CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: 70: Agosto **CIRCULAR N.º 70/2016**

ASSUNTO: Limitação da liberdade de trabalho.

É um artigo ignorado do Código Trabalho (versão 2009): o art.º 138. Com o título que serve de referência a esta Circular, diz o mesmo:

> "**É nulo o acordo entre empregadores**", nomeadamente de contrato de utilização de trabalho temporário, que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão ao pagamento de uma indemnização".

chamando nós a atenção para o seguinte:

a) – o artigo começa com uma regra geral, a primeira frase (vai em negrito);

b) – depois, dá um exemplo, concreto ("nomeadamente"), visando o trabalho temporário.

c) – por fim, identifica o que os empregadores não podem fazer.

Perguntará: qual a razão deste "cuidado" do Legislador em regular aqui o caso do "contrato trabalho temporário?" – Desde logo, não esquecer que o trabalho temporário (TT) só seria regulado em 1989: Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 Out.. Ora,

Como sector novo do direito trabalho, aconteceu que as Empresas Trabalho Temporário (ETT) repararam que os "seus" trabalhadores (que cediam às empresas utilizadoras), estas, quando lhes agradava o desempenho do trabalhador temporário, aliciavam o mesmo a realizar um contrato trabalho definitivo, consigo. Claro, defraudando assim o "quadro de pessoal" da ETT. Ora, esta "vive" de alugar os seus trabalhadores. E, assim, viam voar esta fonte de rendimento do quadro! O que não é caso único:

O mesmo se passa com o empregador que custeia um curso de formação, a um seu empregado e este, de diploma na mão, põe-se a andar para a concorrência. Daí,

As ETT passaram a incluir nos contratos de utilização, – ou, por acordo escrito, anexo ao contrato – a proibição da empresa utilizadora de contratar o trabalhador temporário; ou, no caso de o fazer, fixando desde logo um "custo", uma indemnização. Ora,

Tal prática, violava a nossa Constituição, – ver al. b), n.º 2; e, o n.º 1, ambos do art.º 58 –, e o n.º 1, art.º 23, da Declaração Universal dos Direitos do Homem. E, este princípio da limitação da liberdade de trabalho,

E para não falar da Jurisprudência, o Código Trabalho (versão 2003), já o consagrava no art.º 148, mas em termos mais simples. Dizia esse Código:

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

"São proibidos quaisquer acordos entre empregadores no sentido de limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenham prestado serviço."

o que poderá comparar com a redacção do actual (vigente) art.º 138, CT/versão 2009, muito mais abrangente. Agora não há duvidas, ferindo-se logo de nulidade (o acordo) que os empregadores celebrem em violação à Lei. E, efectivamente, onde estas "habilidades" apareciam com mais frequência, – por iniciativa das ETT –, era nos contratos de utilização do trabalho temporário. Daí, aquela referência especial, exemplificativa, no art.º 138, CT. Aliás,

Não obstante a proibição legal, contida no referido art.º 138, CT, tais "acordos" **são nulos**; logo, quem os pretenda impor não terá qualquer sorte. E,

Resulta para os contratos de utilização de trabalho temporário, e como uma das **obrigações** do empregador-utilizador, do n.º 11, do art.º 185, do CT. Diz esse n.º 11:

" 11 – O utilizador **deve informar** o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, **com vista à sua candidatura**".

E, NOTE, o n.º 12, deste art.º 185, CT, considera contra-ordenação grave a violação do constante do n.º 11, como ali se contem:

" 12 – Constitui contra-ordenação **grave** (...) a violação do disposto no número anterior (n.º 11)". Ora,

Se o trabalhador temporário tem acesso, no seio da empresa utilizadora, à tal informação... de "postos de trabalho disponíveis", que esta é obrigada a fazer; e, se quiser, pode apresentar "...a sua candidatura", é de concluir que, mesmo que exista o tal "acordo", a empresa utilizadora, em face da candidatura do trabalhador/temporário pode contratá-lo, sem correr qualquer risco.

Pretendemos com esta Circular chamar a atenção para as empresas que "utilizam" trabalho temporário da obrigação de fazerem a tal **informação**, exigida pelo n.º 11, do art.º 185, CT; e, a gravidade da contra-ordenação (grave) se não o fizerem. Claro,

Nada obriga, depois, a empresa utilizadora de contratar, obrigatoriamente, aquele trabalhador. Mas, se não fizer a informação – **atenção**, para posto de trabalho "...para funções idênticas às exercidas por este" –, corre o risco de, por denúncia do interessado, vir a ter problemas com a ACT, ou seja, que lhe seja instaurado um processo de contra-ordenação, grave.

Carlos F. Santos Carvalho

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