



© SRS Advogados



Trabalho Temporário: a quem cabe o poder disciplinar

por: **Ana Luísa Beirão**, Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

O trabalho temporário é, no atual contexto económico, uma forma privilegiada de acesso a recursos humanos, através da qual as empresas procuram colmatar as suas necessidades temporárias de trabalho sem sobrecarregar o peso das respetivas estruturas orgânicas e os custos fixos com pessoal, sendo, contudo, frequente que surjam algumas dúvidas na sua execução dada a atipicidade desta forma de prestação de trabalho.

De facto, enquanto na relação de trabalho típica é clara a posição que as partes ocupam – a de trabalhador e a de empregador –, a intervenção de três actores distintos na relação de trabalho temporário – o trabalhador, a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora de trabalho temporário – é passível de gerar incerteza quanto às posições ocupadas, nomeadamente no que respeita ao exercício dos poderes de direção e disciplinar sobre o trabalhador.

Assim, por forma a apurar quais as fronteiras dos direitos e deveres de cada um dos intervenientes desta relação contratual tripartida, há que analisar os vários ângulos a partir dos quais a mesma se desenvolve, à luz do Código do Trabalho.

A Relação entre o Trabalhador e a Empresa de Trabalho Temporário

A relação jurídica entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário é regulada por um contrato de trabalho temporário, o qual assume a forma de contrato de trabalho a termo certo ou incerto.

É no âmbito desta relação contratual que o trabalhador se obriga a prestar a sua atividade à empresa utilizadora de trabalho temporário e que a empresa de trabalho temporário se obriga, por sua vez, a pagar-lhe a retribuição devida pelo trabalho a prestar ao utilizador, bem como a cumprir com as demais obrigações contributivas e fiscais que tipicamente cabem ao empregador.

B Relação entre a Empresa de Trabalho Temporário e o Utilizador de Trabalho Temporário

Esta relação é regulada mediante a celebração de um contrato de utilização de trabalho temporário, o qual se assume como um contrato de prestação de serviços a termo resolutivo, nos termos do qual a empresa de trabalho temporário se obriga, contra o pagamento de um preço, a ceder ao utilizador um ou mais trabalhadores temporários.

C Relação entre o Trabalhador e o Utilizador de Trabalho Temporário

No fundo, esta relação consiste na execução prática dos dois contratos a que nos referimos em cima, ou seja, na prestação efetiva de traba-

lho ao utilizador, por parte do trabalhador contratado pela empresa de trabalho temporário.

Uma vez que todo o esquema contratual está montado para que a empresa satisfaça as suas necessidades temporárias sem aumentar o seu quadro e encargos com pessoal, não é celebrado qualquer tipo de contrato entre o trabalhador temporário e o utilizador, não restando dúvidas que aquele não é funcionário do utilizador mas sim da empresa de trabalho temporário que o contratou.

Atenta à falta de regulação contratual entre estes dois intervenientes, o legislador definiu, com alguma extensão, os termos dentro dos quais esta relação se desenrola, sendo possível verificar que muitas das prerrogativas que numa relação de trabalho normal cabem ao empregador, cabem, na relação de trabalho temporário, ao utilizador, operando-se aquilo a que a doutrina apelida como “cisão da posição patronal”.

Com efeito, ao passo que o trabalhador desempenha as suas funções no local indicado pelo utilizador, nas mesmas condições que os seus trabalhadores e sob a sua direção, o facto é que a remuneração e respetivas contribuições para a segurança social são asseguradas pela empresa de trabalho temporário, sendo natural que surjam dúvidas quanto à demarcação do papel de ambas as entidades, surgindo particulares dú-



vidas no que toca ao exercício do poder disciplinar.

É que muito embora a empresa de trabalho temporário seja empregadora do trabalhador, o facto é que, na prática, este integra a força laboral do utilizador, encontrando-se sob o seu poder de direcção. Assim, no plano das relações pessoais facilmente se poderá confundir com um qualquer outro trabalhador da empresa, podendo-se criar a aparência de que o exercício do poder disciplinar sobre o trabalhador cabe à empresa utilizadora.

Ora, tal visão não corresponde ao consagrado na lei. Com efeito, ainda que a infração causada pelo trabalhador temporário seja praticada nas instalações do utilizador, em violação das regras por ele emanadas e/ou prejudicando a sua atividade e/ou interesses patrimoniais, o legislador estabeleceu que o exercício do

poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.

Assim, quando o utilizador tenha conhecimento de que o trabalhador incorreu na prática de actos que poderão constituir ilícitos disciplinares, deverá reportá-los à empresa de trabalho temporário. Por sua vez, esta deverá, caso assim o entenda, instaurar o respectivo processo disciplinar no prazo de 60 dias contados da data em que teve conhecimento dos factos, sem prejuízo de o fazer, ao abrigo do princípio geral da boa fé, em estrita cooperação com a empresa utilizadora.

Em todo o caso, ao contrário do que muitas vezes é intuição das empresas que recorrem ao trabalho temporário e dos próprios trabalhadores em sede de impugnação judicial, em nenhum caso é admitido pela lei ou pela jurisprudência a instauração de proce-

dimento disciplinar a trabalhador temporário por parte da empresa utilizadora.

Assim, uma vez que o poder disciplinar prescreve, em regra, no prazo de um ano após a prática das infrações, esta problemática tem especial relevância já que, se, por lapso, a empresa utilizadora instaurar um procedimento disciplinar sem competência para o efeito, poderá vir a ser tarde para que o mesmo seja posteriormente instaurado pela empresa de trabalho temporário, o que é, naturalmente, indesejável.

No mesmo sentido, alerta-se para que a empresa utilizadora deverá reportar à empresa de trabalho temporário os factos constitutivos de ilícitos logo que deles tenha conhecimento, para que o poder disciplinar possa ser plena e atempadamente exercido, sem violação do prazo de prescrição. _____P