

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 93/2018

— Louvor ao CONTRATO UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO.

— Mas: CUIDADO!

Está regulada esta modalidade de Contrato de Trabalho, TRABALHO TEMPORÁRIO, nos arts. 172 a 192, Código Trabalho. Concretamente, o Contrato de Utilização de Trabalho Temporário, nos arts. 175 a 179.

Ora, tenha em muita atenção o que consta do n.º 1, art.º 173, do Código:

“ 1 - É nulo o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário (...) celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respetiva atividade”.

o que terá como consequência, além da responsabilidade solidárias pelos créditos que o trabalhador tenha sobre a ETT (Empresa Trabalho Temporário), --- n.º 1, art.º 174 ---, que a empresa utilizadora, aberto processo de contra-ordenação muito grave, venha a pagar uma coima elevada, milhares de Euros. Daí,

CUIDADO com quem celebra este tipo de contrato.

Feito este alerta, não temos dúvidas que este tipo de Contrato, celebrado obrigatoriamente por ESCRITO, tem muitas **vantagens**. E,

Que são de destacar:

- A - Com toda a probabilidade, irá contratar um trabalhador com o perfil adequado ao posto de trabalho que pretende preencher, temporariamente; pois, passou pelo crivo da ETT que, no recrutamento de trabalhadores, é exigente.
- B - Com toda a probabilidade vai beneficiar da experiência e práticas acumuladas pelos trabalhadores temporários, que já a praticaram em outras empresas. Daí, o contratar depois, definitivamente.
- C - Como as ETT só fazem isso, --- contratar pessoal; e, ceder depois esse pessoal ---, os procedimentos administrativos ligados à contratação de trabalhadores está garantida a legalidade dos procedimentos, não correndo assim riscos.
- D - Com toda a probabilidade, têm à mão um trabalhador qualificado e imediatamente produtivo, temporariamente, sem estarem a perder tempo de andar à procura; ou, ele lhe venha bater à porta. Daí,
- E - O processo de selecção e o período de experiência são suprimidos; não há hiatos de preenchimento temporário de um posto de trabalho, só ou em equipa.
- F - Importante, além de se libertarem do processo de recrutamento e do período de experiência (normalmente), o mesmo se verifica no processamento de salários; no

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

cumprimento das obrigações sociais e legais; e, no exercício do poder disciplinar e consequente risco de reacção do trabalhador. E,

- G - Não obstante, continuam a reservar para si o poder de direcção e autoridade sobre o trabalhador, sem colocar em risco a orientação empresarial na Empresa.
- H - Têm sempre a mão, sem qualquer custo, uma base de recrutamento e aprovisionamento de mão de obra, qualificada, para preencher um posto de trabalho permanente.
- I - As ETT estão sobre forte vigilância da inspecção do trabalho, --- até por denúncias dos sindicatos, que não concordam com este tipo de contrato ---, pelo que o código de procedimentos a que as ETT estão sujeitas, --- vide arts. 185 a 192, CT ---, são uma garantia para as Empresas.

Repare: estas vantagens estendem-se até aos **próprios Trabalhadores**. É só reparar que:

- 1 - Adquirem experiência e qualificações, conforme vão preenchendo vários postos de trabalho; tomam contacto com vários meios de trabalho; processos de trabalhar, pelo que vão adaptando as suas capacidades ao meio.
- 2 - Adquirem acções de formação (ver art.º 187, CT) e de reciclagem da ETT a que estão vinculados.
- 3 - Vão tendo, sempre, legalmente garantida a retribuição, que o utilizador pratica, para o desempenho das mesmas funções.
- 4 - O Trabalhador, ao caminhar na sua vida profissional, encontra mais cedo um posto de trabalho, uma função, que melhor se adequará as suas qualificações; às suas capacidades físicas.
- 5 - O Trabalhador sabe que a sua ETT terá de vigiar e assegurar a sua segurança e saúde no trabalho, como se pode ver no art.º 186, do Código do Trabalho, --- vide ainda o n.º 2, art.º 185.
- 6 - Enriquece o seu currículo, o que lhe pode facilitar o acesso mais fácil a um posto de trabalho permanente. Aliás, o utilizador é obrigado a informar o trabalhador temporário da existência de postos de trabalho disponíveis, com vista à sua candidatura, --- n.º 11, art.º 185, CT.
- 7 - A sua ETT tem capacidade técnica para o aconselhar a orientar a sua carreira profissional.

Por tudo isto, e pelos custos e perigos do contrato a termo resolutivo, pense se não será melhor utilizar, também, o trabalho temporário. Mas, sempre com cautelas! Cautelas, e caldos de galinha...

