CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: ABRIL **CIRCULAR N.º 31/2016**

ASSUNTO: Trabalho Temporário – Modalidade: Regime de Trabalho Temporário.

É quase certo que irá acontecer: o Governo, pressionado por os outros partidos que o apoiam, vai mexer no regime da modalidade do contrato de trabalho, **a termo resolutivo**. Agora,

Parece quase certo que o fará em relação à contratação de jovens, melhor dito, **"contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego"**. Repare: a nível europeu, --- não esquecendo que existem milhões de desempregados no continente, o que é atirado para baixo do tapete para obrigar a Europa a receber mais uns milhões da Ásia e África ---,

Aconselha a OCDE que os Estados criem, no quadro salarial, um nível salarial específico para os que pretendem aceder ao mercado de trabalho. Particularmente baixo, mas tal procedimento permitia: ultrapassar essa barreira, pelos jovens, o acesso ao trabalho; depois, embora salário mínimo (abaixo da retribuição mínima mensal), seria um estímulo ao início de vida. Claro, tal procedimento continha perigos, os "exploradores da mão de obra", --- o homem é lobo do homem ---, mas é para evitar abusos, atropelos à Lei, que o controle existe por meio da inspecção, a ACT. Pois bem,

Quando se "pensa" assim na Europa, o governo português envereda pelo caminho contrário: dificultar o acesso ao 1.º emprego!

Contudo, a nossa finalidade é: partindo dessa ameaça real, apresentar soluções. Embora com grandes condicionalismos, recentemente lembramos o contrato de trabalho, **"em comissão de serviço"**. Ou, ainda, o contrato a tempo parcial. Nesta circular,

Lembramos uma outra modalidade: o contrato de trabalho, **em regime de trabalho temporário**. Ora, é forçoso

Que o Empregador tenha uma **ideia clara** deste prestável contrato de trabalho. Desde logo, não esqueça que quando contrata com uma Empresa de Trabalho Temporário (ETT), o trabalhador que esta lhe cede não vem do desemprego: vem do Quadro de Pessoal dessa ETT. Confuso? – Não, como vai ver. Repare,

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

O trabalho temporário é, no fundo, a situação

" Em que uma empresa cede a outra um ou mais trabalhadores, para que esta o utilize durante um período delimitado, recebendo em troca da cedência uma remuneração."

no fundo, é um negócio, tipo **"aluguer"**, só que: de trabalhadores. Daí, o mesmo ser conhecido também como "contrato de locação de trabalhadores". Lembre: locação = arrendamento, art.º 1023, Cód. Civil. Ora,

No contrato de trabalho temporário há, existem dois (2) contratos a considerar:

- o "contrato de trabalho temporário", contrato trabalho a termo celebrado entre uma ETT e um trabalhador. Que,
  - pode reverter a forma de contrato trabalho por tempo indeterminado –
- o "contrato de utilização de trabalho temporário", em que o primeiro é um contrato bilateral: ETT Trabalhador; o segundo, este, é um contrato trilateral: a ETT – a Empresa utilizadora – o Trabalhador.

Nunca esqueça: o contrato de utilização, ou seja, o que a sua Empresa vai celebrar com a ETT, tem sempre de revestir a **forma escrita**. Nada de trinta e um de boca! – Importante: só as ETT com **licença** passada podem actuar, "alugar" trabalhadores, depois de prestarem **uma caução**. Como se costuma dizer: as ETT têm de estar legalizadas: ter um alvará. Agora,

O coração da questão: os contratos de utilização só podem (imperativo) ser celebrados tendo como "FUNDAMENTO" o seguinte:

- em algumas das situações previstas nas als. a) a g), n.º 2, art.º 140, Cód. Trabalho;
- além destas, as mais quatro (4), indicadas no n.º 1, art.º 175, CT.

Atenção: no n.º 2, art.º 140, CT, temos 8 situações, a título de exemplo, --- como diz o n.º 2, "nomeadamente". Indo agora para os contratos de trabalho, de utilização temporário, repare que aqueles 8 "exemplares", 7 deles passam para este tipo de contratos; e, são acrescentados mais 4 (n.º 1, art.º 175), ou seja, ficamos no total com 11 (onze) FUNDAMENTOS, mas certos; nem mais um! – Repare, por favor na diferença. E que é muito importante e deve ser tido em alta consideração,

Por duas razões:

a) - porque, o n.º 1, art.º 176, CT, não deixa dúvidas que:

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

" 1 – Cabe **ao utilizador** a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário."

portanto, veja bem o que está a invocar para "FUNDAMENTAR" o recurso ao trabalho temporário. Se houver problemas, neste caso, a ETT salta fora e a sua Empresa é que fica com a batata quente nas mãos. Depois,

b) - agora no n.º 2, art.º 176, que diz em termos imperativos:

" 2 – É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se refere o n.º 1, do artigo 175, CT."

Quanto aos "FUNDAMENTOS" das situações previstas no n.º 2, do art.º 140, CT, --- as tais 7 situações ali indicadas, als. a) a g) ---, lembramos que não deve facilitar. Como reiteramente alertamos dezenas de vezes, por ex., no caso da al. f), n.º 2,

" f) – acréscimo excepcional de actividade da empresa."

nunca, por nunca, apenas utilize esta designação. Não diz nada. Refira sempre, e relacione com o tempo de contratação; e, indicando a situação, ou situações, concretas que o obriga a contratar. Portanto,

Se é certo que o "fundamento" desta al. f); ou, todos os casos (4) indicados no n.º 1, art.º 175, CT, permitem uma certa "indefinição", não facilite. Lembre-se que a chave deste problema está no n.º 3, art.º 141, CT, quando diz:

" 3 – (...), a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado."

Todas as empresas, que contratam a termo resolutivo: ou, usam trabalho temporário, deviam ter o acima transcrito afixado à porta da sua secção de "Recursos Humanos"!

Portanto, tenha especial cuidado em "FUNDAMENTAR" o contrato de utilização de trabalho temporário. Repare que o n.º 2, art.º 177, CT, volta a repetir o que acima transcrevemos e consta do n.º 3, art.º 141, CT. Por alguma razão será...; certamente, não será para gastar tinta!

Carlos F. Santos Carvalho

VOLTE, S.f.f.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

A seguir, veja com atenção o que deve (imperativo) "**constar**" esse contrato, obrigatoriamente por escrito; e, consta do n.º 1, art.º 177, CT. Depois,

O n.º 3, do mesmo art.º 177, obriga:

" 3 – (que o contrato)... deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidente de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este (...)."

portanto, **apensa** (junta) a cópia da Apólice, e não a mera referência à Apólice no texto do contrato. Se não o exigir, a consequência é grave:

" 3 – (...), o utilizador (a sua Empresa) é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho."

Não abuse, em tempo de utilização, na utilização de trabalho temporário: repare que o art.º 178, CT. Em princípio, não pode exceder os 2 (dois) anos. Mas, pode ser de 6 meses ou 12 meses, nos casos previstos no n.º 2, art.º 178, CT.

Tal como no contrato a termo, certo, no contrato de utilização de trabalho temporário é "PROIBIDO" os chamados: "contratos sucessivos". Também aqui funciona a regra do período de "nojo", de 1/3 do tempo para o mesmo trabalhador vir a ocupar o mesmo posto de trabalho.

Negociar a contratação de trabalhadores, para utilização temporária, com empresa NÃO licenciada **é um perigo**. Voltamos a insistir e alertar. As consequências constam do art.º 174, CT. É só isto:

a) - a empresa utilizadora responsabiliza-se "...solidariamente" o utilizador pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho; da sua violação ou cessação, "...relativamente aos últimos três anos"; e, ainda pelos encargos sociais.

b) - fica solidariamente responsável pelos créditos do trabalhador nos primeiros 12 meses de trabalho; e, ainda, pelos encargos sociais.

Portanto: contratar em termos de trabalho temporário, sem dúvida, sempre que necessite. Mas, faça-o conscientemente, e com conhecimento de todas as suas implicações.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt