



LUÍS MIGUEL MONTEIRO E JOANA ALMEIDA

Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados

Trabalho temporário - novo regime, velhos problemas

O novo regime jurídico do trabalho temporário, aprovado pela Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio, vigora desde 22 de Junho. O facto fornece ensejo para curto comentário, visando dar a conhecer o modo como a figura é disciplinada na lei e tem sido utilizada na vida das empresas.

O trabalho temporário consiste numa relação tripartida entre duas empresas e o trabalhador. Uma daquelas, designada de trabalho temporário (ETT), contrata trabalhadores para os ceder a terceiros, fazendo disso a sua actividade. Os empregados assim contratados trabalham, não para quem os admite, mas junto de outras empresas, ditas utilizadoras. Por seu turno, as duas empresas ajustam entre si, por escrito, as diversas condições da cedência de mão-de-obra.

Preocupado com o distanciamento entre trabalhadores e ETT, que esta deve retribuir usando recursos provenientes dos terceiros utilizadores, o legislador sempre procurou garantir a idoneidade dos que se dedicam a esta actividade. Agora como dantes, trata-se de afastar o espectro dos angariadores de mão-de-obra e as situações de marginalidade daí decorrentes, com óbvio prejuízo de direitos elementares dos trabalhadores.

Por isso e na senda da anterior lei, o novo diploma submete a licenciamento o exercício da actividade, com requisitos exigentes, quer para a futura ETT, quer para os seus sócios e responsáveis. A verificação destes requisitos fica agora sujeita a prova anual, sob pena de suspensão da licença e, na falta de regularização em dois meses, da sua revogação. Também de modo inovador, constitui requisito para aferir da pretensão de exercício desta actividade o facto de os sócios, gerentes, directores ou administradores da empresa a constituir não fazerem ou terem feito parte de outra entidade em período durante o qual existam dívidas aos trabalhadores, ao fisco ou à segurança social, resultantes do exercício de actividades anteriores. Procura garantir-se a existência de estrutura organizativa adequada impondo ratio entre o número de trabalhadores temporários e o quadro de pessoal próprio da ETT. Para prevenir a repetição de fenómenos recentes, intensifica-se a regulação da cedência de trabalhadores para utilização no estrangeiro.

Sinal dos tempos, o Instituto de Emprego e Formação Profissional passa a disponibilizar electronicamente a identificação das empresas licenciadas para o exercício da actividade de trabalho temporário.

A relação de trabalho temporário alimenta-se de dois contratos - um, dito de trabalho temporário, firmado entre trabalhador e ETT; outro, denominado de utilização, celebrado entre a empresa que admite o trabalhador e aquela que utiliza a disponibilidade da sua força de trabalho.

Como sempre acontece quando a relação de trabalho se afasta da configuração clássica, a lei impõe a adopção de forma escrita. Aqui, os contratos necessários aproximam-se do figurino da contratação a termo, quer quanto às formalidades a cumprir, quer quanto à demonstração da existência de motivo específico para contratar. No entanto, ao contrário do que sucede com o contrato a termo, quem pretenda recorrer ao trabalho temporário só o pode fazer verificado que



O IIEFP passa a disponibilizar electronicamente a identificação das empresas licenciadas para o exercício da actividade de trabalho temporário.

seja um dos motivos previstos na lei. A genérica "satisfação de necessidades temporárias" não serve de fundamento à celebração de contrato de trabalho temporário, nem de utilização.

O novo regime aperfeiçoa as soluções legais anteriores no que respeita à relação entre contratos de trabalho temporário e de utilização, para isso contribuindo a previsão de regras comuns a ambos os vínculos. Através destas uniformizam-se exigências formais, clarifica-se a natureza temporária da contratação e, sobretudo, definem-se com maior rigor os efeitos de ilegalidades verificadas.

Quanto a estes, esclarece-se que o trabalho passa a ser prestado à ETT, em regime de contrato sem termo, se a mesma não estiver licenciada, se o contrato que legitima a cedência temporária não for reduzido a escrito ou não contiver determinadas menções obrigatórias, bem como se o contrato de trabalho temporário for omissivo quanto a um dos motivos previstos na lei. Porém, o trabalhador passará a estar ao serviço do utilizador, também em regime de contrato sem termo, se o contrato de utilização não for motivado nos termos da lei, bem como se não tiver sido celebrado por escrito ou, tendo-o, lhe faltar in-

Uma das mais significativas inovações do regime agora vigente é a possibilidade de, por opção própria, os trabalhadores receberem indemnização, calculada nos termos gerais do Código do Trabalho, em alternativa ao ingresso, como efectivos, nos quadros da ETT ou do utilizador, consoante os casos.

dicação fundamentada dos motivos do recurso ao trabalho temporário. Neste plano, uma das mais significativas inovações do regime agora vigente é a possibilidade de, por opção própria, os trabalhadores receberem indemnização, calculada nos termos gerais do Código do Trabalho, em alternativa ao ingresso, como efectivos, nos quadros da ETT ou do utilizador, consoante os casos.

A quem recorra aos serviços de ETT não licenciada pode ser exigido o pagamento de créditos emergentes do contrato de trabalho e dos encargos sociais correspondentes, relativos aos últimos três anos. Aliás, em qualquer caso de recurso ao trabalho temporário, o utilizador é igualmente responsável pela satisfação dos créditos emergentes da relação de trabalho temporário, bem como dos encargos sociais correspondentes ao ano subsequente ao início do trabalho, caso aqueles não se mostrem pagos pela ETT.

Regista-se a preocupação da lei com a precarização do trabalho ou com a perpetuação desta precariedade. Genericamente, a relação de trabalho temporário dura agora por menos tempo - dois anos, no máximo; proíbe-se a celebração de contratos de utilização para a satisfação de necessidades asseguradas por trabalhadores cujos contratos cessaram nos últimos 12 meses por despedimento colectivo ou extinção de posto de trabalho; interdita-se as subcedências ou cedências sucessivas entre ETT; mantém-se a proibição de sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho quando atingida a duração máxima do trabalho temporário e antes de decorrido período de carência, mas incluem-se neste cômputo os contratos a termo para a ocupação dos mesmos postos de trabalho.

A lei mantém a figura do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, pelo qual o trabalhador é contratado, sem termo, pela ETT para sucessivamente ser cedido a diversos utilizadores. Esta alternativa garante ao trabalhador uma retribuição, mesmo quando não se encontra cedido a qualquer utilizador, cujo montante não pode agora ser inferior ao conhecido salário mínimo nacional. Medida louvável, é certo, mas que se presume - na ausência de estatísticas - sem grande aplicação prática, pois as vantagens que dela tiram as ETT não compensarão os custos inerentes.

A par da contratação a termo, o trabalho temporário tem sido visto como um dos instrumentos de flexibilização da contratação de trabalhadores em Portugal. De facto, mediante o pagamento de um acréscimo face aos custos do trabalho - os honorários da ETT -, as empresas dispõem quase imediatamente de pessoal disponível e com formação para o exercício de tarefas de curta duração. Por outro lado, assim se facilita o acesso ao emprego de trabalhadores em situação de desvantagem, por razões da mais diversa ordem.

Porém, não basta produzir leis mais avançadas, nem tecnicamente mais perfeitas. Há que as fazer respeitar, sob pena de penalizar os que cumprem face à concorrência desleal dos que actuam à margem do Direito. Regular detalhadamente o trabalho temporário de pouco valerá se outros fenómenos de precarização do trabalho escaparem impunes e ganharem mesmo nova força na razão directa dos encargos impostos pelo novo regime. É tempo de parar para pensar se as inúmeras e visíveis actuações à revelia do Direito constituído não são o sinal mais óbvio de que este já não serve ninguém, nem a crescente massa dos que trabalham à sua margem, nem o número, em diminuição, daqueles a quem garante "direitos adquiridos". ■