

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR Nº72/2011

**ASSUNTO** : Contrato de Trabalho Temporário  
Possível aumento da sua importância

Os avanços, --- e também os recuos ... ---, da actividade laboral, no meio industrial tem tido como resultado, além de outras, o aparecimento de “contratos”, digamos, especiais. Ignorar os mesmos,

Pode resultar em que as Empresas estejam a perder a possibilidade de actuar na contratação de trabalhadores, não utilizando todas as modalidades postas ao seu dispor. Daí,

E em relação aos tais “contratos/especiais” lembro ainda na década de 80, do século passado, o “contrato a termo” tão vilipendiado e agora ameaçado (a acreditar em certas notícias); o contrato intermitente; o contrato comissão de serviço; o contrato de teletrabalho; e, o contrato de trabalho temporário.

Vamos dedicar alguma atenção a este último, pois tem o mesmo certa expressão por essa Europa fora, o que não acontece em Portugal. Ora, a arredar-se, --- ~~o~~ a tornar ainda mais difícil o recurso ao contrato de trabalho, a termo ---, as Empresas ficarão reduzidas á utilização do contrato de trabalho temporário, para gerir, temporariamente, o seu Quadro de Pessoal. Assim,

Arredada a sua regulamentação do CÓDIGO DO TRABALHO/versão 2003, --- constava do Decreto-Lei nº358, que já era 1989 ---, com o CÓDIGO DE TRABALHO, versão de 2009 (em vigor) passou a ter a sua previsão e regulamentação no próprio CÓDIGO, interessado os artºs 172 a 192. Sendo 20 artigos, repare que uma parte não lhe terá interesse directo, mas ás ETT, empresas de trabalho temporário. Diria que pode “dispensar” os artºs 180 a 184; e, daí, até ao artº192, muita outra regulamentação não lhe dirá respeito, --- veja, por ex., o artº192. Portanto,

Fixar a sua atenção numa dúzia de artigos, artºs 172 a 182, não será pedir muito ! --- Depois, apenas uma ou outra (poucas) referências esporádicas, como é o caso da al.c), nº1, artº6; ou, o nº8, artº131, Código.

A ideia mestra que deve guardar é que há 2 tipos de contratos, no trabalho temporário, a saber:

- O “contrato de trabalho temporário”, contrato de trabalho a termo, celebrado entre um trabalhador e a ETT (Empresa de Trabalho Temporário, --- al.a), artº172, Código, regulado nos artºs 180 a 182; e,
- Contrato de Utilização de Trabalho Temporário (CUTT), contrato de prestação de serviços a termo resolutivo, celebrado entre uma empresa e

uma ETT (Empresa de Trabalho Temporário, --- veja al.c), artº172; e, regulamentação nos artºs 175 a 179, Código.

Repare neste aspecto importante: o CUTT, além de ter de revestir, obrigatoriamente, a forma escrita, deve conter, como determina o nº1, artº177:

“ ...

b) – motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador” (ou seja, da empresa)

ora, o “fundamento”, tal como consta do nº1, artº175, **só pode**

“(...) ser celebrado nas situações referidas nas als. a) a g), do nº2, do artº140, e ainda nos seguintes casos”:

quer dizer, além dos 7 “motivos” indicados, a título exemplificativo para os contratos a termo (as tais als. a) a g), nº2, artº140), tem ainda mais 4 (quatro) motivos que estão indicados nas quatro alíneas do nº1, artº175, e que aconselhamos a dar uma vista de olhos. Note,

Por favor, que há aqui uma referência a fazer, importante: enquanto nos contratos a termo aquelas 7 alíneas estão ali a título exemplificativo, --- portanto, são aquelas e outras que necessite invocar, desde que cumpra as 2 exigências do nº1, artº140; aqui, nos CUTT são apenas aquelas 7 “razões” (mais as 4 do nº1, artº175, e **mais nenhuma**).

Não podemos deixar de realçar ainda um outro aspecto: o fundamento inscrito na al.f), nº1, artº140, o conhecido:

“f) – Acréscimo excepcional de actividade da empresa”.

que, como se sabe, nunca deve ser empregue com o recurso apenas e só a estes termos (reproduzir a Lei), tem uma particularidade. Como diz o nº2, artº175,

“2- (...), no que se refere á alínea f), do nº2, artº140, considera-se acréscimo excepcional de actividade da empresa o que tenha duração até 12 meses”.

para, logo no número seguinte (nº3), se repisar a ideia mestra dos contratos termo e dos contratos temporários:

“3- A duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário á satisfação da necessidade do utilizador (...)”

Há, ainda , numa condicionante á utilização do trabalho temporário, --- que consideração um absurdo, mas o certo é que lhe devemos obediência --, e que consta do nº3, artº175:

“3- Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhadores cujo contrato tenha cessado nos 12 meses

## CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho”.

Consideramos um absurdo isto porque, a velocidade com que se processa, actualmente, as mutações nas necessidades das empresas, nada garante que a empresa que faça hoje um despedimento colectivo, meia dúzia de meses depois tenha de novo encomendas que lhe permite empregar novamente pessoas. Só que, com a volatilidade da “clientela” que hoje se verifica, nada garante que meses depois seja imperioso dispensar novamente pessoal. E, se este for a contrato de utilização temporária, não tem os custos (absurdos) dos despedimentos dos efectivos ... por meia dúzia de meses. É necessário acabar cm estas aberrações, fruto de uma época em que se tinha “medo” da cambada politico/sindical que, como lapas, se agarram ao tacho “sindicato” !

Outra aberração, --- mas, lei é lei ... ----, é a proibição dos “contratos sucessivos”. Vigora também aqui a regra de um terço já nossa conhecida dos contratos a termo, -- veja nº1, artº143; e, para o contrato de utilização temporária, o nº1, artº179, Código. Hoje, em que desapareceram os contratos para toda a vida, o que é necessário é ter as pessoas empregadas nem que seja por curtos períodos !

Importante: nunca se esqueça que:

- ➡ é nulo o contrato celebrado fora das situações previstas no nº1, artº175, atrás indicados; e, que são em resumo, as indicadas nas als. a) a g), do nº2, artº140; e, as quatro que constam do nº1, artº175;
- ➡ que é incumbência, sempre da empresa utilizadora provar os factos que justificam a celebração do contrato de utilização de trabalho temporário.

E perguntarão: e se eu me “esquecer” dessas obrigações, vem mal ao mundo ? ... Bem, ao mundo não virá, mas a si, não tenha dúvidas: como diz o nº3, artº176:

“3- No caso previsto no número anterior (fazer o contrato fora dos motivos indicados no nº1, artº175) **considera-se** que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho **sem termo** (...)”

como vê, um aborrecimento que certamente não contava !

E, se tem dúvidas que é assim, então aqui vai um douto Acórdão do Supremo tribunal Justiça, de 13 Julho 2005, que visa precisamente a insuficiência (ou existência) da indicação do motivo, por parte da empresa utilizadora, do trabalho temporário

“ I - Á semelhança do que sucede com os contratos de trabalho a termo previstos no artigo 41º, nº1, da LCCT, a exigência do artigo 11º, nº1, alínea b), do Decreto-Lei nº358/89, de 17 de Outubro, quanto á indicação do motivo do recurso ao trabalho temporário por parte

- do utilizador, implica a especificação concreta dos factos e circunstâncias que integram esse motivo;
- II - Não preenche esse requisito a mera referência á fórmula legal (acrécimo temporário de actividade) prevista na alínea b), do nº1, do artº9 desse diploma;
  - III- A insuficiência da indicação do motivo do recurso ao trabalho temporário, por parte do utilizador, determina que o contrato de utilização de trabalho temporário se considere como contrato de trabalho sem termo, celebrado entre o utilizador e o trabalhador (artigo 11º, nº4, do Decreto-Lei nº358/89);”

Portanto, se enveredar ou estiver a contratar trabalho temporário, além dos cuidados com a existência de seguro do trabalhador, -- e só contrate com ETT que estejam legais --, atenção aos termos do motivo porque contrata, ao utilizar o contrato de utilização de trabalho temporário.

Agosto 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro