o Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) e procurar aí a última listagem das ETT autorizadas/legalizadas.

Esta ajuda decorre do n.º 2, art.º 8, do Dec.-Lei n.º 260/2009, que obriga o Ministério a manter actualizado e disponível por via electrónica o registo nacional das empresas de trabalho temporário. Logo, ou na relação do B.T.E.; ou, por via deste registo electrónico, pode aceder e ver se a ETT está ou não legalizada. Esta consulta deve ser feita no acto de contratar pois, entretanto, pode ter caducado ou retirado o alvará.

b) - Depois, não esquecer que no contrato que vai celebrar com a ETT, --- obrigatoriamente por escrito ---, é obrigatório que, na identificação da ETT, conste, como exige a al. a), n.º 1, art.º 177, Código Trabalho,

“ a) – (...), o número e a data do alvará da respectiva licença.”

c) - O que aliás não é obrigação que decorra só daqui, mas também da al. a), n.º 2, art.º 9, do Decreto-Lei n.º 260/2009.

Portanto, esteja atento e cumpra estas diligências:

— Veja na listagem electrónica do Ministério se a ETT com quem vai contratar tem licença e alvará, válido;

— Exija sempre que do contrato escrito que vai celebrar com a ETT esteja consignado o número e a data do alvará da licença.

Perguntará: e depois, se eu me desleixar e não tiver o cuidado de me informar e exigir aquela referência; que mal vem ao mundo? --- Pois, arranja um grande e custoso problema. Desde logo,

O n.º 1, art.º 173, CT, considera que o contrato celebrado com uma ETT não titular de licença, “... é nulo”. Depois, o que é grave, muito grave, Determina o art.º 174, Código, cujo título é

“Casos especiais de responsabilidade da ETT ou do utilizador”

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

repare, do utilizador, que um contrato de utilização celebrado com uma ETT, "... não licenciada",

" 1 – (...) responsabiliza solidariamente esta **e o utilizador** pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos 3 anos, bem como os encargos sociais correspondentes."

" 2 – o utilizador é subsidiariamente responsável pelos créditos do trabalhador relativos aos primeiros 12 meses de trabalho e pelos encargos sociais correspondentes."

o que se considera uma violência; um castigo exagerado para que se esquece de tomar as devidas cautelas ao contratar com uma ETT.

Outro aspecto do contrato de utilização, a celebrar com uma ETT, que deve estar atento é que esse contrato,

" 3 – (...) 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 de acidente de trabalho."

tal como impõe o n.º 3, art.º 177, CT. E, repare, a apólice deve estar **"...em anexo"** ao contrato, --- naturalmente, uma fotocópia. Não facilite, também, neste aspecto. Não é "mostrar" a apólice; é, anexar!

Por fim, outro aspecto importante: o art.º 177, CT, indica em termos imperativos o que deve constar do contrato de utilização, de trabalho temporário, --- "... deve conter". Ora,

Entre estes, e dos mais importantes, deve conter,

" b) – motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador."

e isto é tanto, ou ainda mais, importante que, não existindo o motivo ou sendo o mesmo mal apresentado, terá como consequência:

— "(...) considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.", tal como diz o n.º 6, do art.º 177, CT, --- redacção da Lei n.º 53/2011.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Como se compreende, é o utilizador obrigado a sobrecarregar o seu quadro de Pessoal com uma admissão forçada, o que pode ser nada conveniente para o mesmo. Mas,

Que isto é assim, sem dúvidas, transcrevemos o douto. ACORDÃO do S.T. Justiça, de 19 Novembro 2014:

" 1. O contrato de utilização de trabalho temporário, nos termos do artigo 177.º, n.º 1.a.l.b), e n.º 2 do Código do Trabalho deve conter o motivo justificativo do recurso àquela forma de trabalho com menção expressa dos factos que integram aquele motivo justificativo e que permitam o estabelecimento da relação entre a justificação invocada e o termo estipulado no contrato;

2. Não satisfaz as exigências decorrentes dos dispositivos legais citados no número anterior, a indicação no contrato, como motivo justificativo, do conteúdo de uma norma legal acrescido de referências a acumulações temporárias de actividade que não permitam estabelecer qualquer relação entre essas acumulações e a sujeição do contrato a termo indeterminado.

3. A insuficiência da justificação inserta no contrato de utilização para o recurso ao trabalho temporário acarreta a nulidade do contrato, considerando-se, nos termos do n.º 5 do artigo 177.º do Código do Trabalho, que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo."

Como se vê, e este Acórdão é muito claro, os esquecimentos; ou, lavrar um contrato de utilização com ligeireza, pode trazer graves consequências. Esteja atento.

