



Trabalho Temporário

por: **Manuel António Mendes**, Advogado do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Se existe algum mecanismo capaz de responder de forma imediata às necessidades das empresas, cujo "atual" contexto económico dita, de forma arbitrária e imprevisível, a existência de períodos de expansão ou retração das suas atividades, esse é, por excelência, o trabalho temporário.

Pode afirmar-se que o trabalho temporário conhece sempre franca expansão em períodos de maior instabilidade económica, fruto do (justo) receio das empresas na criação de vínculos laborais permanentes em períodos de duração e desfecho incertos. Porém, também não é menos verdade que a diminuição do volume de atividade das empresas pode potenciar o efeito inverso, levando-as a optar por dispensar em primeiro lugar os trabalhadores temporários antes de afetar os seus próprios trabalhadores.

Não obstante, conforme de seguida se demonstrará, a flexibilidade intrínseca ao mecanismo do trabalho temporário torna-o vivamente apetecível em contextos socioeconómicos adversos.

i) Positização e vantagens

Em Portugal (bem como na generalidade dos países europeus), o trabalho temporário surgiu durante a década de sessenta, todavia, foram necessários mais de vinte anos para o nosso legislador reconhecer juridicamente aquele mecanismo, o que sucedeu com a sua consagração no Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro, encontrando-se atualmente previsto nos artigos 172.º a 192.º do Código do Trabalho de 2009, complementados pela regulamentação constante do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro.

Entre trabalhador temporário e utilizador não é celebrado qualquer contrato (o trabalhador temporário não é funcionário do utilizador mas sim da empresa de trabalho temporário que o contratou)

São comumente aceites como prerrogativas do recurso ao trabalho temporário:

- na ótica do utilizador, o facto de permitir responder a picos de produção sem abdicar de uma estrutura de recursos humanos própria suficientemente ágil para se adaptar aos períodos de menor atividade, bem como permitir a eliminação de custos de recrutamento e subsequente carga administrativa (elaboração de instrumentos contratuais, processamento de vencimentos, entre outros);
- na ótica do trabalhador, o facto de constituir uma alternativa viável ao desemprego e uma possibilidade de eventual contratação direta pelo utilizador.

ii) Flexibilidade pela relação trilateral

No trabalho temporário são três os sujeitos em atuação – relação contratual trilateral – a saber: a empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário e o utilizador.

O utilizador celebra com a empresa de trabalho temporário um contrato de utilização de trabalho temporário, por via do qual esta cede àquele trabalhadores, mediante o pagamento de um preço ("CUTT").

A empresa de trabalho temporário, por seu turno, celebra com o trabalhador temporário um contrato de trabalho temporário ("CTT") ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária ("CTI"), os quais, constitutivos de verdadeiras relações laborais, tutelam o trabalho prestado junto do utilizador.

Entre trabalhador temporário e utilizador não é celebrado qualquer contrato (o trabalhador temporário não é funcionário do utilizador mas sim da empresa de trabalho temporário que o contratou).

iii) O carácter excecional e a proteção dos trabalhadores temporários

No paradigma do quadro jurídico-laboral vigente, o trabalho temporário não é considerado como a forma "normal" de contratar – o qual (ainda) pertence ao contrato sem termo – sendo



somente admitido em determinadas circunstâncias e por períodos limitados.

Assim, o utilizador apenas pode recorrer ao trabalho temporário em algumas das situações que permitem a contratação a termo, bem como em caso de vacatura de posto de trabalho quando ocorra processo de recrutamento, necessidades intermitentes de mão de obra determinadas por flutuação da atividade, entre outras.

Por seu turno, e enquanto forma excecional de contratar, o trabalho temporário é admissível por períodos limitados (o CUTT não pode exceder a duração da causa justificativa nem, em caso algum, o limite de dois anos), estando igualmente sujeito à proibição da contratação sucessiva (muito embora só opere quando completada a duração máxima do CUTT).

Particularmente relevante no atual contexto de aumento de processos de redução de efetivos, é a proibição de celebrar CUTT para a satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos doze meses anteriores por despedimento coletivo ou por despedimento por extinção de posto de trabalho.

O utilizador que recorra ao trabalho temporário terá ainda de tomar especial cuidado na formalização da sua relação contratual com a empresa de trabalho temporário. O CUTT deve ser celebrado por escrito, com indicação do motivo justificativo por referência aos factos que o integram e da relação entre a justificação invocada e o termo estipulado. Do lado das empresas de trabalho temporário, as relações laborais celebradas com os trabalhadores temporários cedidos aos utilizadores deverão ser tuteladas pelos respetivos contratos, encontrando-se estes igualmente sujeitos a especiais exigências de forma.

No que concerne à proteção dos trabalhadores temporários, estes estão sujeitos ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho, suspensão do contrato de trabalho e acesso a equipamentos sociais, beneficiando aqueles, ainda, do mesmo nível de proteção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores do utilizador.

Os trabalhadores temporários têm direito à retribuição mínima prevista no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa de TT ou ao utilizador

Em termos salariais, os trabalhadores temporários têm direito à retribuição mínima prevista no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador correspondente às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante o que for mais favorável.

iv) Quadro sancionatório/ garantístico

A limitação do recurso generalizado ao trabalho temporário e a imposição de determinadas condições laborais dos trabalhadores temporários não seria efetiva sem os respetivos instrumentos sancionatórios/ garantísticos.

Em matéria de requisitos materiais ou formais essenciais à validade da relação de trabalho temporário, a lei laboral sanciona o seu incumprimento com a nulidade do contrato e conseqüente conversão em relação de trabalho sem termo com o utilizador ou com a empresa de trabalho temporário, consoante o vício ocorra no CUTT ou no CTT/CTI.

No que respeita à violação das condições laborais dos trabalhadores temporários, o meio de reação não difere, em regra, das demais situações de incumprimento das normas legais (eventual responsabilidade contraordenacional do infrator). Em determinados casos, o quadro sancionatório poderá ser mais severo (por exemplo, se a empresa de trabalho temporário exigir ao trabalhador quantias por serviços de orientação ou formação profissional poderá ser suspensa do exercício de atividade até dois anos).

Em matéria retributiva, a caução constituída pela empresa de trabalho temporário visa garantir o pagamento dos créditos do trabalhador e os pagamentos para a Segurança Social. _____P