



## DIREITO DO TRABALHO

# Governo quer limitar trabalho temporário. Funcionará?

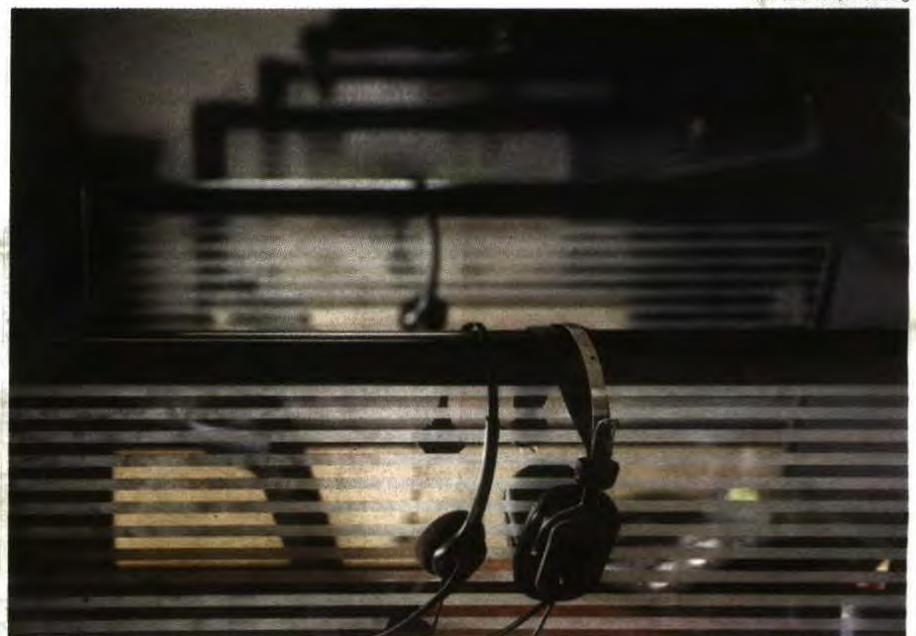
**Os limites à renovação de contratos temporários podem levar as empresas a aumentar a duração dos mesmos. Mas para isso é necessário travar a transição para outros contratos precários.**

**CATARINA ALMEIDA PEREIRA**  
caterinapereira@negocios.pt

**A**s limitações às renovações dos contratos de trabalho temporário, que o Governo pretende introduzir, poderão levar as empresas a aumentar a duração dos contratos, de forma a aproveitar a duração máxima permitida. Mas o impacto da medida que está a ser discutida com o Bloco de Esquerda será limitado se não for acautelada a possibilidade de transição para outros contratos precários e se não for garantida a fiscalização das justificações apresentadas para o recurso a estes contratos, consideram os especialistas ouvidos pelo Negócios.

Actualmente as empresas de trabalho temporário podem celebrar com os trabalhadores contratos que não excedam, no máximo, a duração de dois anos. Mas não existem limites ao número de renovações, que podem repetir-se indefinidamente. É por isso que "há situações em que se fazem contratos de trabalho temporário ao dia", descreve Marco Ramalheiro, associado sénior da PLMJ, da área de direito do trabalho.

A lei admite a celebração de contratos de trabalho temporário a termo certo (por um período previamente fixado) ou a termo incerto e, neste segundo caso, não fará sentido impor "limites de renovações", começam por referir os advogados. "No termo incerto não faz sentido falar em renovações porque dura enquanto durar a necessidade de trabalho que justifica a contratação", diz Pedro Furtado Martins, sócio da CS Associados e especialista em direito laboral. A figura aplica-se por exemplo no caso da substituição de uma pessoa que está de baixa e que o empregador não sabe quando volta a



As restrições ao trabalho temporário estão a ser discutidas num grupo de trabalho composto por juristas, membros do BE e do Governo.

trabalhar. "Por definição a renovação só se coloca no caso do termo certo", refere também o advogado da PLMJ, admitindo contudo que haja outra forma de controlar a questão.

Que consequências poderá ter a concretização desta intenção do

**Nos contratos a termo incerto não pode haver limites de renovações, dizem os advogados. Mas poderão existir outros.**

grupo de trabalho? "Se houver limites ao número de renovações no termo certo pode acontecer uma de duas coisas: ou [as empresas] começam a fazer contratos com duração maior, de maneira a esgotarem os dois anos de duração, ou então usam mais o contrato a termo incerto", contornando as restrições, diz Furtado Martins.

A medida "irá obrigar as empresas de trabalho temporário a contratarem por períodos superiores a aqueles que actualmente vêm sendo prática", concorda Marco Ramalheiro. "Terá alguns efeitos" até porque um limite de renovações é uma regra que os trabalhadores podem interiorizar facilmente. "Mas acho que se vai as-

sistir muito a uma fuga para o trabalho temporário a termo incerto".

António Monteiro Fernandes, professor de Direito do Trabalho, percebe a intenção que está a ser discutida mas acha difícil antecipar as consequências. "O campo da precariedade são areias movediças. Se uma das peças é apertada os interesses passam para outra", refere o docente do ISCTE, admitindo a transições entre contratos a prazo, trabalho temporário e falsos recibos verdes. Em reacção à informação avançada na semana passada pelo Negócios, o Sindicato dos Trabalhadores de Call Center admitiu que as empresas contornem as novas regras fazendo os trabalhadores cir-



## TOME NOTA

## Precariedade: propostas já acordadas

Governo e Bloco de Esquerda estão a ultimar o Plano Nacional contra a Precariedade. A totalidade das medidas deverão ser conhecidas nas próximas semanas.

## Como se aplica hoje?

Numa relação de trabalho temporário há três partes: os trabalhadores, as empresas de trabalho temporário e as empresas que estas última recorrem (as chamadas utilizadoras). A empresa utilizadora estabelece o chamado "contrato de utilização de trabalho temporário" com a empresa de trabalho temporário. Este contrato de prestação de serviços não pode durar mais de dois anos (sendo o limite de seis meses quando está vago um posto de trabalho já com um processo de recrutamento a decorrer; e de um ano quando esteja em causa o "acréscimo excepcional da actividade da empresa"). Desde que respeite este limite de duração (no máximo de dois anos), o contrato estabelecido entre a ETT e a pode ser renovado ilimitadamente, o que permite sucessivos contratos de muito curta duração.

**Restrições eficazes diminuiriam a flexibilidade que os empregadores estão dispostos a pagar às empresas de trabalho temporário.**

## LIMITAR O NÚMERO DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS

Governo e Bloco de Esquerda querem adoptar no trabalho temporário um mecanismo semelhante ao que já existe para os contratos de trabalho a termo: isto é, conjugar um limite máximo à duração actualmente de dois anos) com um tecto máximo ao número de renovações. Se, findo este período, o trabalhador se mantiver ao serviço da empresa utilizadora (a que contrata a ETT para que esta lhe ceda o trabalhador), então este entra automaticamente para os quadros da empresa. O limite ainda não está definido. O Bloco de Esquerda gostaria de fossem três, como nos contratos a prazo, mas o Governo ainda não o terá validado.



**Irá obrigar as empresas de trabalho temporário a contratarem por períodos superiores.**



**MARCO RAMALHEIRO**  
Associado sénior da PLMJ

## FUNDAMENTAR AS RAZÕES DA CONTRATAÇÃO

Outro dos objectivos passa por impor maior transparência nos recrutamentos, prevendo que passe a haver uma indicação expressa da necessidade temporária que está a ser provida e exactamente para que função. A justificação tem de ser dada ao próprio trabalhador, não se circunscrevendo apenas à empresa de trabalho temporário e à empresa utilizadora da mão-de-obra.

## RECIBO VERDES IMPEDIDOS DE ACORDO COM O PATRÃO

Governo e BE preparam-se para introduzir alterações à Lei



**Não penso que o problema esteja na duração. Está na justificação que se exige e no controlo dessa justificação.**



**PEDRO FURTADO MARTINS**  
Sócio da CS Associados

63/2013, de modo a garantir que, uma vez instaurada a acção de reconhecimento do contrato de trabalho, o trabalhador deixa de fazer efectivamente parte do processo, cabendo ao Ministério Público conduzi-lo do princípio ao fim, em sua representação. Os falsos recibos verdes deixarão de poder alinhar com os patrões em tribunal e, com isso, anular o processo judicial.

## FALSAS BOLSAS E ESTÁGIOS NA ALÇADA DO MINISTÉRIO PÚBLICO

A acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho" será estendida a outras formas de contrato, nomeadamente aos bolsistas e aos estagiários.



**O campo da precariedade são areias movediças. Se uma das peças é apertada os interessados passam para outra.**



**ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES**  
Professor de Direito do Trabalho

cular por várias empresas de trabalho temporário. Tal como "já hoje acontece", acrescenta Monteiro Fernandes.

## O que seria eficaz?

Para limitar a transição entre os contratos de trabalho temporário seria necessário "introduzir um limite máximo de renovações do contrato de trabalho temporário a termo certo" mas também "um número máximo de contratos a termo incerto passíveis de serem celebrados com o mesmo trabalhador", refere Marco Ramalheiro, que representa empresas de trabalho temporário, e que apesar de compreender a intenção do Governo defende que um limite três renovações poderia ser "exagerado", anulando a "flexibilidade" que o intermediário pode oferecer.

Para Pedro Furtado Martins a questão de fundo não está nas renovações. "Com a lei que temos não penso que o problema esteja na duração dos contratos e nas renovações. Está sobretudo na justificação que se exige e no controlo dessa justificação. Está em saber se [as empresas] cumprem", afirma.

Tendo presente a tentação de substituir uma situação precária por outra, António Monteiro Fernandes considera mais eficazes normas que limitem a duração total da relação com a empresa, no mesmo posto de trabalho, como já prevê a lei (no artigo 148). Mas, mais uma vez, é preciso que a lei seja respeitada. O que, como todos reconhecem, nem sempre acontece. ■

