



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados



Trabalho temporário

A importância do cumprimento dos requisitos legais

por: **Lara Pestana Vieira**, advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

O trabalho temporário tem conhecido uma forte expansão no nosso país, sendo Portugal um dos países da zona euro em que mais se recorre a esta figura jurídica.

O regime da cessação das relações laborais, ainda considerado excessivamente rígido, os custos inerentes à contratação direta de trabalhadores e, bem assim, a maleabilidade desta ferramenta de gestão interna de Recursos Humanos são as explicações comumente avançadas para explicar o profuso recurso a esta específica tipologia contratual por parte dos empregadores nacionais.

Visto que o trabalho temporário configura um regime jurídico excecional, suscetível de pôr em causa o princípio da segurança no emprego, consagrado no art.º 53.º da Constituição da República Portuguesa, o recurso ao trabalho temporário encontra-se sujeito à verificação de diversos requisitos, quer substanciais, quer formais, cujo incumprimento poderá acarretar diversas e pesadas contingências para a empresa de trabalho temporário e, bem assim, para a empresa utilizadora.

Primeiramente, importa destacar que o trabalho temporário determina a fragmentação da posição contratual de empregador entre a empresa de

trabalho temporário, que contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre o trabalhador, e o utilizador que sobre ele exerce os poderes de autoridade e direção. Subjacente a esta relação triangular estão dois contratos que, embora interligados, são distintos entre si: o contrato de utilização, que é celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador e o contrato de trabalho temporário, que é celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a pessoa que irá prestar a sua atividade a favor da empresa utilizadora.

“O ónus da prova dos factos que justificam a celebração do contrato de utilização recai sobre a empresa utilizadora, sendo que, caso esta não logre efetuar tal prova, o contrato padecerá de nulidade”

Pese embora exista autonomia entre o contrato de trabalho temporário e o contrato de utilização, as vicissitudes de um refletem-se no outro, pelo que se impõe a adoção de redobrados cuidados na celebração de ambos e uma especial atenção à sua execução.

O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita

e apenas pode ser celebrado nas circunstâncias em que o Código do Trabalho permite o recurso à contratação a termo, nomeadamente para a satisfação das necessidades temporárias de mão de obra enunciadas nas alíneas a) a g) do art.º 140.º do Código do Trabalho e, bem assim, nos casos expressamente previstos no art.º 175.º, n.º 1, do mesmo diploma legal.

Saliente-se que o ónus da prova dos factos que justificam a celebração do contrato de utilização recai sobre a empresa utilizadora, sendo que, caso esta não logre efetuar tal prova, o contrato padecerá de nulidade, considerando-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

A falta de indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato de trabalho temporário, que deve, igualmente, ser celebrado por escrito, acarreta consequências semelhantes, determinando a Lei que, em tais casos, se considere que a atividade é prestada pelo trabalhador à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado. Se tanto o contrato de utilização de trabalho temporário como o contrato de trabalho temporário padecerem de nulidade por ausência da menção concreta dos factos e circunstâncias que integram os motivos que justificaram



a respetiva celebração, considerar-se-á que o trabalhador exerce a sua atividade a favor do utilizador mediante contrato de trabalho sem termo.

Em face do supra exposto, impõe-se concluir que tanto as empresas de trabalho temporário como as empresas que recorrem aos seus serviços ajam com especial cautela aquando da celebração de contratos de trabalho temporário ou de utilização, devendo ambas assegurar que os mencionados instrumentos jurídicos contêm uma descrição concreta e tão precisa quanto possível da factualidade que justifica a sua celebração, que permita uma cabal justificação do contrato a celebrar. Com efeito, a doutrina e a jurisprudência há muito que vêm afirmando que a mera alusão no texto do contrato de utilização ou do contrato de trabalho temporário a expressões como «acréscimo temporário de trabalho», «lançamento de uma nova atividade»

ou «execução de um serviço precisamente definido e não duradouro» não satisfazem a exigência legal de indicação do motivo que justifica o recurso ao trabalho temporário.

Convirá, igualmente, destacar as limitações temporais estabelecidas a este tipo especial de contratos pelo Código do Trabalho, assim como a proibição quanto à sucessão de contratos de utilização do trabalho temporário depois de esgotado o seu período máximo de duração.

Assim, nos termos da lei, e ressalvadas as hipóteses em que o contrato de utilização não pode exceder seis ou doze meses, a sua duração máxima é de dois anos.

Por sua vez, a duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização, acrescentando a Lei que a duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode

exceder dois anos, ou seis ou doze meses quando aquele seja celebrado, respetivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho, quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento, ou de acréscimo excepcional de atividade da empresa.

Em face destes ditames legais, aquando da celebração de um contrato de utilização ou de um ou vários contratos de trabalho temporário, as partes deverão ter em consideração que as necessidades temporárias de mão de obra do utilizador devem ser suscetíveis de ser colmatadas dentro dos limites máximos de duração acima enunciados, devendo as mesmas absterem-se de celebrar tais contratos quando se afigure possível antecipar que as necessidades da empresa utilizadora são passíveis de ultrapassar tais prazos, assim se obvian-do aos riscos e contingências advenientes da instauração de um processo judicial ou de contraordenação. _____ P