

ASSUNTO: CONTRATO DE TRABALHO A TERMO – CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO (UTILIZAÇÃO).
RELAÇÃO ENTRE ELES – DIFERENÇAS.

Há uma relação muito **próxima** entre estas duas “modalidades” de contrato de trabalho: contratos de trabalho a termo; contrato de trabalho temporário. Basta referir isto:

O n.º 1, do art.º 175, Código Trabalho (CT), integrado na regulamentação dos contratos temporários, tem esta redação:

“ 1 – O contrato de utilização de trabalho temporário **só pode ser celebrado** nas situações referidas nas alíneas a) a g), do n.º 2, art.º 140, (...).

Ora, a regulamentação do contrato a termo resolutivo, contrato a termo certo, vai dos arts. 139 a 149, logo, o art.º 140, CT, integra-se na regulamentação dos contratos a termo.

Sempre aconselhamos o recurso ao trabalho temporário, **desde que** a ETT (Empresa de Trabalho Temporário) seja uma empresa devidamente licenciada, --- ver n.º 1, art.º 173, CT; **que** o contrato de utilização de trabalho temporário seja celebrado por escrito, --- ver n.º 1, art.º 177, CT; **a duração** do contrato de utilização não excede o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador, --- ver n.º 3, art.º 175, CT. Estas são as **três condições essenciais**, básicas.

O trabalho temporário faz correr ao Empregador menos riscos que o contrato a termo. Repetimos: **desde que** seja feito no cumprimento das regras apresentadas nos arts. 172 a 192, CT, que no que refere à modalidade, “Trabalho Temporário”, contêm a regulamentação.

A finalidade da presente circular sobre:

“Duração de contrato de utilização de trabalho temporário”.

ou seja, o que consta do art.º 178, CT.

Depois de, no n.º 1, referir que

“ 1 – O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado **a termo** resolutivo, certo ou incerto”.

o que mais uma vez demonstra a ligação entre as duas modalidades, contrato a termo resolutivo --- contrato de utilização de trabalho temporário,

O n.º 2, deste art.º 178, versa sobre a **duração** do contrato de utilização de trabalho temporário. Ora,

Como se sabe,

- no contrato de trabalho a termo, certo, sobre a duração rege o art.º 148:
 - “ 1 – O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até 3 vezes e a sua duração não pode exceder:
 - a) - 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
 - b) - 2 anos, nos demais casos previstos n.º 4, art.º 140, --- lançamento nova actividade; início de laboração de empresa ou estabelecimento;
 - c) - 3 anos, nos restantes casos.

- no contrato de trabalho de utilização de trabalho temporário, rege o art.º 178:
 - “ 2 – A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respectivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa”.

E, não esqueça, o n.º 4, art.º 178, CT, determina:

“4 – No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contro de trabalho sem termo”.

Portanto, a “duração”, possível, dos contratos a termo e temporários são muito diferentes; o que deve ter em atenção. Quanto ao resultado do contrato continuar para além dos prazos previstos para qualquer deles,

Já não haverá diferença pois, em relação à modalidade, contratos a termo, lá diz o n.º 2, al. b), do art.º 147:

“ 2 – Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

...

b) – Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações (...).”

sendo que a única diferença é que no contrato temporário terá 10 dias de “desculpa”; no contrato a termo, este cai imediatamente, passando a vigorar um contrato definitivo (sem termo).

Portanto, até neste aspecto o contrato temporário é mais vantajoso.

Contrato de trabalho temporário, feito em obediência às normas legais, com uma ETT licenciada e de confiança, é preferível a um contrato a termo. Contudo, depende da utilização que pretende dar o trabalhador que vai contratar.

BONS contratos.

