

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº96/2009

ASSUNTO: Empresas de Trabalho temporário – Regulamentação
Agências de emprego privadas

Solicitamos a leitura prévia da n/ Circular nº21/2009, de Fevereiro. Como aí se referiu, o trabalho temporário não tinha regulamentação no Código do Trabalho/versão 2003, mas da Lei nº19/2007, de 22 Maio. Esta situação terminou,

Com a entrada em vigor a 17 Fevereiro, do corrente ano, do novo Código do Trabalho. Passou a ser regulamentado o “CONTRATO DE UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO” nos artºs 175 a 179; e, o “CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO”, nos artºs180 a 192.

A regulamentação constante do novo Código não abrangia a que constava dos artºs 3 a 17, da lei nº19/2007, ou seja, a regulamentação do exercício da actividade das ETT (empresas trabalho temporário). Daí, e porque necessário,

Acaba de ser publicado o **Decreto-Lei nº260/2009** de 25 Setembro, que visa:

- regular o exercício e licenciamento da actividade da empresa de trabalho temporário; e,
- regular o exercício e licenciamento da actividade da agência privada de colocação de candidatos a emprego.

É natural que perguntem: e que temos nós a vêr com isto? ! – Bastante. Desde logo, como diz o nº1, artº5,

“1- O exercício da actividade de **cedência temporária** de trabalhadores para ocupação **por utilizadores** encontra-se sujeito a licença (...)”.

pelo que, ao contratar com uma ETT deve sempre ter presente o que consta do nº1, artº8, deste novo diploma:

“1- O exercício da actividade da empresa de trabalho temporário está sujeito á emissão de licença, que deve constar de alvará numerado”.

portanto, deverá ter cuidado em apenas contactar e contratar com uma ETT que esteja licenciada e exiba o seu alvará. Lembramos que,

Nos termos do artº173, Código Trabalho, é **NULO** o contrato de utilização celebrado, "... por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade". E, se é certo que para a sua empresa, nessas circunstâncias, não terá consequências desagradáveis, --- já que o nº3, deste artº173, determina que o trabalho é prestado á ETT em regime de contrato sem termo ---, já deverá ter sempre em atenção que, se a ETT estiver legal (licenciada), então,

A sua preocupação deve ser outra: como diz o nº5, artº173, ao utilizar o trabalhador cedido pela ETT,

"5- (...) sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, **considera-se** que o trabalho é prestado a esta empresa (a ETT) em regime de contrato de trabalho sem termo".

o que lhe será indiferente. Só que, é sempre desagradável ter ao seu serviço um trabalhador (cedido pela ETT) em conflito com a sua entidade patronal.

Por fim, o facto de celebrar um contrato de utilização de trabalho temporário com empresa (ETT) não legalizada, (não licenciada), também sobra para si: é que, nos termos do nº7, do artº173, pratica uma contra-ordenação **muito grave**. Ora, a coima, por ex., para as empresas cujo volume de negócios esteja entre os 500.000 e os 2.500.000, em caso de negligência, a coima varia entre as 32 e as 80 UC (unidades de conta). Como o valor da UC é de 98,00€, é só fazer as contas !

É natural que pergunte: e como vou saber se a ETT está licenciada ? --- responde o nº2, artº8, deste Dec.- lei nº260/2009: o serviço público de emprego \emptyset mantém actualizado e disponível por via electrónica para acesso público,

"(...) o registo nacional das empresas de trabalho temporário, o qual identifica as empresas licenciadas e aquelas em que ocorra a suspensão da actividade; caducidade ou cessação da licença, com indicação, face a cada uma, da sua denominação completa, domicílio ou sede social e número do alvará."

podendo inclusivé, "... pedir certidão das inscrições nele constantes".

Portanto, só irá errar com a ETT com que negoceia, se quiser, ou estiver distraído.

Este Decreto-Lei nº260/2009 entra em vigor a 25 Outubro 2009.

Outubro 2009

Carlos F. Santos Pereira