



MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

***O Trabalho Temporário: A Evolução do
Regime Jurídico em Portugal***

Ana Gisela Da Silva Magalhães De Oliveira

DISSERTAÇÃO

VILA NOVA DE GAIA

Dezembro | 2021

Tese de Mestrado realizada sob a orientação do(a)s Prof. Doutora Maria Elisete dos Reis Martins Ferreira e Prof. Especialista Ana Patrícia Cardoso apresentada ao ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, conforme o Despacho n.º 16961/2010 de 9 de novembro.

Dedicatória facultativa

Dedico este trabalho à minha mãe.

Agradecimentos

O meu sincero agradecimento à orientadora desta Dissertação de Mestrado, a Professora Maria Elisete dos Reis Martins Ferreira, pelo seu acompanhamento de todo o meu percurso académico, pela disponibilidade, pelo constante incentivo e pela amizade demonstrados em todas as etapas deste trabalho.

Agradeço igualmente à Prof. Especialista Ana Patrícia Cardoso pelo contributo absolutamente indispensável para a realização desta dissertação.

Um agradecimento especial ao meu marido, à minha filha e a toda a minha família por todos os incentivos de apoio e coragem para eu poder efetuar este trabalho. Adoro-vos!

Resumo

O presente trabalho pretende ser uma reflexão sobre a evolução do regime jurídico do trabalho temporário em Portugal. A globalização da economia levou a grandes transformações na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho. Estas alterações levaram à necessidade de novas soluções com um carácter mais eficaz e que se enquadrem na necessidade do tecido empresarial cada vez mais competitivo e com uma política de custos reduzida. O trabalho temporário surgiu no seguimento destas alterações estruturais, resultantes da evolução de novas formas de trabalho e da evolução das organizações para novas posturas perante os desafios dos mercados. O ramo do Direito do Trabalho foi, por isso, sendo desenvolvido para acompanhar as novas premências quanto à legislação aplicada ao trabalho temporário.

“A presença de empresas de trabalho temporário em Portugal, à semelhança do que acontece na generalidade dos países membros da Comunidade Económica Europeia, é reveladora de que o recurso a esta forma de contratação constitui um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidade de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração. Em Portugal o Governo decidiu, em 1985, proceder à regulamentação desta modalidade contratual de trabalho. Para isso, pôs à discussão pública um projeto de diploma (separata n.º 2 do Boletim de Trabalho e Emprego, de 21 de março de 1985). (...) O presente diploma não prossegue objetivos de repressão e condenação desta modalidade, mas antes objetivos de clarificação e de proteção social.” (Diário da República – I Series 4553 Decreto-Lei n.º 358/89 de 17 de outubro).

Palavras-chave: Empresa de trabalho temporário; Empresa utilizadora de trabalho temporário; Código do trabalho; Contrato de trabalho temporário; Contrato de utilização de trabalho temporário.

Abstract

The present work intends to be a reflection on the evolution of the legal regime of temporary work in Portugal. The globalization of the economy has led to major changes in society and consequently in the labor market. These changes have led to the need for new and more effective solutions able to face an increasingly competitive business environment with a low cost policy. Temporary work has emerged following these structural changes, resulting from the evolution of new forms of work and from the evolution of organizations into new positions facing the market's challenges. Labor law's branch was developed in order to follow up the new demands on legislation applied to temporary work.

"The presence of temporary employment agencies in Portugal, as is the case in most European Economic Community member states, shows that this form of contract is a business management tool to meet occasional, unforeseen or short-term labour needs. In Portugal, the Government decided in 1985 to regulate this type of employment contract. To this end, a draft diploma (separata n.º 2 do Boletim de Trabalho e Emprego, de 21 de março de 1985) was submitted for public discussion. (...) The present diploma does not pursue objectives of repression and condemnation of this modality, but rather objectives of clarification and social protection". (Diário da República – I Series 4553 Decreto-Lei n.º 358/89 de 17 de outubro).

Key-words: Company using temporary work; Temporary employment contract; Temporary agency company; Temporary work contract; Labour Code.



INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

ANA GISELA DA SILVA MAGALHÃES DE OLIVEIRA

Aprovado em 15/07/2022

Composição do Júri

PROF.DOUTOR JOSÉ NETO

Presidente

PROF^a.DOUTORA LETICIA MARQUES COSTA

Arguente

PROF^a. DOUTORA MARIA ELISETE MARTINS

Orientador/a

PROF^a. ESPECIALISTA ANA PATRICIA CARDOSO

Coorientador/a

Vila Nova de Gaia
2022

Índice

Resumo	III
Abstract	IV
Índice	VI
Índice de Figuras	IX
Índice de Abreviaturas	X
Introdução	1
I PARTE – Enquadramento Teórico do Trabalho Temporário	3
CAPÍTULO I.....	3
1. A Origem e a Evolução Histórica do Trabalho Temporário.....	3
1.2 Contextualização Social do Trabalho Temporário.....	4
1.3 Noção de Trabalho Temporário e a sua Relação Triangular.....	6
II PARTE – A Empresa de Trabalho Temporário e o Contrato de Utilização do Trabalho Temporário	7
CAPÍTULO I.....	7
1. Empresa de Trabalho Temporário: Noção.....	7
CAPÍTULO II.....	8
2.1 O Contrato de Utilização de Trabalho Temporário.....	8
2.1.1 O Contrato de Utilização de Trabalho Temporário – O Regime Jurídico...	9
2.1.2 O Contrato de Utilização de Trabalho Temporário – Formalismo	10
2.1.3 O Contrato de Utilização de Trabalho Temporário – Duração.....	11
2.1.4 O Contrato de Utilização de Trabalho Temporário – Proibição Contratos Sucessivos	12
Capítulo III.....	12
3.1 O Contrato de Trabalho Temporário: Noção.....	12

3.1.1 Regime Jurídico e Admissibilidade	13
3.1.2 Formalismos do Contrato de Trabalho Temporário	13
3.1.3 Duração	14
3.1.4 O Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado para Cedência Temporária	14
3.1.5 Forma e Conteúdo	15
3.1.6 Período sem Cedência Temporária	16
Capítulo IV	16
4.1 Condições de Trabalho na Prestação de Trabalho do Trabalhador Temporário	16
4.2 Segurança e Saúde no Trabalho Temporário	17
4.3 Formação Profissional	18
4.4 Prestações Garantidas por Caução	18
4.5 Enquadramento Temporário	19
4.6 Cedência Ilícita de Trabalhador	19
4.7 Casos Especiais de Responsabilidade da ETT ou do Utilizador	19
III Parte- A Admissibilidade do Trabalho Temporário e a Admissibilidade e Nulidade do Contrato de Utilização do Trabalho Temporário	20
Capítulo I	20
1. A Admissibilidade do Trabalho Temporário	20
1.1 Admissibilidade do Contrato de Utilização de Trabalho Temporário	21
1.2 Admissibilidade do Contrato de Trabalho Temporário	22
1.3 Nulidade do Contrato de Trabalho Temporário	24
2. Alterações Previstas ao Regime Jurídico do Trabalho Temporário	25
Conclusão	26
Bibliografia	28
Obras Citadas	30

Anexos.....	33
1. Acórdãos do Tribunal da Relação	34
1.1 Acórdão do Tribunal da Relação de Évora	34
1.2 Acórdão do Tribunal da Relação Do Porto	51
1.3 Acórdão do Tribunal da Relação De Guimarães	89

Índice de Figuras

Figura 1 - Relação triangular do Trabalho Temporário.....	4
---	---

Índice de Abreviaturas

- Empresa de Trabalho Temporário (ETT);
- Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário (EUTT);
- Código de Trabalho (CT);
- Contrato de Trabalho Temporário (CTT);
- Contrato de Utilização de Trabalho Temporário (CUTT).
- Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT)

Introdução

O mercado laboral tem sido alvo de grandes transformações resultantes da evolução da sociedade. Esta realidade determina a urgência de recorrer a formas de contrato de trabalho mais flexíveis e adequadas às rápidas alterações da necessidade de mão de obra das organizações, provocadas, também, pela crise económica. Este quadro da sociedade despoletou, em grande medida, o aparecimento da precariedade laboral. Segundo (Teixeira, 2008) «Dada a conjuntura económica que estamos a viver, facilmente verificamos que a precariedade da situação laboral de um trabalhador cujo regime laboral é o normal, já não é de máxima segurança, agora imaginemos um trabalhador regulado pelo trabalho temporário. Obviamente que fazendo comparação este estará menos protegido que os trabalhadores subordinados comuns.» As empresas já não trabalham numa política de criação de *stock*, mas vão produzindo à medida que surgem novas encomendas, o que se traduz em picos de produção, e, conseqüentemente, à necessidade de trabalhadores para fazer face a esta exigência repentina. Este quadro de produção sazonal cria postos de trabalho temporários e, deste modo, as organizações já não precisam só de contratos de trabalho a termo resolutivo que vinculam os trabalhadores num quadro mais restritivo e pesado surgindo, assim, a inevitabilidade de novas abordagens onde mais facilmente contratam e desvinculam os trabalhadores. O Direito do trabalho na evolução deste quadro laboral teve de se adequar e desenvolver regimes jurídicos próprios levando ao surgimento do trabalho temporário. Segundo (Leite, 2013) «A precariedade tem sido uma marca quase sempre presente nas sucessivas reformas das Leis do trabalho dos últimos anos, traduzida em especial nas alterações ao regime dos contratos temporários...». De acordo com (Coelho, 2002) «A grande mobilidade característica do trabalho temporário poderá conduzir a uma situação laboral mais ou menos instável e a eventuais dificuldades de integração e adaptação ao posto de trabalho. Por outro lado, este regime de contratação facilita e alarga oportunidades de emprego a um vasto número de profissionais de diversos sectores». Por via do presente trabalho realizamos uma abordagem à origem e evolução histórica do trabalho temporário e a sua contextualização social. Nos capítulos seguintes, é dada uma noção do trabalho temporário, chamando a atenção para a relação triangular e o conceito de empresa de trabalho temporário. Nos últimos capítulos apresentou-se uma caracterização da

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

¹jurisprudência produzida a respeito de questões concretas suscitadas pelo regime jurídico de trabalho temporário aplicado no ordenamento jurídico português (Contrato de Utilização Trabalho Temporário (CUTT), Contrato Trabalho Temporário (CTT) e Contrato de Trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, em matérias como formalismo, duração e admissibilidade deste tipo de contratos). Temas como segurança, saúde e formação profissional no âmbito do trabalho temporário são também considerados. De acordo com o Decreto-Lei n.º 358/89 de 17 de Outubro «A presença de empresas de trabalho temporário em Portugal à semelhança do que acontece na generalidade dos países membros da Comunidade Económica Europeia, é reveladora de que o recurso a esta forma de contratação constitui um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidade de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração». Segundo (Coelho, 2002) «Em Portugal, à semelhança do que aconteceu noutros países europeus, a disciplina jurídica do trabalho temporário surge, fundamentalmente, para pôr termo ao alastramento marginal e incontrolado da cedência lucrativa de mão-de-obra». De todo o modo, o objetivo é fazer uma análise ao regime jurídico tendo em conta as alterações que foram sendo introduzidas para regular o trabalho temporário em Portugal.

¹ (Teixeira, 2008); (Leite, 2013) ; (Coelho, 2002)

I PARTE – Enquadramento Teórico do Trabalho Temporário

CAPÍTULO I

1. A Origem e a Evolução Histórica do Trabalho Temporário

A génese do Trabalho Temporário (TT) é de difícil identificação temporal, sendo que se pode encontrar algum paralelismo com a prática de *marchandage* “...há muito proscrita no ordenamento jurídico francês que consistia na angariação de um grupo de trabalhadores por um intermediário - *marchandeur* - para, posteriormente, serem colocados à disposição de um empresário, mediante uma remuneração global. O lucro obtido pelo angariador, resultante da diferença entre o pagamento recebido pela angariação e os salários pagos, cedo foi sentido como especulativo e ilegítimo, pois não só se tratava de um comércio sobre o trabalho humano, como a mão-de-obra negociada provinha de estratos mais desprotegidos e vulneráveis à exploração, sendo frequente o envolvimento de imigrantes clandestinos ou de elementos pertencentes a minorias étnicas e religiosas.” (Redinha, 1995:23). O Trabalho Temporário tem a sua origem em Chicago, nos Estados Unidos da América (EUA), nos anos 20 do século passado, com a primeira empresa a ser, nesta data, criada.

Em 1948, surgiu nos EUA a empresa *Manpower*, a qual se mantém até hoje como uma das maiores empresas deste sector e das mais prestigiadas. Durante os anos cinquenta do século XX, o trabalho temporário viria a expandir-se internacionalmente principalmente para Inglaterra, França, Bélgica e Alemanha, assim se difundindo esta modalidade contratual.

Em Portugal, no ano de 1962, era constituída a primeira empresa de trabalho temporário (ETT), a *Manpower* em regime de *Franchising* que, para conseguir desenvolver a sua atividade, esteve em processos de negociação com o regime Salazarista durante dois anos. A Guerra Colonial, iniciada no ano de 1961 e que se prolongou até ao ano de 1974, tinha reduzido o número de homens disponíveis para trabalhar, uma vez que estavam nas

colónias e, assim, foi dada a oportunidade às mulheres de encontrarem uma ocupação profissional através das ETT.

Os anos 70 do século XX marcam uma revolução no sector nos EUA. Desde 1972 que o crescimento anual era de 11% ao ano. (<https://hrportugal.sapo.pt/trabalho-temporario-a-genese/>, 2021)

Em razão da evolução registada internacionalmente, e daquela que se foi também verificando em território nacional, o Governo Português decidiu em 1985, proceder à regulamentação desta modalidade contratual de trabalho que, nessa data, era já uma realidade. Para isso, submeteu à discussão pública um projeto de diploma (separata n.º 2 do Boletim de Trabalho e Emprego, de 21 de março de 1985) mas tal iniciativa não teve seguimento. Em 1989, a 17 de outubro, na sequência de nova iniciativa legislativa, entrou em vigor o Decreto-Lei que passou a regular o regime de trabalho temporário (Decreto-Lei n.º 358/89 de 17 de outubro).

O Decreto-Lei n.º 358/89 de 17 de outubro veio, posteriormente, a ser revogado pela Lei n.º 19/2007, de 22 de maio.

1.2 Contextualização Social do Trabalho Temporário

A sociedade tem sofrido várias alterações quanto aos processos produtivos e a precarização das condições de trabalho, assim como na procura de menores custos na contratação de mão - de - obra. A globalização e terciarização de uma economia baseada no conhecimento, bem como a disseminação das tecnologias levou a novos desafios e exigências profissionais para o mercado do trabalho provocando uma reorganização das atividades produtivas. A flexibilização e externalização são ferramentas que as organizações utilizam para garantir a competitividade nos mercados.

«A redução dos custos de trabalho e a maleabilidade na utilização da força de trabalho tornam-se o ponto de mira de uma reorganização da atividade económica sustentada na dualidade do mercado de trabalho, na desagregação do processo produtivo e na flexibilidade do trabalho» (Redinha,1995:41).

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

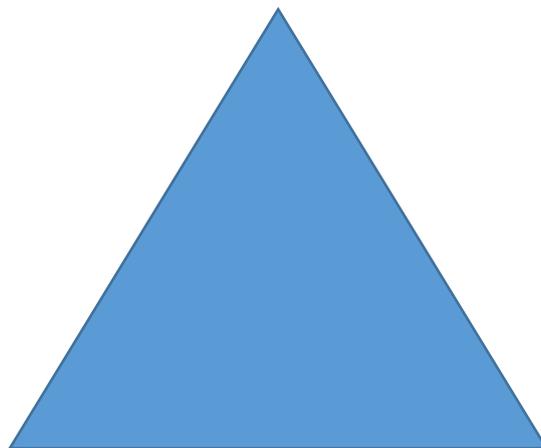
«No plano geral, é indiscutível que a forma tradicional do trabalho, baseada no emprego a tempo inteiro, com projetos profissionais bem delineados e um padrão de carreira ao longo da vida, se extingue lentamente» (Castells, 2002:358).

A evolução da sociedade cada vez mais consumista, industrializada e, conseqüentemente, competitiva levou à necessidade de redução de custos na contratação de mão de obra baixando, desta forma, os custos de produção, com medidas mais vantajosas para as empresas, levando-as a procurar relações laborais com menos riscos. Tendo em conta que os trabalhadores temporários dificilmente são integrados na empresa para a qual prestam a sua atividade, esta forma de contratação permite suprimir necessidades pontuais de maior produção, escapando aos custos que teriam de suportar com medidas de contratação de longo prazo. As medidas de contratação de longo prazo têm um regime de cessação da relação laboral ainda considerado excessivamente rígido o que, juntamente com os custos elevados na gestão dos recursos humanos, são motivos apresentados para as empresas nacionais recorrerem a este tipo de contrato temporário.

É de referir que o trabalho temporário configura um regime jurídico excecional que põe em causa o princípio da segurança no emprego que se encontra consagrado no art.º 53º da Constituição da República Portuguesa e, por isso, encontra-se sujeito à verificação de vários requisitos substanciais e formais cujo incumprimento pode acarretar diversas conseqüências para a empresa de trabalho temporário e para a empresa utilizadora. Apesar dos aspetos negativos desta forma negocial, a sua implementação no mercado de trabalho é cada vez mais sentida.

1.3 Noção de Trabalho Temporário e a sua Relação Triangular

Empresa de Trabalho Temporário



Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário

Trabalhador de Trabalho Temporário

Figura 1 - Relação triangular do Trabalho Temporário (adaptado de Redinha, 1995)

«Reconhece-se que a especialidade que apresenta o TT – CT «triangular» em que a posição contratual da entidade empregadora é desdobrada entre a ETT (que contrata, remunera e exerce poder disciplinar) e o utilizador (que recebe nas suas instalações um trabalhador que não integra os seus quadros e exerce, em relação a ele, por delegação da ETT, os poderes de autoridade e de direção próprios da entidade empregadora)» (Moreira, 2001:17). Segundo (Redinha, 1995:87), «...a triangularidade que marca o TT é um indicador irrefutável da desintegração do processo produtivo operada pela exteriorização das relações de trabalho. Quando o empregador contrata quem não emprega e o utilizador emprega quem não contrata, na divisa que encerra a cisão entre o empregador e o beneficiário direto da prestação de trabalho, é a consumação indefetível de uma reorganização empresarial esquivada à condição de empregador que se quer desenredada, juridicamente, dos encargos sociais e dos custos fixos». «TT é na realidade, uma situação jurídica complexa que compreende duas relações jurídicas: a que se estabelece entre a ETT e cada utilizador desse trabalho, emergente de um “contrato de utilização de trabalho temporário” (CUTT), que é um contrato de prestação de serviços entre empresas pela qual

aquela coloca à disposição deste utilizador, mediante uma remuneração, a prestação de trabalho por um ou mais sujeitos (trabalhadores temporários) (art.º 172.º, alínea c); uma outra - essa sim uma situação laboral, nascida de um “contrato de trabalho temporário” (CTT)- que é um CT a termo que vincula a ETT- a única entidade empregadora nesta “relação triangular” – a cada um dos trabalhadores (temporários) que contrata e que se obrigam, mediante retribuição paga pela ETT, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores desse trabalho (utilizadores de trabalho temporário ((art.º 172.º, alínea a))» (Sá e Mello, 2016: 52). Assim, quando a ETT contrata um trabalhador para prestar um serviço numa empresa utilizadora este nunca estabelece qualquer tipo de relação contratual com a empresa onde presta atividade. «Fica, deste modo, o TT com um enquadramento legal adequado que permite definir, de forma, clara, o relacionamento entre três sujeitos envolvidos: trabalhador, ETT e utilizador» (Moreira, 2001:20).

O art.º 1.º da Lei n.º 19/2007, de 22-05 define o âmbito de aplicação e vem regular o licenciamento e o exercício da atividade das ETT, bem como as relações contratuais entre trabalhadores temporários, ETT e empresas utilizadoras.

II PARTE – A Empresa de Trabalho Temporário e o Contrato de Utilização do Trabalho Temporário

CAPÍTULO I

1. Empresa de Trabalho Temporário: Noção

Segundo o art.º 2 da Lei n.º 19/2007, de 22 de maio considera-se: a) «ETT» a pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui. «A ETT, provendo apenas a uma descrição dessecada do rigor técnico-jurídico, é a organização, com fins lucrativos, cujo objeto consiste em proporcionar a outras empresas a mão de obra de que estas últimas necessitam de forma temporária ou esporádica». (Redinha, 1995: 94).

De acordo com o art.º 3 da Lei n.º 19/2007, de 22 de maio “a ETT tem por objeto a atividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores, podendo ainda desenvolver atividade de seleção, orientação e formação profissional, consultoria e gestão de recursos humanos. O n.º 2 do art.º 3, da mesma Lei, admite que a ETT deve incluir na sua denominação social a expressão «trabalho temporário»”.

A regulação do TT é económica e socialmente positiva: favorece a segurança e certeza nas relações jurídicas; contribui para combater a concorrência desigual entre as ETT regularmente constituídas e que suportam elevados custos nesse ato e para o seu funcionamento e as demais que agem sem o necessário alvará; representa importante salvaguarda da posição jurídica (e sócio- económica) dos trabalhadores temporários, que beneficiam da consagração de um estatuto claramente definido e da identificação transparente de que seja o seu empregador, facilmente referenciável e de idoneidade verificada (ou verificável) e, através desta, dos imediatos ou eventuais utilizadores do seu trabalho; deve garantir aos que se propõem recorrer à utilização de TT prontidão e qualidade na seleção de mão de obra, geralmente qualificada, sem implicar um acréscimo, oneroso e injustificado, dos seus quadros de pessoal fixo. (Sá e Mello, 2016:53).

A eficiência da ETT é, pois, medida pela habilidade com que procede à captação de um número de trabalhadores “habituais” suficiente para obtenção de receitas equivalentes aos encargos fixos com o funcionamento da empresa, a fim de que todo o excedente resultante das solicitações não regulares possa constituir uma parte considerável da margem de rendabilidade da exploração. (Redinha,1995:99).

CAPÍTULO II

2.1 O Contrato de Utilização de Trabalho Temporário

O contrato oneroso, bilateral e sinalagmático que vincula a empresa de trabalho temporário ao utilizador é qualificado como espécie do contrato de prestação de serviço e tem por objetivo a colocação, pela primeira empresa, de um ou mais trabalhadores temporários à disposição da contraparte, mediante retribuição. (Maria Regina Redinha, 1995:219).

De acordo com o preceito no art.º 172/alínea c) do Código de Trabalho (CT) considera-se contrato de utilização de TT “o contrato de trabalho de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de TT pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder aquela um ou mais trabalhadores temporários”.

Cabe à entidade utilizadora estabelecer a duração da prestação de trabalho, afetar o trabalhador a um posto de trabalho concreto, inseri-lo na organização produtiva que dirige, conformar efetivamente a prestação à finalidade de um processo de produção que controla, fornecer as diretrizes técnicas necessárias ao desempenho das funções, impor, corrigir e fiscalizar o modo de execução do trabalho, definir as condições de trabalho, nomeadamente no que respeite ao local, horário e suspensão da prestação, o poder de autoridade e direção que constitui o anverso da subordinação jurídica e caracteriza a posição contratual do empregador no contrato de trabalho é um atributo inerente à qualidade de utilizador, mau grado a inexistência de um vínculo jurídico-laboral que diretamente o fundamente. (Redinha, 1995:181). O contrato de utilização de trabalho temporário embora associado ao contrato de trabalho temporário goza de autonomia relativamente a ele sendo, assim, considerados dois contratos como negócios jurídicos distintos e autónomos, mas funcionalmente interligados.

2.1.1 O Contrato de Utilização de Trabalho Temporário – O Regime Jurídico

Conforme (Sá e Mello, 2016), o contrato de utilização de trabalho temporário típico é um contrato a termo. A regra que pauta a admissibilidade do recurso à utilização do trabalho temporário é, previsivelmente, homóloga da que veremos enumerar os motivos atendíveis da contratação a termo (art.º 140 do CT). Só que ainda mais restritiva, material e temporalmente. Pode-se, assim, utilizar-se trabalho temporário apenas nos seguintes casos:

- a) Os enunciados (alíneas a) a g) do n.º 2 do art.º 140 do CT) como motivos que admitem a celebração do contrato de trabalho a termo (art.º 175.º/1 do CT);

- b) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento (art.º 175.º/1) (não existe conceito legal de “processo de recrutamento”, pelo que deve considerar-se iniciado com a publicação de anúncios ou realização de entrevistas para o efeito; note-se que os “postos de trabalho vagos”, que o trabalhador temporário contratado vai preencher precariamente, pelo período máximo fixado na Lei, não são eles próprios precários por natureza, mas permanentes);
- c) Necessidade de mão-de-obra determinada por flutuação da atividade durante dias ou partes do dia (que não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho praticado no utilizador) (art.º 175.º/1-b) (embora naturalmente mais onerosa em termos absolutos, a utilização de trabalho temporário substitui, neste caso, a contratação a tempo parcial);
- d) Realização de projeto temporário (designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial) (art.º 175.º/1-d);
- e) Necessidade intermitente de apoio familiar direto de natureza social (art.º 175).

2.1.2 O Contrato de Utilização de Trabalho Temporário – Formalismo

Em concordância com o n.º 1 do art.º 177 do CT – Forma e conteúdo de contrato de utilização de TT:

- 1) “Identificação de utilização de TT está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
 - a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes;
 - b) Motivo justificativo do recurso ao TT por parte do utilizador;
 - c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respetivos riscos profissionais;
 - d) Local e período normal de trabalho;
 - e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
 - f) Pagamento devido pelo utilizador à ETT;

- g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
 - h) Data de celebração do contrato.
- 2) A indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram;
 - 3) O CUTT deve ter em anexo, a cópia de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário.
 - 4) O CUTT deve ter ainda em anexo, o documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respetivo contrato.
 - 5) O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou emitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1”.

2.1.3 O Contrato de Utilização de Trabalho Temporário – Duração

A duração do CUTT, incluindo renovações, não pode exceder a da duração justificativa da sua celebração nem, em qualquer caso, o limite de dois anos. Se se tratar de contrato de utilização de trabalho temporário para suprir vacatura de posto de trabalho quando decorra o processo de recrutamento para o seu preenchimento, a duração não pode ser superior a 6 meses; e, se for motivado por acréscimo excepcional da atividade da empresa, não pode exceder 12 meses (art.º 175.º/3 e 178.º/2). Se forem ultrapassados os limites de duração referidos e o trabalhador continuar ao serviço do utilizador 10 dias após caducado o contrato de utilização do trabalho temporário, passa aquele a estar vinculado a este por contrato de trabalho sem termo (o utilizador só pode evitar esta situação se, antes de decorridos os dez dias após a caducidade da situação de trabalho temporário, celebrar outro tipo de contrato com o trabalhador temporário) (art.º 178.º/4.). (Alberto de Sá e Mello, 2016:56).

2.1.4 O Contrato de Utilização de Trabalho Temporário – Proibição Contratos Sucessivos

De acordo o art.º 179.º do Código do Trabalho:

- 1) “No caso de se ter completado a duração máxima de CUTT, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço de duração do referido contrato, incluindo renovações.
- 2) O que anteriormente vem referido não é aplicável nos seguintes casos:
 - a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para a sua substituição;
 - b) Acréscimo excepcional de necessidade de mão-de – obra em atividade sazonal. (Ramalho, M.^a, Borges, 2017:108)”.

Capítulo III

3.1 O Contrato de Trabalho Temporário: Noção

Segundo o art.º 172.º, al. a) do CT considera-se CTT o “contrato de trabalho a termo celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à ETT”. Esta noção de CTT, permite aferir que estamos perante uma relação jurídica que se estabelece entre dois sujeitos: o trabalhador temporário e a ETT. Assim, a ETT assume a posição de entidade patronal e o trabalhador temporário ocupa a posição de empregado da primeira. Para (Redinha, 1995), «A relação de trabalho temporário inicia-se com a celebração do contrato através do qual o trabalhador se obriga perante a ETT a prestar, temporariamente, a sua atividade ao utilizador. Mau grado a sua importância funcional e social, o contrato de trabalho temporário é a vertente mais negligenciada na Lei que quase se limita a remeter a sua disciplina para o regime de contratação a termo, ignorando a heterodoxia dos seus caracteres distintivos e a difícil adaptação do módulo bilateral à estrutura fragmentária desta relação laboral». De acordo com (Teixeira, 2008) «A ideia que

ficamos é que não existe um elo negocial direto entre o trabalhador temporário e o utilizador».

3.1.1 Regime Jurídico e Admissibilidade

Segundo (Sá e Mello, 2016:54), «o CTT é um contrato a termo, certo ou incerto, sujeito à forma escrita. Só pode ser celebrado por um dos motivos que admitem a celebração de contrato de utilização de TT (art.º 180.º/1). O CTT celebrado fora destas condições é nulo, considerando-se o trabalhador vinculado à ETT por contrato de trabalho sem termo (art.º 180.º/2)». Por isso, e de acordo com o referido n.º 1 do art.º 180.º do CT entende-se que o contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser admitido nas condições em que é celebrado o contrato de utilização.

3.1.2 Formalismos do Contrato de Trabalho Temporário

De acordo com o n.º1 do art.º 181.º do CT, o CTT a termo deve conter as seguintes menções:

- a) “Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da atividade de empresa de trabalho temporário;
- b) Motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que os integram;
- c) Atividade contratada;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição;
- f) Data de início do trabalho;
- g) Termo do contrato;
- h) Data da celebração”.

Segundo n.º 2 do art.º 181.º do CT, «na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à ETT em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do art.º 173.º». O n.º 3 do mesmo preceito

indica que, no caso de não ser mencionado o termo do contrato este é considerado celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação. O art.º 181.º define ainda no n.º 4 que um dos exemplares fica com o trabalhador.

3.1.3 Duração

O n.º 1 do art.º 182.º define que «a duração do CTT não pode exceder a do contrato de utilização.» De acordo com o n.º 2 do art.º 182 o contrato de trabalho temporário a termo certo pode ser celebrado por período inferior a seis meses e pode ser renovado enquanto se mantiver o motivo justificativo. A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder:

- 6 meses em caso de vacatura de posto de trabalho, ou quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- 12 meses - em caso de acréscimo excecional de atividade da empresa.
- 24 meses - nas demais situações.

O CTT a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação das necessidades temporárias do utilizador, não podendo, porém, ultrapassar os 6, 12 ou 24 meses já referidos. Para cômputo do tempo de duração é incluído o tempo de duração de contrato de trabalho a termo, de CTT ou de prestação de serviços, para o mesmo objeto, entre trabalhador e o mesmo empregador. A alteração do CT pela Lei n.º 93/2019 introduziu uma limitação ao número de renovações dos CTT os quais apenas poderão ser renovados até seis vezes, sendo que esta limitação não se aplica ao CTT celebrado para substituição de trabalhador ausente (não sendo a sua ausência imputável ao empregador).

3.1.4 O Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado para Cedência Temporária

Nos termos da alínea b) do art.º 172.º do CT, define-se contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária “o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição

daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário”. «Trata-se de situações em que, tendo recrutado um dado trabalhador, porventura muito especializado e sucessivamente requisitado por utilizadores vários, convém à empresa de trabalho temporário mantê-lo permanentemente disponível e a si ligado com vínculo estável; é manifesto que esta situação pode também convir ao trabalhador, que assim tem na empresa de trabalho temporário não apenas um empregador como um agente para a sua colocação junto de sucessivos utilizadores da sua perícia» (Sá e Mello, 2016:54). Este negócio jurídico é estabelecido entre dois sujeitos: a ETT e o trabalhador. A particularidade desta modalidade consiste na circunstância de, nestes contratos para cedência temporária, os trabalhadores estarem ligados à ETT por tempo indeterminado. Desta forma, as ETT atualmente, podem optar por ceder temporariamente trabalhadores com os quais mantém vínculo laboral por tempo indeterminado, não sendo estas obrigadas a contratar trabalhadores ao abrigo de um contrato de trabalho temporário a termo para posteriormente os ceder. (Ferreira, 2014: 35).

3.1.5 Forma e Conteúdo

De acordo com o n.º 1 do art.º 183.º do CT, “O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
- b) Menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;
- c) Atividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;
- d) Retribuição mínima durante as cedências que ocorram, nos termos do artigo 185.º.”

O n.º 2 do mesmo preceito define que um exemplar do contrato fica com o trabalhador.

O n.º 3, por sua vez, determina que a falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do n.º 1 do mesmo preceito, o trabalho considera-se que é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º.

3.1.6 Período sem Cedência Temporária

O n.º 1 do art.º 184.º do Código de Trabalho diz que “no período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar atividade à empresa de trabalho temporário. O n.º 2 do mesmo preceito define que “durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:

- a) Caso não exerça atividade, a compensação prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou no valor de dois terços na última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;
- b) Caso exerça atividade à ETT, a retribuição correspondente à atividade desempenhada, sem prejuízo do valor referido no contrato de trabalho a que se refere o artigo anterior.

Capítulo IV

4.1 Condições de Trabalho na Prestação de Trabalho do Trabalhador Temporário

O art.º 185.º n.º 1, do CT dita que “o trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respetivo contrato.

«Durante a cedência (utilização temporário do seu trabalho), o trabalhador está sujeito ao regime aplicável à empresa do utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos

sociais (art.º 185.º/2). Já o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário (art.º 185.º/5).

Quanto à sua retribuição, na vigência da situação de trabalho temporário, o trabalhador tem direito (art.º 185.º/5):

- a) Pelo menos, à retribuição mínima consagrada para as suas funções no *IRCT* aplicável à ETT ou ao utilizador (a que for mais favorável);
- b) Se for mais favorável, praticada pelo utilizador para trabalho igual ou de valor igual.

O trabalhador temporário tem ainda direito a férias, subsídio de férias e de Natal e a outras prestações retributivas a que tenham direito os trabalhadores do utilizador por igual trabalho ou trabalho de igual valor (art.º 185.º/6). Estes valores são pagos na proporção da duração do contrato de trabalho temporário» (Sá e Mello, 2016:56).

O trabalhador temporário tem, assim, garantidos os mesmos direitos sociais de um trabalhador permanente da empresa utilizadora, de salientar o direito à retribuição mínima que refere o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à ETT, o direito aos subsídios de férias e de Natal na proporção da duração do contrato, acesso a equipamentos sociais, como por exemplo, cantina e salas de convívio. A atribuição dos referidos benefícios e as ligações criadas pelo desempenho diário do trabalhador na empresa utilizadora vai levando à integração do mesmo em determinada empresa, no entanto, não consegue diluir o sentimento de precariedade do vínculo laboral sabendo que o seu posto de trabalho poderá terminar a todo o instante.

4.2 Segurança e Saúde no Trabalho Temporário

O n.º1 do art.º 186.º define que «O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de proteção em matérias de segurança e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores do utilizador.

Está o trabalhador temporário, também, abrangido pelas regras de segurança e saúde no trabalho da empresa utilizadora ficando, no entanto, a cargo da ETT informar o

trabalhador sobre todas as normas e procedimentos relativos à segurança, saúde e higiene no trabalho. No que diz respeito à medicina no trabalho e respetivos exames são da responsabilidade da ETT. O trabalhador temporário também tem direito a um seguro de acidentes de trabalho que o proteja.

4.3 Formação Profissional

No tema sobre a formação profissional no trabalho temporário é aplicável o art.º 187.º do CT e de acordo com o n.º 1 deste preceito “A ETT deve assegurar a formação profissional de trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de contratos de trabalho temporários sucessivos num ano civil seja superior a três meses.” A empresa onde o trabalhador vai exercer funções deve assegurar formação suficiente para o posto de trabalho tendo em conta a função a desempenhar e não esquecendo a sua qualificação e experiência do mesmo. A formação profissional do trabalhador temporário, sempre que a duração seja superior a três meses, deve ser assegurada pela empresa de trabalho temporário e por norma, a formação prevista deve ter a duração mínima de 8 horas. A ETT deverá afetar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1% do volume anual de negócios. Importa, também, realçar que ao trabalhador não pode ser cobrada qualquer quantia relacionada com serviços de orientação ou formação profissional.

4.4 Prestações Garantidas por Caução

Aplica-se o art.º 190.º do CT que refere:

1. A caução constituída pela ETT para o exercício da atividade garante, nos termos de legislação específica, o pagamento de:
 - a) Crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação devida pelo empregador pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias;
 - b) Contribuições para a segurança social, em mora por período superior a 30 dias.

2. Os créditos referidos na alínea a) do número anterior não incluem os valores devidos a título de compensação por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do art.º 366.º, para os novos contratos de trabalho.

4.5 Enquadramento Temporário

O n.º 1 do art.º 189.º do CT diz “O trabalhador temporário é considerado, no que diz respeito à ETT e ao utilizador, para efeitos de aplicação do regime relativo a estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à ETT ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas”.

4.6 Cedência Ilícita de Trabalhador

De acordo com o art.º 173.º/1 do CT são nulos os contratos de trabalho temporário ou por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por uma ETT que não possua a respetiva licença. Considera-se neste caso, que o trabalho é prestado à ETT em regime de contrato de trabalho sem termo. “O n.º 2 do mesmo preceito, diz que é nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário pelo qual uma cede a outra um trabalhador para que seja posteriormente cedido a um terceiro”. Considera-se neste caso que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo. No caso de trabalhador ser cedido a utilizador por uma ETT licenciada, mas sempre que tenha celebrado com esta qualquer contrato, considera-se que o trabalho é prestado a esta empresa em regime de contrato sem termo. Nas situações referidas o trabalhador pode optar por uma indemnização, a determinar entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades, não podendo ser inferior a três meses, desde que o faça nos 30 dias iniciais da prestação de trabalho.

4.7 Casos Especiais de Responsabilidade da ETT ou do Utilizador

O art.º 174.º do CT, define que “a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por parte de ETT não licenciada responsabiliza solidariamente a empresa de trabalho temporário e o utilizador pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos 3 anos, bem como pelos

encargos sociais correspondentes. O n.º 2 do mesmo artigo, refere que o utilizador é subsidiariamente responsável pelos créditos do trabalhador relativos aos primeiros 12 meses de trabalho e pelos respetivos encargos sociais”.

III Parte- A Admissibilidade do Trabalho Temporário e a Admissibilidade e Nulidade do Contrato de Utilização do Trabalho Temporário

Capítulo I

1. A Admissibilidade do Trabalho Temporário

«A Lei enumera, de forma taxativa, as situações em que é permitido o recurso ao trabalho temporário, fixando igualmente os prazos de duração máxima dos contratos (Art.º 9º do DL 358/89, de 17-10). Trata-se, pois, de uma relação laboral perfeitamente lícita, mas admissível apenas para corresponder às necessidades precisa e expressamente delimitadas por Lei.» (Coelho, 2002) «...os contratos necessários aproximam-se do figurino da contratação a termo, quer quanto à demonstração 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 seja um dos motivos previsto na Lei. A genérica “satisfação de necessidades temporárias” não serve de fundamento à celebração de contrato de trabalho temporário, nem de utilização.» (Luís Miguel Monteiro e Joana Almeida, 2007) De acordo com Teixeira (2008) «A Lei só admite o recurso a este tipo de contrato nas hipóteses previstas no art.9º da LTT, ou seja, necessidades de substituição de trabalhador, acréscimo temporário ou excepcional da atividade, atividades sazonais e necessidades intermitentes de trabalhadores.» Segundo (Fernandes, 2009) «A utilização do esquema de trabalho temporário está, como se disse, legalmente limitada e condicionada».

1.1 Admissibilidade do Contrato de Utilização de Trabalho Temporário

Segundo (Moreira, 2011) «No que respeita ao regime dos contratos de utilização, as organizações de empregadores contestam algumas restrições à atividade resultantes de limitações na admissibilidade e duração destes contratos, enquanto as organizações de trabalhadores contestam algumas das condições de admissibilidade e as durações máximas estabelecidas». De acordo com (Fernandes, 2009) «...o contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado em certas situações legalmente tipificadas (art.º175.º/1) e com duração máxima dependente do fundamento invocado (n.º 3 do mesmo artigo).»

Vejamus um exemplo da aplicação do regime legal supra referido no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 07-09-2016 (www.dgsi.pt) relacionado com a admissibilidade do contrato de utilização de trabalho temporário.

Processo n.º 3775/15.9T8STB.E1

Relator: João Nunes

Descritores: Contrato de Utilização de Trabalho Temporário (Admissibilidade)

Sumário:

- i. o contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações previstas no n.º 1 do artigo 175.º do CT, designadamente para uma atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;
- ii. mas para que tal atividade possa justificar a contratação nos termos referidos é necessário, sempre, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 140.º, que esteja em causa uma necessidade temporária da empresa e o contrato seja celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade;

iii. tal não se verifica se a recorrente/empresa utilizadora justificou a celebração dos contratos com o facto de ter apenas um cliente, cujo ciclo de produção de veículos por parte deste apresenta irregularidades, o que se reflete diretamente na atividade da recorrente e a impossibilita de ter a manutenção e planeamento dos postos de trabalho do seu quadro de efetivos estável. (Sumário do relator)

Este acórdão poderá ser analisado pormenorizadamente nos anexos.

1.2 Admissibilidade do Contrato de Trabalho Temporário

Segundo (Fernandes, 2009) «...o contrato de trabalho temporário só é admissível nas situações em que pode haver contrato de utilização, e deve ser reduzido a escrito, com conteúdo obrigatório (art.º 180.º e art.º 181.º)».

Vejamos um exemplo da aplicação do regime legal supra referido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 04-11-2019 (www.dgsi.pt) relacionado com a admissibilidade do contrato de trabalho temporário.

Acórdão n.º RP201911044700/19.0T8VNG.P1

Processo n.º 4700/18.0T8VNG.P1

Relator: Teresa Sá Lopes

Descritores: Contrato de Trabalho Temporário (Validade, Motivo Justificativo, Insuficiência da Indicação)

Sumário:

I - O contrato de trabalho temporário constitui um contrato especial que se encontra tipificado e regulado na Lei, o qual assenta em dois contratos interligados, mas perfeitamente autónomos e distintos: o contrato de utilização de trabalho temporário celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador e o contrato de trabalho temporário entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador.

II - Ambos os referidos contratos, para serem válidos, devem não só ser celebrados para prover apenas a qualquer das situações taxativamente previstas na Lei, como obedecer a um determinado formalismo e conter diversas menções, especificadas na Lei e ainda conter uma duração que não pode exceder limites máximos igualmente estabelecidos na Lei de forma imperativa.

III - “O motivo justificativo da contratação laboral a termo integra uma formalidade “ad substantiam” que, como tal, deve estar suficientemente explicitado no documento que titula o vínculo”.

IV - A existência de uma campanha para uma marca pode corresponder a uma tarefa ocasional ou a um serviço determinado e não duradouro da utilizadora.

V - Para se concluir pela suficiência da indicação do motivo justificativo da contratação da autora, para além do quadro de pessoal existente na utilizadora, não basta a indicação da existência de tal campanha bem como a de que esta última não dispõe de recursos fixos suficientes por desconhecer o fim da necessidade, sendo antes necessário que se determinasse a relação que existe entre essa campanha e a contratação da autora.

VI - Não tendo sido concretizados os motivos da contratação temporária da autora, com circunstâncias relativas a esta última, ocorre uma insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho temporário e do contrato de utilização do trabalho temporário.

VII - Tal é subsumível ao previsto na norma do artigo 181.º, n.º 2 do Código do Trabalho, considerando-se como tal que o trabalho foi prestado à empresa de trabalho temporário, em regime do contrato de trabalho sem termo.

VIII - Ainda que no contrato de trabalho temporário que subscreveu e do qual consta que «reconhece e aceita, expressa e formalmente, que a tipificação do trabalho a prestar no âmbito do presente contrato, bem como a sua caracterização jurídica, se enquadram na previsão da alínea g) do n.º 2 do art.º 140.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro», inexistente, por parte da autora, abuso de direito, ao instaurar a presente ação tendo em vista o reconhecimento de um vínculo de trabalho por tempo indeterminado, na medida em que

não lhe era lícito renunciar, através do referido contrato, ao regime legalmente previsto para o contrato de trabalho temporário.

Este acórdão poderá ser analisado pormenorizadamente nos anexos.

1.3 Nulidade do Contrato de Trabalho Temporário

(Fernandes, 2009) «A sanção mais significativa para a inobservância de tais condições é a que corresponde à «atipicidade» do trabalho temporário, como esquema contratual de utilização da força de trabalho, no quadro das valorações que continuam a prevalecer no nosso ordenamento laboral. Essa sanção consiste na consideração legal da *existência de contrato de trabalho de duração indeterminada*.»

Vejamos um exemplo da aplicação do regime legal supra referido no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 01-03-2018 (www.gde.mj.pt) relacionado com a nulidade do contrato de trabalho temporário e a conversão de contrato.

Processo n.º 4264/16.0T8VCT.G1

Relator: Antero Veiga

Descritores: Contrato de Trabalho Temporário, Contrato de Utilização, Motivo Justificativo, Conversão de Contrato

Sumário:

I - Tendo em conta as exigências de concretização dos motivos que justificam a utilização do trabalho temporário (CUTT), em ambos os contratos deve constar o motivo justificativo do recurso àquela forma de trabalho com menção expressa dos factos que integram aquele motivo justificativo e que permitam o estabelecimento da relação entre a justificação invocada e o termo estipulado no contrato, não sendo menores as exigências de concretização no CUTT.

- II A norma do artigo 180.º do CT prevê a concorrência entre a nulidade substancial do CTT com nulidade substancial ou formal do CUTT, devendo em tais casos considerar-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

III - Em caso de concorrência de vícios formais não pode a empresa de trabalho temporário, demandada pelo trabalhador, escudar-se na norma do artigo 180.º para fugir à aplicação da segunda parte do n.º 2 do art.º 181.º do CT, como não poderá a empresa utilizadora se o pedido for deduzido contra si, furtar-se à aplicação do n.º 5 do artigo 177.º do mesmo diploma.

Este acórdão poderá ser analisado pormenorizadamente nos anexos.

2. Alterações Previstas ao Regime Jurídico do Trabalho Temporário

Atualmente, foi aprovada uma proposta de lei tendo em vista a alteração do regime jurídico do trabalho temporário que visa combater a precariedade. Assim, pretende-se reduzir de seis para quatro o número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário. Prevê-se, também, que ao fim de quatro anos de cedências temporárias pelas empresas de trabalho temporário ou outra do mesmo grupo, aquelas sejam obrigadas a integrar trabalhadores nos seus quadros e ainda o reforço do poder da Autoridade para as Condições de Trabalho na conversão de contratos a termo em contratos sem termo. Aguarda-se a conclusão do procedimento legislativo e a consequente alteração do regime jurídico vigente. (<https://www.publico.pt/2021/10/06/economia/noticia/governo-limita-contratos-trabalho-temporario-quatro-renovacoes-1980063>, 2021).

Conclusão

O desenvolvimento deste estudo sobre a figura jurídica do trabalho temporário mostra que «em nome de uma flexibilidade acrescida e da redução dos custos de produção, ao Direito do Trabalho passa a ser pedido não apenas que não prejudique o emprego, mas sim que o favoreça» (Redinha, 1995:84). A entrada no mercado de trabalho está cada vez mais difícil resultante de práticas de redução de custos fixos por parte das organizações cada vez mais fustigadas pelas constantes alterações dos mercados como consequência da globalização, sendo que « as características intrínsecas de trabalho temporário, particularmente, a circunstância de permitir a perceção de um lucro sobre a força de trabalho, a ausência de possibilidade de uma carreira progressiva que permita a realização pessoal e profissional e a não integração do trabalhador na unidade produtiva que recebe a sua prestação, dificilmente obedecem ao modelo constitucional da organização do trabalho em condições socialmente dignificantes» (Redinha, 1995:209). (Fernandes, 2009) «Os trabalhadores que dispõem de qualificações específicas e de frações de tempo utilizável têm, deste modo, acesso a oportunidades de trabalho que, de outro modo, seriam mais difíceis de localizar.» A gestão de recursos humanos tem, assim, de utilizar novas práticas de gestão e motivação dos seus colaboradores, fazendo também parte das suas preocupações estratégicas a implementação de práticas de contratação de força de trabalho mais variável, utilizando o trabalho temporário como um meio eficaz de fazer face a este quadro do mercado de trabalho e do emprego tendo como principal objetivo minimizar os custos fixos de pessoal. Assim, o trabalho temporário «convoca a nossa atenção para o facto de se tratar de uma relação com três protagonistas: o trabalhador, a ETT e a EUTT, revelando-nos a singular circunstância de o trabalhador nunca prestar os seus serviços na empresa que o contrata, não existindo, por conseguinte, coincidência entre o beneficiário direto da prestação de trabalho e a entidade empregadora» (Redinha, 1995:18). (Coelho, 2002) «A função da ETT não deve, porém, cingir-se ao ajuste de uma procura e de uma oferta continuamente presentes no mercado de trabalho, sob pena de não lograr dissociar-se do estigma da intermediação especulativa e parasitária, que ainda hoje ensombra o trabalho temporário». Sendo o trabalho temporário muitas vezes a única forma de entrada no mercado de trabalho, principalmente para algumas franjas da sociedade, como os jovens à procura do primeiro emprego, é necessário balizar, através

dos motivos justificativos, o recurso a esta modalidade contratual com a finalidade de evitar os vínculos precários. Segundo (Teixeira, 2008) «...a principal vantagem desta modalidade de contrato de trabalho é o facto de aumentar o nível de empregabilidade e aumentar a sua autoestima, mesmo que seja por curtos períodos laborais, sempre será melhor o ser humano ter acesso a um determinado emprego do que estar desempregado e desanimado sem qualquer obtenção de rendimentos.» De acordo com (Fernandes, 2009) «A fragmentação da posição jurídica da entidade empregadora, a consequente perda de nitidez da situação contratual do trabalhador e a inerente debilitação de direitos e garantias, colocam em evidência traços anti-sociais do trabalho temporário que, nalguns países, levaram à proibição da sua prática. Todavia, por outro lado, esse esquema oferece vantagens significativas às empresas e a muitos profissionais». Para finalizar a análise à figura jurídica do trabalho temporário realça-se que «o trabalho temporário é um indicador proeminente da atração que a razão do emprego exerce sobre o Direito do Trabalho» (Redinha, 1995:91). O estudo aqui apresentado constituiu uma reflexão, ainda que académica, da necessidade de um sistema jurídico que permita a contratação temporária garantindo os direitos do trabalhador ainda que temporário. Segundo (Teixeira, 2008) «...o recurso frequente ao trabalho temporário tem o inconveniente geral de impedir a criação de postos de trabalho permanentes...». De acordo com (Moreira, 2011) «Se contribuirmos, minimamente, para que os principais sujeitos envolvidos na problemática do trabalho temporário conheçam melhor as linhas com que se cosem dar-nos-emos por satisfeitos».

Bibliografia

- Castells, M. (2002). *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Coelho, J. M. (2002). *Trabalho Temporário e Cedência Ocasional de trabalhadores, Regime Jurídico, Convenções OIT, Jurisprudência, Minutas*. Lisboa: Vislis Editores.
- Fernandes, A. M. (2009). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Edições Almedina, SA.
- Ferreira, A. d. (2014). O Trabalho Temporário: desvio ao modelo típico. *Dissertação de Mestrado 2º Ciclo de Estudos em Direito* (p. 65). Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra: Universidade de Coimbra.
- <https://hrportugal.sapo.pt/trabalho-temporario-a-genese/>. (11 de 11 de 2021). *Trabalho temporário: a génese*. Obtido de hrportugal: <https://hrportugal.sapo.pt/trabalho-temporario-a-genese/>
- <https://www.publico.pt/2021/10/06/economia/noticia/governo-limita-contratos-trabalho-temporario-quatro-renovacoes-1980063>. (10 de 11 de 2021). *Governo limita contratos de trabalho temporário a quatro renovações*. Obtido de www.publico.pt: <https://www.publico.pt/2021/10/06/economia/noticia/governo-limita-contratos-trabalho-temporario-quatro-renovacoes-1980063>
- Leite, J. (2013). *Recil- Repositório Científico Lusófona*. Obtido de Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto: <https://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/6454>
- Luís Miguel Monteiro e Joana Almeida, M. L. (2007). Trabalho Temporário - novo regime, velhos problemas. *Diários Económico IX, Legislação Laboral*, 1. Obtido de <https://www.mlgs.pt/xms/files/v1/Publicacoes/Artigos/523.pdf>
- Mello, A. d. (2016). *Direito do Trabalho para Empresas*. Edições Almedina.

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

Moreira, A. J. (2011). *Trabalho Temporário, Regime Jurídico Anotado 2ª Edição*. Edições Almedina.

Ramalho, M. d., & Borges, I. V. (2017). *Código de Trabalho e Legislação Complementar*”, 6ª Edição, atualizada à lei n.º 73/2017. Editora AAFDL.

Redinha, M. R. (1995). *A Relação Laboral Fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*”, em *Boletim da Faculdade de Direito*. Universidade de Coimbra: Coimbra Editora.

República, D. d. (16 de 01 de 2021). <https://dre.pt/home/-/dre/124417106/details/maximized>. Obtido de Diário da República Electrónico: <https://dre.pt/home/-/dre/124417106/details/maximized>

Resources, H. (2012). *Trabalho temporário: a génese*. . Obtido de hrportugal.sapo.pt: <https://hrportugal.pt/trabalho-temporario-a-genese/>.

Silva, J. L. (2017). São os salários dos trabalhadores temporários diferentes dos salários dos restantes trabalhadores? *Dissertação de Mestrado em Economia e Administração de Empresas* (p. 51). Porto: Faculdade Economa do Porto.

Teixeira, E. M. (2008). Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais. *Dissertação de Mestrado em Contabilidade, Ramo Auditoria* (p. 60). Universidade de Aveiro: Instituto Superior de Contabilidade e Administração.

Vieira, L. (06 de 2017). *A importância do cumprimento dos requisitos legais*. Obtido de SRSlegal: https://www.srslegal.pt/xms/files/trabalho_temporario.pdf

www.dgsi.pt. (07 de 09 de 2016). Acórdão do Tribunal da Relação de Évora. Évora, Évora, Portugal. Obtido de www.dgsi.pt: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/-/C5895114AFEED6C9802580340034F92B>

www.dgsi.pt. (04 de 11 de 2019). Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Porto, Porto, Portugal. Obtido de www.dgsi.pt:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6571506c202b8401802584b7004c0a93?OpenDocument>

www.gde.mj.pt. (01 de 03 de 2018). Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães. Guimarães, Guimarães, Portugal. Obtido de www.gde.mj.pt: <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/4b84bf6d9cb2ac99802582500038d510?OpenDocument&Highlight=0,4264%2F16.0t8vct.g1>

Obras Citadas

Castells, M. (2002). *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Coelho, J. M. (2002). *Trabalho Temporário e Cedência Ocasional de trabalhadores, Regime Jurídico, Convenções OIT, Jurisprudência, Minutas*. Lisboa: Vislis Editores.

Fernandes, A. M. (2009). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Edições Almedina, SA.

Ferreira, A. d. (2014). O Trabalho Temporário: desvio ao modelo típico. *Dissertação de Mestrado 2º Ciclo de Estudos em Direito* (p. 65). Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra: Universidade de Coimbra.

<https://hrportugal.sapo.pt/trabalho-temporario-a-genese/>. (11 de 11 de 2021). *Trabalho temporário: a génese*. Obtido de hrportugal: <https://hrportugal.sapo.pt/trabalho-temporario-a-genese/>

<https://www.publico.pt/2021/10/06/economia/noticia/governo-limita-contratos-trabalho-temporario-quatro-renovacoes-1980063>. (10 de 11 de 2021). *Governo limita contratos de trabalho temporário a quatro renovações*. Obtido de www.publico.pt:

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

<https://www.publico.pt/2021/10/06/economia/noticia/governo-limita-contratos-trabalho-temporario-quatro-renovacoes-1980063>

Leite, J. (2013). *Recil- Repositório Científico Lusófona*. Obtido de Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto: <https://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/6454>

Luís Miguel Monteiro e Joana Almeida, M. L. (2007). Trabalho Temporário - novo regime, velhos problemas. *Diários Económico IX , Legislação Laboral*, 1. Obtido de <https://www.mlgs.pt/xms/files/v1/Publicacoes/Artigos/523.pdf>

Mello, A. d. (2016). *Direito do Trabalho para Empresas*. Edições Almedina.

Moreira, A. J. (2011). *Trabalho Temporário, Regime Jurídico Anotado 2ª Edição*. Edições Almedina.

Ramalho, M. d., & Borges, I. V. (2017). *Código de Trabalho e Legislação Complementar”, 6ª Edição, atualizada à lei n.º 73/2017*. Editora AAFDL.

Redinha, M. R. (1995). *A Relação Laboral Fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário”, em Boletim da Faculdade de Direito*. Universidade de Coimbra: Coimbra Editora.

República, D. d. (16 de 01 de 2021). <https://dre.pt/home/-/dre/124417106/details/maximized>. Obtido de Diário da República Electrónico: <https://dre.pt/home/-/dre/124417106/details/maximized>

Resources, H. (2012). *Trabalho temporário: a génese*. . Obtido de hrportugal.sapo.pt: <https://hrportugal.pt/trabalho-temporario-a-genese/>.

Silva, J. L. (2017). São os salários dos trabalhadores temporários diferentes dos salários dos restantes trabalhadores? *Dissertação de Mestrado em Economia e Administração de Empresas* (p. 51). Porto: Faculdade Económica do Porto.

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

Teixeira, E. M. (2008). Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais. *Dissertação de Mestrado em Contabilidade, Ramo Auditoria* (p. 60). Universidade de Aveiro: Instituto Superior de Contabilidade e Administração.

Vieira, L. (06 de 2017). *A importância do cumprimento dos requisitos legais*. Obtido de SRSlegal: https://www.srslegal.pt/xms/files/trabalho_temporario.pdf

www.dgsi.pt. (07 de 09 de 2016). Acórdão do Tribunal da Relação de Évora. Évora, Évora, Portugal. Obtido de www.dgsi.pt: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/-/C5895114AFEED6C9802580340034F92B>

www.dgsi.pt. (04 de 11 de 2019). Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Porto, Porto, Portugal. Obtido de www.dgsi.pt: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6571506c202b8401802584b7004c0a93?OpenDocument>

www.gde.mj.pt. (01 de 03 de 2018). Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães. Guimarães, Guimarães, Portugal. Obtido de www.gde.mj.pt: <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/4b84bf6d9cb2ac99802582500038d510?OpenDocument&Highlight=0,4264%2F16.0t8vct.g1>

Anexos

1. Acórdãos do Tribunal da Relação

Vejamos então alguns exemplos do Tribunal da Relação relacionados com o presente trabalho retirados do DGSJ.

1.1 Acórdão do Tribunal da Relação de Évora

“Processo: 3775/15.9T8STB.E1

Relator: JOÃO NUNES

Descritores: CONTRATO DE UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO
ADMISSIBILIDADE

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora

I. Relatório

BB (residente na Rua ... intentou, na Comarca de Setúbal (Setúbal – Instância Central – 1.ª Secção do Trabalho – J1), a presente ação declarativa de condenação, com processo comum, emergente de contrato individual de trabalho, contra CC (com sede...), pedindo:

- a) que seja declarado ilícito o seu (do Autor) despedimento promovido pela Ré;
- b) a condenação da Ré a reintegrá-lo, sem prejuízo da sua antiguidade e categoria profissional, ou a pagar-lhe uma indemnização de antiguidade, calculada à razão de 45 dias de retribuição base, por cada ano ou fração de antiguidade, conforme opção que venha a fazer;
- c) a condenação da Ré no pagamento das retribuições devidas desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão que julgar ilícito aquele.

Alegou para o efeito, muito em síntese, que celebrou com a Ré contratos de utilização de trabalho temporário sem fundamento legal, o que determina a nulidade dos mesmos,

considerando-se vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, e que tendo a Ré feito cessar o mesmo sem precedência de processo disciplinar tal configura um despedimento sem justa causa, com as consequências legais daí decorrentes.

Tendo-se procedido à audiência de partes e não se tendo logrado obter o acordo das mesmas, contestou a Ré, sustentando, também muito em síntese, a regularidade dos contratos de utilização celebrados com o Autor, incluindo quanto à sua cessação.

Acrescentou ainda que o Autor agiu em abuso do direito ao recusar a assinatura do contrato a termo certo de 12 meses que lhe foi apresentado para assinar em 28-01-2015, pugnando, por consequência, pela improcedência da ação.

Foi fixado valor à causa (€ 8.922,83) e proferido despacho saneador tabelar.

Procedeu-se à audiência de julgamento, no âmbito da qual o Autor declarou optar pela indemnização de antiguidade em detrimento da reintegração, e em 18-01-2016 foi proferida sentença, na qual se respondeu e se motivou a matéria de facto, sendo a parte decisória do seguinte teor:

“Destarte, condeno a Ré CC, no seguinte:

- a) reconhecer como ilícito o despedimento do A. BB;
- b) pagar-lhe uma indemnização de antiguidade no valor de € 2.550,00;
- c) pagar-lhe, ainda, as remunerações que deixou de auferir desde 30 dias antes da propositura da petição inicial e até ao trânsito em julgado da decisão final do processo, incluindo proporcionais dos subsídios de férias e de Natal, mas com dedução das importâncias referidas nas als. a) e c) do n.º 2 do art. 390.º do Código do Trabalho, o que será liquidado no competente incidente;
- d) pagar ao A. os juros de mora, à taxa do art. 559.º n.º 1 do CCivil, desde a data do despedimento, quanto ao valor indicado na al. b), e desde a data da liquidação, quanto ao valor indicado na al. c).

Julgo improcedente o pedido de indemnização por danos não patrimoniais.

Custas pela Ré, na proporção de 9/10. O A. está isento”.

Inconformada com a decisão, a Ré dela interpôs recurso para este tribunal, tendo nas alegações apresentadas formulado as seguintes conclusões:

“A) Nos termos do Artigo 140º n.º 1 do Código do Trabalho, a celebração do contrato de trabalho a termo poderá ter lugar para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período de tempo necessário à satisfação dessas necessidades, apenas sendo admissível a contratação a termo incerto, designadamente na situação expressamente elencada na alínea e) do no n.º 2 daquele preceito legal: Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

B) Acresce que nos termos do artigo 141.º, n.º 1, al. e), do CT, na celebração de contrato de trabalho a termo, tem o Empregador o dever de indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo, esclarecendo o n.º 3 que «a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.»

C) A tarefa do tribunal, na incursão sobre a validade do termo aposto ao contrato de trabalho, impõe assim duas análises distintas: (i) a de saber se o motivo invocado e o prazo previsto têm correspondência com a realidade prestacional do trabalhador contratado e com a conjuntura laboral da empresa; (ii) a de saber se o texto contratual obedece aos pressupostos legais da contratação a termo;

D) Para efeitos da alínea e) do n.º 2 do artigo 140º do CT, o ciclo de produção legalmente atendível é o ciclo anual, tornando-se ainda necessário que as suas irregularidades decorram da natureza estrutural - que não conjuntural - do respetivo mercado.

E) Ora, a douta decisão, por um lado, não vislumbra como pode a atividade da R ter um ciclo anual de produção que apresenta irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado. E, como resulta da decisão que supra se transcreveu, o Mmº Juiz conclui que assim é em face de a R. desenvolver atividade no mercado automóvel e não na agricultura.

F) Sucede que, o conceito do que seja uma atividade que tem um ciclo de produção anual irregular não é preenchível com o objeto da sociedade mas sim com factos de onde se possa concluir se a atividade económica que é desenvolvida pela sociedade, tem ou não ciclos de produção, se os mesmos têm ou não carácter regular e qual a causa de uma eventual irregularidade.

G) E nessa medida provou que a R. não controla a variação dos ciclos de produção semanais do Eos, que dependem exclusivamente do cliente final, Volkswagen, Autoeuropa, Lda., não tendo esta qualquer obrigação de pré-aviso da R. quanto a essa variação.

H) Ou seja, a R. conseguiu provar que efetivamente o seu ciclo anual de produção não é regular, ou seja a variação de produção da R. não é a mesma em todos os meses e nem em todos os anos, e que essa irregularidade não é conjuntural, mas sim estrutural, porque resulta da própria estrutura do negócio/atividade económica que está diretamente dependente da AutoEuropa.

I) E, esta irregularidade do ciclo de produção da R. constitui, antes de mais e nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 140º do CT uma necessidade temporária da empresa, entendendo-se como tal por contraposição a necessidade permanente, entendemos que serão aquelas que sejam, quer pela sua natureza, quer pela sua duração, transitórias, limitadas no tempo, no contexto da atividade da empresa, sendo essa transitoriedade que justifica que o princípio da segurança no emprego, constitucionalmente consagrado, e da consequente perenidade do vínculo laboral, possa ser postergado pela aposição de um termo ao contrato de trabalho.

J) Ficou assim preenchido o primeiro aspeto de que depende a validade da aposição de termo. Mas, ao contrário do que entendeu o Mmº Juiz a quo, ficou preenchido igualmente o segundo daqueles aspetos: ter o texto contratual obedecido aos pressupostos legais da contratação a termo;

K) Note-se que como justificação para a sua celebração a termo se faz constar que: “«Alínea e) Art.º 140 n.º 2 por remissão do Art.º 175 n.º 1 do código do trabalho “Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente

irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas, ou de outra causa relevante” devido aos seguintes pontos: Nos termos do disposto da alínea b) do número 1 do artigo 177.º, e do número 1 do artigo 175.º, remetendo para o número 2 e número 3 do artigo 140.º, todos do código do trabalho, a estipulação do termo tem por fundamento a contratação do utilizador por parte do seu cliente Autoeuropa Automóveis, Lda., nas seguintes condições. O utilizador CC (2ª outorgante) tem por objeto a montagem de módulos para a indústria automóvel, o fabrico, distribuição e comercialização de produtos, peças ou componentes fabricados, total ou parcialmente, em materiais plásticos ou derivados, ou afins de tais materiais, e a logística das referidas peças, bem como a criação e o desenvolvimento das linhas de Pintura para os citados componentes, tendo como cliente final a Volkswagen/Autoeuropa a quem fornece peças e módulos para os veículos automóveis que aquela produz e que para todos os efeitos são considerados matérias-primas ou subsidiárias relativamente ao produto final do cliente Autoeuropa, Automóveis Lda., respetivamente para os modelos VW 465 Volkswagen EOS, VW 351 Volkswagen Scirocco, VW 428 Volkswagen Sharan e SE 428 Seat Alhambra e destacando especialmente o modelo VW 465 Volkswagen EOS, modelo o qual apresenta maior irregularidade e possui picos de produção derivados pela natureza cíclica regular e previsível do seu mercado. Sendo um modelo cabriolet/descapotável e comercializado mundialmente unicamente em países do hemisfério norte é previsível que apresente picos no aumento da procura pelas condições climáticas no período de verão, bem como, uma vez que devido às suas características é também um modelo procurado como ofertas de Natal pode apresentar picos em Dezembro ou outras épocas festivas. É imprescindível ainda reforçar o espaço temporal decorrente desde pedido/ordem de produção/produção/shipping variar entre 4 a 6 meses até o modelo ser vendido no país de destino. A Planificação da produção da 2ª outorgante é, em regra, feita a partir de contratos globais e encomendas JIT por modelo de viatura a um ritmo pré definido, designado “Just In Time”. Contudo tais exigências de fornecimento JIT estão condicionadas à instabilidade e irregularidade decorrente da natureza estrutural do respetivo mercado de venda e exportação de veículos automóveis dos mercados internacionais, acrescido da variância de componentes fornecidos por modelo e referências de modelos, designado “Mix”. Respetivamente sendo a atividade da 2ª outorgante composta por processos produtivos assentes em linhas de produção

balanceadas e nas quais são produzidas peças/componentes para todos os modelos do cliente final Autoeuropa Automóveis, Lda., respetivamente VW 465 Volkswagen EOS, VW 351 Volkswagen Scirocco, VW 428 Volkswagen Sharan e SE 428 Seat Alhambra. Reforçado pelo facto da variância do número de peças/componentes produzidos para cada modelo é como tal também irregular e variável tanto a mão-de-obra como o tempo de ciclo necessários, de acordo com o modelo a produzir. O ciclo anual de produção com irregularidades diárias e semanais, que conta ainda com períodos sem trabalho designados de “Down Days”, torna muito difícil à manutenção e planeamento dos postos de trabalho do quadro de efectivos da 2ª outorgante. Os dias de paragem obrigatórios que obrigam à manutenção de uma cadência de produção mais elevada nos dias de trabalho tornam necessários também, reforços temporários da capacidade produtiva. Assim, para o referido modelo, prevê-se uma produção, em 2014, com variações na produção semanal, entre 0 e 195 unidades produzidas para o modelo VW 465 Volkswagen EOS podendo ser ou não complementadas com aumentos no volume de produção dos restantes modelos mencionados. São, pois, estas variações condicionadas pelo fornecimento JIT, particularmente significativas na atividade do Empregador dificultando a planificação e alocação de recursos humanos e que, nos termos do disposto na alínea e) do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, fundamenta a presente contratação a termo incerto»;

L) Ficou provado que a produção tem variações e é por não se divisar o momento das quebras e aumentos de produção, ou seja o momento certo em que tais variações ocorrem que o contrato é celebrado a termo. Soubesse a R. antecipadamente que o planeamento feito pelo Cliente ia sofrer variações no período determinado e a R. saberia planear a sua atividade distintamente;

M) A R. conhece algumas dessas variações – por exemplo os dias de paragem – porque isso faz parte do negócio – é estrutural – mas o Cliente da R. a AutoEuropa tem uma margem de 15% de variação que se reflecte na R. e que a R. não controla. E a R. não conhece e não controla essa variação porque o seu negócio está assim estruturado.

N) A douta decisão considera que a R. não pode invocar esta situação de desconhecer as variações da Autoeuropa quando foi a própria R. quem escolheu prestar assim a sua atividade. Não pode, no entanto, colher este entendimento pois que a R. emprega a título

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

efetivo 85% a 90% da sua força de trabalho que corresponde ao número de trabalhadores necessários para garantir o volume base ou “garantido” de produção.

O) A questão só se coloca quando, de uma semana para a outra e por períodos curtos, a produção aumenta e a R. não consegue com a sua força de trabalho efetiva fazer face à exigência do seu cliente.

P) Caso a R. contratasse a título definitivo estes trabalhadores, logo que a produção baixasse a R. ficava com excesso de mão-de-obra e a curto, médio prazo teria de fazer cessar os contratos mediante um processo de despedimento coletivo.

Q) É a própria atividade que determina a existência destas necessidades meramente temporárias, mas se a R. não escolhesse desenvolver a sua atividade, nem os 85% de trabalhadores efetivos estariam empregados.

R) Garantir postos de trabalho efetivos nos termos pretendidos é dotar a estrutura de recursos que esta não carece a título permanente e acabará por conduzir a empresa para um cenário de dificuldades económicas graves que podem mesmo afetar a sua subsistência.

S) Daqui decorre que, sendo o motivo justificativo do termo verdadeiro e tendo o contrato cumprido com a exigência legal de estabelecer uma relação necessária entre duração do contrato e motivo que o justifica e verificando-se de facto essa relação, o contrato é plenamente válido como contrato a termo, produzindo como tal os devidos efeitos jurídicos.

T) Nos termos do disposto no artigo 140º do CT, o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

U) O contrato estabelece de forma objectiva o critério para aferir das necessidades empresariais e da temporalidade do contrato: os ciclos de produção dos modelos da Volkswagen que têm, semanalmente variações muito grandes no número de viaturas.

V) Porque a R. não controla essa variação, porque não está na sua disponibilidade e integra as condições contratuais do fornecimento ao Cliente final, a Autoeuropa, a R. apenas pode contratar trabalho no âmbito de contratos temporalmente limitados, sob pena de se extinguir a necessidade (já de início temporária) e a R. não poder ocupar os seus funcionários.

W) O recurso da R. ao trabalho temporário, integra a previsão da alínea e do n.º 2 do artigo 140º, nos termos da qual considera-se nomeadamente necessidade temporária da empresa a atividade sazonal ou cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria prima,

X) Razão porque se fez constar nos contratos de trabalho e nos CUTT, precisamente que os produtos, peças ou componentes fabricados, total ou parcialmente em materiais plásticos ou derivados ou afins de tais materiais, dos modelos Volkswagen são, para todos os efeitos considerados matérias-primas ou subsidiárias relativamente ao produto final do cliente Autoeuropa Automóveis, Lda.

Y) Daqui resulta desde logo que não se verifica na situação sub judice qualquer situação de acréscimo excecional da atividade que permitisse, a aplicação do n.º 2 do artigo 175 do CT, designadamente para efeitos de determinação do período de duração do CUTT ou do contrato de trabalho temporário.

Z) E resulta igualmente que ambos os contratos, ou seja, os CUTT e os contratos de trabalho temporários foram celebrados em observância das disposições dos artigos 175 e 180 do CT, pelo que não ocorre a nulidade pela qual a douta decisão conclui.

AA) E nem a conversão do contrato em contrato por tempo indeterminado.

BB) De acordo como artigo 178º do CT, a duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respetivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excecional da atividade da empresa.

CC) Porque os motivos justificativos do recurso ao trabalho temporário não foram nem a vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento e nem o acréscimo excecional da atividade da empresa, aplica-se à situação em apreço o limite máximo de dois anos de duração ali estabelecido.

DD) Os contratos de trabalho temporário celebrados com o A. e os CUTT, tiveram uma duração total aproximada de 22 meses e 20 dias.

EE) Pelo que, importa aqui desde já concluir que os limites máximos de duração dos CUTT e dos contratos de trabalho temporários não foram ultrapassados, ficando por esta via mais uma vez afastada a pretendida conversão do contrato em contrato por tempo indeterminado.

FF) O n.º 4 do já mencionado artigo 178º, prescreve que no caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

GG) O último dos contratos de trabalho temporário celebrado com o A. cessou no dia 27 de Janeiro de 2015.

HH) E é certo que o A. se manteve ao serviço da R., mas fê-lo porque no dia 23 de Janeiro, ou seja ainda antes da cessação do contrato de trabalho temporário, o A. se comprometeu a assinar um contrato de trabalho a termo certo, pelo período de 12 meses e com início a 28 de Janeiro de 2015.

II) O A. manteve-se ao serviço da R. porque existia um contrato de trabalho a termo certo que suportava essa prestação de funções. Para a R., esse contrato, em cumprimento da promessa de 23 de Janeiro, estava em vigor, faltando tao só o cumprimento de um procedimento administrativo.

JJ) Ainda que houvesse desorganização, como refere a douta decisão, o A. podia e devia, na data de 23 de Janeiro, ter logo repudiado a assinatura desse contrato por considerar que já era efetivo, o que nunca fez para assim fazer decorrer o período de 10 dias a que alude o artigo 178 n.º 4 e vir depois prevalecer-se desse regime.

KK) Não pode prevalecer-se desse regime quem ao mesmo deu azo em abuso de direito, aqui na modalidade de venire contra factum proprium.

LL) E no abuso de direito, não há direito que mereça a tutela legal, razão porque não colhe a pretensão do A..

MM) A cessação do contrato de trabalho do A. é pois lícita e não configura despedimento ilícito.

NN) A decisão recorrida violou o disposto nos artigos 140 n.º 1 e n.º 2 alínea e) e 175.º, 177º e 180º do Código do Trabalho.

Nestes termos e nos mais de direito que doutamente serão supridos, se requer a V. Exas. seja o presente recurso julgado procedente por provado e em consequência seja a decisão recorrida revogada e substituída por outra que julgue a licitude da cessação do contrato de trabalho em virtude de ter ocorrido a respetiva caducidade, assim se fazendo a costumada JUSTIÇA!!!”.

II. Factos

A 1.ª instância deu como provados os seguintes factos, que se aceitam, por não virem impugnados e não se vislumbrar fundamento legal para a sua alteração:

1. Por escrito datado de 28.01.2013, celebrado entre a Ré e a DD – Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Lda. (adiante designada apenas como ETT), aquela recorreu à utilização do trabalho do A., enquanto trabalhador temporário, invocando para o efeito a substituição do trabalhador EE, que se encontrava de baixa por motivo de acidente de trabalho;

2. Por escrito da mesma data, o A. foi contratado pela ETT, para prestar a sua atividade profissional de “técnico de manutenção”, a termo incerto, sendo cedido à Ré enquanto empresa utilizadora, ali se fazendo constar como motivo justificativo o supra referido;

3. A ETT comunicou ao A. a caducidade deste contrato com efeitos a 26.07.2013;

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

4. Em 12.08.2013, a Ré voltou a celebrar com a ETT novo escrito, pelo qual recorria à utilização do trabalho do A., com a mesma categoria profissional e enquanto trabalhador temporário, continuando a invocar para o efeito a substituição do trabalhador EE, que se encontrava de baixa por motivo de acidente de trabalho;

5. Por escrito da mesma data, o A. foi readmitido pela referida ETT, igualmente a termo incerto, sendo cedido à Ré enquanto empresa utilizadora, ali se fazendo de novo constar como motivo justificativo o supra referido;

6. De novo foi comunicada ao A. a caducidade deste contrato, com efeitos a 01.08.2014;

7. Pela terceira vez, em 18.08.2014, a Ré voltou a celebrar com a ETT novo escrito, recorrendo mais uma vez à utilização do trabalho do A., com a mesma categoria e enquanto trabalhador temporário;

8. Por escrito da mesma data, o A. foi mais uma vez readmitido pela referida ETT, igualmente a termo incerto, sendo cedido à Ré enquanto empresa utilizadora;

9. Em adenda a estes dois contratos de 18.08.2014, constava o seguinte motivo de recurso ao trabalho temporário:

«Alínea e) Art.º 140 n.º 2 por remissão do Art.º 175 n.º 1 do código do trabalho “Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas, ou de outra causa relevante” devido aos seguintes pontos:

Nos termos do disposto da alínea b) do número 1 do artigo 177º, e do número 1 do artigo 175.º, remetendo para o número 2 e número 3 do artigo 140º, todos do código do trabalho, a estipulação do termo tem por fundamento a contratação do utilizador por parte do seu cliente Autoeuropa Automóveis, Lda., nas seguintes condições. O utilizador CC. (2ª outorgante) tem por objecto a montagem de módulos para a indústria automóvel, o fabrico, distribuição e comercialização de produtos, peças ou componentes fabricados, total ou parcialmente, em materiais plásticos ou derivados, ou afins de tais materiais, e a logística das referidas peças, bem como a criação e o desenvolvimento das linhas de

Pintura para os citados componentes, tendo como cliente final a Volkswagen/Autoeuropa a quem fornece peças e módulos para os veículos automóveis que aquela produz e que para todos os efeitos são considerados matérias-primas ou subsidiárias relativamente ao produto final do cliente Autoeuropa, Automóveis Lda., respetivamente para os modelos VW 465 Volkswagen EOS, VW 351 Volkswagen Scirocco, VW 428 Volkswagen Sharan e SE 428 Seat Alhambra e destacando especialmente o modelo VW 465 Volkswagen EOS, modelo o qual apresenta maior irregularidade e possui picos de produção derivados pela natureza cíclica regular e previsível do seu mercado. Sendo um modelo cabriolet/descapotável e comercializado mundialmente unicamente em países do hemisfério norte é previsível que apresente picos no aumento da procura pelas condições climáticas no período de verão, bem como, uma vez que devido às suas características é também um modelo procurado como ofertas de Natal pode apresentar picos em Dezembro ou outras épocas festivas. É imprescindível ainda reforçar o espaço temporal decorrente desde pedido/ordem de produção/produção/shipping variar entre 4 a 6 meses até o modelo ser vendido no país de destino.

A Planificação da produção da 2ª outorgante é, em regra, feita a partir de contratos globais e encomendas JIT por modelo de viatura a um ritmo pré definido, designado “Just In Time”.

Contudo tais exigências de fornecimento JIT estão condicionadas à instabilidade e irregularidade decorrente da natureza estrutural do respetivo mercado de venda e exportação de veículos automóveis dos mercados internacionais, acrescido da variância de componentes fornecidos por modelo e referências de modelos, designado “Mix”. Respetivamente sendo a atividade da 2ª outorgante composta por processos produtivos assentes em linhas de produção balanceadas e nas quais são produzidas peças/componentes para todos os modelos do cliente final Autoeuropa Automóveis, Lda., respetivamente VW 465 Volkswagen EOS, VW 351 Volkswagen Scirocco, VW 428 Volkswagen Sharan e SE 428 Seat Alhambra. Reforçado pelo facto da variância do número de peças/componentes produzidos para cada modelo é como tal também irregular e variável tanto a mão-de-obra como o tempo de ciclo necessários, de acordo com o modelo a produzir.

O ciclo anual de produção com irregularidades diárias e semanais, que conta ainda com períodos sem trabalho designados de “Down Days”, torna muito difícil à manutenção e planeamento dos postos de trabalho do quadro de efetivos da 2ª outorgante. Os dias de paragem obrigatórios que obrigam à manutenção de uma cadência de produção mais elevada nos dias de trabalho tornam necessários também, reforços temporários da capacidade produtiva.

Assim, para o referido modelo, prevê-se uma produção, em 2014, com variações na produção semanal, entre 0 e 195 unidades produzidas para o modelo VW 465 Volkswagen EOS podendo ser ou não complementadas com aumentos no volume de produção dos restantes modelos mencionados. São pois estas variações condicionadas pelo fornecimento JIT, particularmente significativas na actividade do Empregador dificultando a planificação e alocação de recursos humanos e que, nos termos do disposto na alínea e) do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, fundamenta a presente contratação a termo incerto»;

10. Mais uma vez, foi comunicada ao A. a caducidade deste contrato, com efeitos a 16.12.2014;

11. Pela quarta vez, em 05.01.2015, a Ré voltou a celebrar com a ETT novo escrito, recorrendo mais uma vez à utilização do trabalho do A., com a mesma categoria e enquanto trabalhador temporário;

12. Por escrito da mesma data, o A. foi de novo readmitido pela referida ETT, igualmente a termo incerto, sendo cedido à Ré enquanto empresa utilizadora;

13. Em adenda a estes dois contratos de 05.01.2015, constava o seguinte motivo de recurso ao trabalho temporário:

«Alínea e) Art.º 140 n.º 2 por remissão do Art.º 175 n.º 1 do código do trabalho “Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas, ou de outra causa relevante” devido aos seguintes pontos:

Nos termos do disposto da alínea b) do número 1 do artigo 177º, e do número 1 do artigo 175.º, remetendo para o número 2 e número 3 do artigo 140º, todos do código do trabalho, a estipulação do termo tem por fundamento a contratação do utilizador por parte do seu cliente Autoeuropa Automóveis, Lda., nas seguintes condições. O utilizador CC (2ª outorgante) tem por objeto a montagem de módulos para a indústria automóvel, o fabrico, distribuição e comercialização de produtos, peças ou componentes fabricados, total ou parcialmente, em materiais plásticos ou derivados, ou afins de tais materiais, e a logística das referidas peças, tendo como cliente final exclusivo a Volkswagen/Autoeuropa a quem fornece peças e módulos para os veículos automóveis que aquela produz e que para todos os efeitos são considerados matérias-primas ou subsidiárias relativamente ao produto final do cliente Autoeuropa, Automóveis Lda., respetivamente para os modelos VW 465 Volkswagen EOS, VW 351 Volkswagen Scirocco, VW 428 Volkswagen Sharan e SE 428 Seat Alhambra.

O ciclo anual de produção com irregularidades diárias e semanais, que conta ainda com períodos sem trabalho designados de “Down Days”, torna muito difícil a manutenção e planeamento dos postos de trabalho do quadro de efetivos da 2ª outorgante. Os dias de paragem obrigatórios que obrigam à manutenção de uma cadência de produção mais elevada nos dias de trabalho tornam necessários também, reforços temporários da capacidade produtiva.

A Planificação da produção da 2ª outorgante é, em regra, feita a partir de contratos globais e encomendas JIT por modelo de viatura a um ritmo pré definido, designado “Just In Time”.

Contudo tais exigências de fornecimento JIT estão condicionadas à instabilidade e irregularidade decorrente da natureza estrutural do respetivo mercado de venda e exportação de veículos automóveis dos mercados internacionais, acrescido da variância de componentes fornecidos por modelo e referências de modelos, designado “Mix”. Assim, para os referidos modelos, prevê-se uma produção, em 2015, com variações na produção semanal, entre 0 e 150 unidades produzidas para o modelo VW 465 Volkswagen EOS, entre 0 e 450 unidades produzidas para o modelo VW 351 Volkswagen Scirocco, entre 720 e 1440 unidades produzidas para o modelo VW 428 Volkswagen

Sharan e entre 360 e 720 unidades produzidas para o modelo SE 428 Seat Alhambra. São pois estas variações, particularmente significativas na actividade do Empregador dificultando a planificação e alocação de recursos humanos e que, nos termos do disposto na alínea e) do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, fundamenta a presente contratação a termo incerto»;

14. Estes contratos de trabalho temporário e de utilização do mesmo cessaram em 27.01.2015;

15. No dia 23.01.2015, a Ré apresentou ao A. uma proposta de contrato de trabalho, consubstanciada no documento de fs. 25 v.º e 92, no qual se menciona, para além do mais, a retribuição base bruta mensal e anual, a data de admissão a 28.01.2015 e ainda que o contrato seria celebrado a termo certo de 12 meses;

16. Esta proposta foi aceite pelo A., o qual colocou ali a sua assinatura, na mesma data;

17. Com data de 26.01.2015, o A. preencheu e assinou a ficha de inscrição de fs. 93, contendo os dados pessoais necessários à redacção do contrato de trabalho, entregou cópia do seu cartão de cidadão, indicou o n.º da sua conta bancária e preencheu a declaração para efeitos de retenção na fonte de IRS;

18. A Ré adota este procedimento para admissão de novos trabalhadores, e fornece um formulário indicando a documentação necessária à redacção do contrato de trabalho;

19. A partir de 28.01.2015, o A. continuou a desempenhar nas instalações da Ré as mesmas funções, passando esta a processar e a pagar-lhe as respetivas retribuições;

20. Nesse dia, a Ré entregou ao A. uma minuta do contrato de trabalho, a fim de ser assinada por este;

21. O A. não assinou então a referida minuta, informando que pretendia levá-la para casa, para a ler e analisar;

22. O A. não devolveu o contrato assinado nas semanas seguintes, continuando a desempenhar as suas funções na Ré, até que, em 17.03.2015, deslocou-se ao departamento

de recursos humanos da Ré e informou que não assinava o contrato, invocando desacordo com algumas das suas cláusulas;

23. No diálogo que se seguiu, o diretor de recursos humanos incitou o A. a solicitar esclarecimentos junto do respetivo sindicato, o que este fez;

24. No dia 20.03.2015, verificando que o A. ainda não tinha entregado a minuta assinada, o diretor de recursos humanos a Ré diligenciou no sentido de o contactar, recebendo a resposta do A. de que nesse dia estava ocupado num trabalho urgente e assim que terminasse o seu horário teria de se ir embora;

25. No dia 23.03.2015, o A. apresentou-se no departamento de recursos humanos da Ré e transmitiu ao respetivo diretor que não traria qualquer contrato assinado, porque se tinha aconselhado com o seu advogado, tendo recebido indicações para não assinar aquela minuta, uma vez que se considerava trabalhador efetivo da empresa;

26. O dirigente sindical do SITE-SUL, ..., entregou à Ré a carta de fs. 27 v.º, datada de 23.03.2015 e subscrita pelo Advogado do A., informando que o seu constituinte estava contratado mediante contrato de trabalho a tempo indeterminado, não sendo justificável a celebração de qualquer contrato de trabalho a termo;

27. No dia 26.03.2015, pelas 15h00, teve lugar uma reunião com a presença daquele dirigente sindical, de dois delegados sindicais, do A., da sua chefia de departamento e do director de recursos humanos da Ré;

28. A Ré convocou esta reunião, com o objetivo de obter do A. a assinatura da minuta do contrato de trabalho a termo certo, o que este recusou;

29. A 27.03.2015, a Ré comunicou ao A. que denunciava o seu contrato de trabalho, fundamentando tal decisão no decurso do período experimental, nos termos que melhor constam de fs. 35;

30. O A. auferia a retribuição mensal de € 850,00, à qual acrescia um subsídio de refeição no valor de € 6,83 diários, um subsídio de transporte de € 3,00 diários e um prémio de assiduidade de € 10,00 mensais;

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

31. O A. gozou as suas férias nos períodos que decorreram entre o termo de cada um dos contratos de trabalho temporário de 28.01.2013, de 12.08.2013 e de 18.08.2014, e a celebração dos seguintes;

32. Em tais períodos ocorreu também a paragem de produção da AutoEuropa,

33. O trabalhador EE encontrava-se efetivamente de baixa, na sequência de acidente de trabalho, aquando da celebração dos contratos de 28.01.2013 e de 12.08.2013;

34. A Ré dedica-se à montagem de módulos para a indústria automóvel, ao fabrico, distribuição e comercialização de produtos, peças, componentes fabricados, total ou parcialmente em materiais plásticos ou derivados ou afins de tais materiais;

35. A Ré destina a sua produção a diversos clientes, sendo a AutoEuropa – Automóveis, Lda., o principal cliente, a quem dedica cerca de 80% da sua atividade;

36. Os ciclos de produção dos modelos fabricados na AutoEuropa têm, semanalmente, variações no número de viaturas;

37. A Ré não controla essa variação, porque não está na sua disponibilidade e integra as condições contratuais do fornecimento àquele cliente;

38. Quando a AutoEuropa tem dias de paragem da produção, a Ré limita a sua atividade, mantendo-se ativos alguns sectores, nomeadamente o da manutenção, em que se aproveita a ocasião para a realização de grandes trabalhos de manutenção;

39. O A. desde sempre desempenhou funções fixas na estrutura operacional da Ré, no sector da manutenção;

40. De acordo com o descritivo das suas funções de técnico de manutenção, cabia ao A. “assegurar a manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos que constituem as diferentes linhas de produção, dos equipamentos de apoio às linhas de produção e dos restantes equipamentos de apoio instalados na fábrica, por forma a permitir atingir os níveis de produção e de qualidade requeridos e a operacionalidade geral da fábrica”;

41. No organigrama da empresa datado de 02.02.2015, o A. surge integrado no sector da manutenção;

42. Nos organigramas de 01.05.2014, 28.08.2014 e de 05.01.2015, o A. surgia integrado no mesmo sector, mas com a menção “a.i. = ad interim”.

III. Decisão

Face ao exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em negar provimento ao recurso interposto por CC., e, em consequência, confirmam a decisão recorrida.

Custas pela recorrente.

Évora, 07 de Setembro de 2016

João Luís Nunes (relator)

Joaquim António Chambel Mourisco

Moisés Pereira da Silva”

1.2 Acórdão do Tribunal da Relação Do Porto

“Processo: 4700/18.0T8VNG.P1

Relator: TERESA SÁ LOPES

Descritores: CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO, VALIDADE, MOTIVO JUSTIFICATIVO, INSUFICIÊNCIA DA INDICAÇÃO

4ª Secção Acordam no Tribunal da Relação do Porto

1. Relatório:

B... deduziu a presente ação declarativa de condenação com processo comum, contra C..., Ld.^a e D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a, formulando os seguintes pedidos:

– reconhecer-se que a Autora foi admitida ao serviço da Ré, C..., Ld.^a, em 7/8/2017, por contrato de trabalho por tempo indeterminado, por nulidade do contrato de utilização;

– reconhecer-se que a Autora foi ilicitamente despedida, e em consequência:

a) – Condenar-se a 1^a Ré, C..., Ld.^a, a pagar à Autora as prestações retributivas vencidas desde os 30 dias anteriores à propositura da ação até ao trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento, à razão de € 700,00/mês;

b) – Condenar-se a 1^a Ré, C..., Ld.^a, a reintegrar a Autora no seu posto de trabalho, sem prejuízo da categoria e antiguidade, ou a indemnizá-la em função da respetiva antiguidade, conforme a mesma venha a optar;

c) – Caso a Autora opte pela reintegração, condenar-se a 1^a Ré, C..., Ld.^a, no pagamento de € 150,00 por cada dia de atraso na sua reintegração, a título de sanção pecuniária compulsória;

d) – Condenar-se a 1^a Ré, C..., Ld.^a, no pagamento de juros, à taxa legal.

Subsidiariamente,

– reconhecer-se que a Autora foi admitida ao serviço da 2^a Ré, D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a, em 07/08/2017, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, por ineficácia da oposição do termo;

– reconhecer-se que a Autora foi ilicitamente despedida, e em consequência:

a) – Condenar-se a 2^a Ré, D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a, a pagar à Autora as prestações retributivas vencidas desde os 30 dias anteriores à propositura da ação até ao trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento, à razão de € 700,00/mês;

- b) – Condenar-se a 2ª Ré, D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a, a reintegrar a Autora no seu posto de trabalho, sem prejuízo da categoria e antiguidade, ou a indemnizá-la em função da respetiva antiguidade, conforme a mesma venha a optar;
- c) – Caso a Autora opte pela reintegração, condenar-se a 2ª Ré, D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a no pagamento de € 150,00 por cada dia de atraso na sua reintegração, a título de sanção pecuniária compulsória;
- d) Condenar-se a 2.ª Ré no pagamento de juros, à taxa legal.

Regularmente citadas as Rés, realizou-se audiência de partes, não se tendo obtido qualquer acordo.

A 1ª Ré, C..., Ld.^a apresentou contestação, na qual pugna pela inexistência da arguida invalidade e despedimento ilícito e improcedência dos pedidos formulados pela Autora.

Argumentou para tal:

- A causa da celebração entre as Rés de contrato de utilização de trabalho temporário – arranjar recursos humanos para suprir necessidade temporária para a promoção de uma campanha da marca E... por falta de recursos humanos fixos suficientes –, contendo o contrato de trabalho temporário os factos justificadores do motivo do recurso a tal tipo de contratação, de forma clara e apreensível pela trabalhadora, e cumpridor das exigências legais;
- A Autora leu, entendeu e concordou com o contrato, constituindo a invocação agora efectuada de vícios de forma um abuso de direito, dado que durante os cerca de 6 meses em que exerceu funções nunca invocou qualquer invalidade, tendo antes demonstrado compreender a natureza do vínculo que a ligava à Ré;
- Descrição da campanha da E... que motivou a celebração do contrato de trabalho temporária e das causas da necessidade de contratação temporária de mais pessoas por causa da campanha, alegando que o contrato de utilização celebrado entre as Rés fundamenta exaustivamente o recurso à contratação temporária.

Conclui pela inexistência da arguida invalidade e despedimento ilícito e improcedência dos pedidos.

A 2ª Ré, D..., Ld.^a apresentou contestação, na qual pugna pela improcedência da ação e pela respetiva absolvição dos pedidos formulados pela Autora.

Argumenta para tal:

– A causa da celebração entre a Ré e a Autora do contrato de trabalho temporário (fundada na necessidade da Ré C..., Ld.^a de obter colaboradores apenas durante o período de promoção da comercialização de produtos da marca E...), constando tais causas do contrato de trabalho temporário celebrado com a Autora de forma clara e compreensível, sendo a satisfação dessa necessidade temporária da 1.ª Ré a única causa e fundamento subjacente à vontade negocial da Ré D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a na sua decisão de contratar a Autora, não podendo ser explicitados mais pormenores da campanha da marca E... sob pena de revelar informação sigilosa sobre produtos e/ou estratégias comerciais da sua cliente, a Ré C..., Ld.^a.

– A Autora celebrou o contrato de livre vontade.

– É desajustado o pedido de condenação no pagamento da sanção pecuniária compulsória de € 150,00 por cada dia de atraso na reintegração, considerando o valor do ordenado da Autora de € 700,00.

Conclui pela improcedência da ação.

Foi dispensada a realização da audiência preliminar, dispensada a convocação de audiência prévia, proferido despacho saneador e decisão de mérito, tendo sido entendido que pelo Tribunal a quo que os autos dispunham dos elementos necessários para tal.

Em 21.12.2018, a Autora veio manifestar nos autos que opta pela reintegração no seu posto de trabalho.

Foi fixado em € 5.000,01 o valor da causa, na sentença, a qual findou com o seguinte dispositivo:

“Pelo exposto, julgo a presente ação improcedente, absolvendo as Rés dos pedidos deduzidos.

Custas pela Autora, sem prejuízo do benefício de apoio judiciário que lhe foi concedido”.

A Autora, inconformada, interpôs recurso desta decisão, defendendo a revogação da sentença, terminando as respetivas alegações com as seguintes conclusões:

“I. O motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário constante do contrato de trabalho temporário e do contrato de utilização de trabalho temporário não cumpre com os ditames legais impostos quer pelo preceituado no n.º 1, al. b) do art.º 181.º, quer pelo n.º 1, al. b) e n.º 2 do art.º 177.º, ambos do Código do Trabalho, o que tem como consequência que o contrato de trabalho se considere celebrado sem termo, quer em relação à empresa de trabalho temporário, quer em relação à empresa utilizadora, pelo que a comunicação da cessação do contrato de trabalho integra um despedimento ilícito.

II. O fundamento do contrato de utilização é o mesmo que consta do contrato de trabalho temporário.

III. O Tribunal recorrido aponta, e bem; “Resulta da análise dos supra referidos arts. 181.º, n.º 1, al. b), e 177.º, n.º 1, al. b) e n.º 2, ambos do Cód. Trabalho, que as exigências de fundamentação quanto ao motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho temporário e da celebração do contrato de utilização de trabalho temporário, ou seja, do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador, são as mesmas: a indicação do motivo justificativo deve ser feita mediante a indicação expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.” (sublinhado agora).

IV. Porém, o Tribunal recorrido defende que “no caso sub judice, a indicação do motivo da celebração dos contratos (celebração do contrato de trabalho temporário e do recurso à utilização do trabalho temporário) deles constante, supra transcrita, preenche os requisitos legais e satisfaz as necessidades subjacentes à exigência legal da indicação do motivo.(...)”.

V. Ora, o Tribunal a quo entende que na indicação do motivo efetuada nos dois contratos – «promoção de uma Campanha para a marca E..., não dispondo o utilizador de recursos fixos suficientes, atendendo ao facto de não conseguir prever o fim da necessidade.» – “é devidamente concretizada a causa ou fundamento da necessidade de recurso ao trabalho temporário”.

VI. Não pode a Apelante conformar-se com tal apreciação, uma vez que o indicado motivo justificativo não menciona expressamente os factos que o integram, limitando-se a uma justificação vaga e genérica da qual não se retira concretamente o tipo de atividade de que se trataria (pois não faz a mínima explanação sobre a campanha a promover e não concretiza os produtos abrangidos, isto é, se são produtos novos/lançamento e/ou produtos consolidados), em que preciso contexto teria surgido, porque teria natureza temporária e porque seria insuficiente o quadro de pessoal da Utilizadora para a desempenhar.

Por outro lado, considerando que a R. C..., LDA. (Utilizadora) é uma “sociedade que se dedica ao comércio de produtos de perfumaria e cosméticos, representando várias marcas, entre as quais a marca E...” (matéria assente), a invocação da necessidade de promover uma campanha comercial para uma das suas marcas é manifestamente vazia de conteúdo, sendo que não concretiza o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário.

Note-se que a R. C..., LDA. (Utilizadora), na sua contestação, procurou suprir a insuficiência da indicação do motivo justificativo, especificando o alegado tipo de campanha comercial, e produtos nela abrangidos (matéria não considerada assente).

VII. Mais, o Tribunal a quo entende que através da expressão – «Este serviço será realizado por um período temporal limitado, não se prevendo que ultrapasse o período máximo de recurso ao regime de Trabalho Temporário.» – “é assim, de igual modo, estabelecida a relação entre a justificação invocada – promoção de uma Campanha para a marca E... de duração limitada – e o termo incerto para a prestação do trabalho: a utilizadora refere não haver prazo fixo determinado para a duração da Campanha para a marca E... a desenvolver, mas indicando que a Campanha tem duração temporária com

fim previsto dentro do período máximo de recurso ao regime de trabalho temporário, ou seja, não excedendo dois anos.”.

VIII. Também não pode a Apelante conformar-se com tal apreciação, visto que a aludida expressão revela-se meramente redundante, pois não permite a verificação da adequação da justificação invocada com a duração estipulada para o contrato, isto é, não permite estabelecer um nexo de causalidade entre o motivo invocado e o termo estipulado.

De resto, nem sequer refere o motivo pelo qual tratar-se de um serviço a realizar “por um período temporal limitado”.

IX. Por fim, a decisão recorrida adere à fundamentação constante do duto Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal de Justiça, em 14-01-2015, no processo 488/11.4TTVFR.P1.S1, por considerar tratar-se de “um caso semelhante de realização de uma campanha” (sublinhado agora).

Contudo, os contornos do caso aí versado são claramente diversos dos do caso sub judice, e conseqüentemente deverá ser diversa a interpretação e subsunção do caso em análise.

X. No caso objeto do processo n.º 488/11.4TTVFR.P1.S1, o motivo justificativo do contrato de trabalho a termo posto em causa remetia para a previsão legal da alínea f) do n.º 2 do art.º 140.º do Código do Trabalho, «acréscimo excepcional de actividade da empresa».

XI. Por outro lado, no referido processo a Ré era uma instituição financeira (cujo objeto social não integra a realização de campanhas de promoção comercial dos seus produtos e/ou serviços), pelo que se extraem do Acórdão do STJ, entre outros, os seguintes fundamentos:

“Acerca da questionada veracidade do motivo invocado – e para além das tarefas instrumentais reportadas nos itens 53.-55. da FF[Fundamentação de Facto]-, dir-se-á, complementarmente, que não é a circunstância de a R., no âmbito do seu marketing habitual, lançar campanhas sucessivamente que retira à atividade assim implementada a natureza de necessidade temporária da empresa.

Não sendo esse o seu objeto social, as diversas campanhas de promoção dos seus produtos e/ou serviços visam um objetivo comercial, que, podendo terminar a qualquer momento, implicam, como é razoável admitir-se, uma atividade transitória, que, no caso, se mostra perfeitamente recortada/factualizada, com flui, v.g., dos pontos 52., 55. e 56. da FF.” (sublinhado agora).

XII. Por sua vez, no caso sub judice, o motivo justificativo constante dos dois contratos (contrato de utilização de trabalho temporário e contrato de trabalho temporário) remete para a previsão legal da alínea g) do n.º 2 do art.º 140.º do Código do Trabalho, «execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro».

XIII. Ora, no caso em análise, a R. C..., LDA. (Utilizadora) é uma “sociedade que se dedica ao comércio de produtos de perfumaria e cosméticos, representando várias marcas, entre as quais a marca E...” (matéria assente), pelo que a invocação da necessidade de proceder à promoção de uma campanha comercial para uma das suas marcas, como sendo uma necessidade temporária, revela-se meramente aparente, uma vez que a invocada necessidade integra a atividade central, típica e permanente desta empresa, pois faz parte da sua dinâmica geral.

XIV. Neste sentido, veja-se o douto Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal de Justiça, no âmbito do processo 222/11.9TTGMR.P1.S1, aos 14-02-2013, cujo Relator foi o Exmo. Senhor Conselheiro, Dr. António Leones Dantas.

XV. A apelante tem direito às prestações retributivas vencidas desde os 30 dias anteriores à propositura da ação até ao trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento, e à reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da categoria e antiguidade, conforme peticionado”.

Em remate, pede que seja concedido provimento ao presente recurso, condenando-se as Apeladas conforme o pedido.

A 2ª Ré D..., Empresa de Trabalho Temporário, Ld.a, apresentou contra-alegações, terminando as mesmas com as seguintes conclusões:

“1. A sentença ora colocada em crise deve ser mantida “in totum”.

2. A sentença colocada em crise faz uma correta interpretação e aplicação da Lei
3. Os contratos contêm os elementos necessários para que se possa dizer que estão concretizados e são claros e perceptíveis para todos (máxime a ora Recorrente e o Tribunal).
4. O motivo justificativo é feito mediante a indicação expressa dos factos que o integram.
5. E estabelece a relação entre a justificação e o termo estipulado.
6. Estando dado como assente que a Utilizadora “...se dedica ao comércio de produtos de perfumaria e cosmética, representando várias marcas, entre as quais a marca E...”,

E

7. Que dos contratos consta expressamente que se trata da promoção de uma Campanha para a marca E..., devendo a expressão Campanha ser analisada com o sentido que qualquer intérprete mediano utilizará no contexto comercial em que a mesma está referida, e que,

8. Consta do texto contratual, que a Recorrente foi contratada para “...desempenhar funções de promoção e aconselhamento de produtos de beleza e cosmética da marca E...”

e ainda,

9. Que ...este serviço será prestado por um período de tempo limitado...

10. É perfeitamente claro que estamos perante a execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, tal como previsto no texto legal aplicável.

11. O contrato de trabalho temporário refere expressamente que a ora Recorrente “... reconhece e aceita, expressa e formalmente, que a tipificação do trabalho a prestar no âmbito do presente contrato, bem como a sua caracterização jurídica, se enquadram na previsão da alínea g) do n.º 2 do art.º 140º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.”

12. Na sua alegação a Recorrente vai ao ponto de alegar contra factu próprio.
13. “A indicação do motivo da celebração dos contratos...preenche os requisitos legais e satisfaz as necessidades subjacentes à exigência legal da indicação do motivo.
14. Na indicação do motivo efetuada nos dois contratos é devidamente concretizada a causa ou fundamento da necessidade de recurso ao trabalho temporário...
15. Afigura-se-nos pois, que a descrição factual dos motivos da celebração do contrato de trabalho temporário e do recurso à utilização de trabalho temporário permite à Autora (e ao Tribunal) saber qual a causa para a sua contratação temporária e sindicar a veracidade dos motivos invocados.”
16. Pelo que, repete-se: A sentença ora colocada em crise deve ser mantida “in totum”.

A 1ª Ré, C..., Ld.^a, apresentou contra-alegações, terminando as mesmas com as seguintes conclusões:

“A). A Recorrente entende que o motivo justificativo indicado no contrato de trabalho temporário e no contrato de utilização viola o disposto no artigo 181.º, n.º 1 alínea b) e no artigo 177.º, n.º 1, alínea b) e n.º 2, ambos do Código do Trabalho, por conter uma justificação vaga e genérica, o que se discorda.

B). O motivo justificativo apostado em ambos os contratos cumpriu as finalidades indicadas porquanto, ao prever-se que o motivo justificativo do recurso à contratação da Recorrente em regime de trabalho temporário se prendia com o lançamento de uma nova campanha da marca E... e que a Recorrente iria executar funções de “Promoção e aconselhamento de produtos de beleza e cosmética da marca E...”, o mesmo era apto para demonstrar o carácter temporário da prestação de trabalho e das necessidades da Recorrente subjacentes ao recurso do trabalho temporário.

C). Ademais, sempre se dirá que a informação que a Recorrente considera que, por se encontrar omissa, tornaria insuficiente o motivo justificativo – o tipo de campanha, os produtos abrangidos, se eram novos produtos ou produtos consolidados e o contexto que a campanha surge – se demonstra ser supérflua no objetivo do legislador de que o

trabalhador apreenda a necessidade temporária subjacente à sua contratação. O importante é que seria lançada uma campanha durante o período da contratação da Trabalhadora, ora Requerente, e que esse lançamento era o pilar da sua contratação.

D). A acrescer ao exposto, verifica-se que esta é uma prática corrente no mercado, pois a divulgação prévia de campanhas não é compatível com as práticas concorrenciais do sector. Na verdade, caso fosse do conhecimento do mercado que a E... iria proceder ao lançamento do novo produto “E1...” e da campanha “E1...” antes do seu lançamento oficial – não só a nível nacional como a nível mundial - tal facto seria apto a gerar graves prejuízos financeiros à Recorrida. Não raro as marcas têm entre si produtos semelhantes que concorrem entre si, pelo que o segredo no lançamento de determinadas campanhas – quer pelo tipo de campanha que pelo produto que se decide promover – é por vezes determinante para o sucesso da mesma.

E). A informação essencial que justifica a contratação a termo – o lançamento de uma nova campanha da marca E... – foi apresentada e, como é facto notório e de conhecimento comum, o lançamento de uma nova campanha de carácter temporário que determina a necessidade de promover um reforço das necessidades de mão de obra na medida existem recursos que estão alocado à promoção e venda dos produtos, que precisam de formação específica para determinados aspectos práticos da campanha, entre outras.

F). Alega ainda a Recorrente que os contratos de trabalho temporário e de utilização não faziam expressa referência à duração de tal campanha, não permitindo a verificação da adequação da justificação invocada com a duração estipulada.

G). A Recorrente indicou que a duração previsível da campanha seria inferior a dois anos, ou seja, à duração do recurso ao trabalho temporário, sendo esse o período de tempo que lhes foi indicado pela casa-mãe. Facto que é do sobejo conhecimento da Recorrente enquanto trabalhadora do sector. Ora, como sempre sucede no momento de lançamento de novas campanhas, a campanha “E1...” não tinha uma duração predefinida, a qual variaria de acordo com a receptividade do mercado e o seu término seria decidido pela marca E... a nível mundial, pelo que se encontravam as Recorridas impossibilitadas de indicar uma duração exata nos referidos contratos

H). Pelo exposto, também quanto a este aspeto foram cumpridos os requisitos formais à celebração dos contratos em apreço.

I). Alega ainda a Recorrente que a necessidade temporária invocada para a fundamentação da admissibilidade do recurso ao trabalho temporário – alínea g) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho – é apenas aparente porquanto se trata de uma necessidade que integra a atividade central, típica e permanente da empresa.

J). Contudo, não apenas tal argumentação não foi alegada pela Recorrente na sua Petição Inicial em violação do disposto no artigo 5.º do Código de Processo Civil e, portanto, não integra a causa de pedir do presente processo, como é falsa porquanto, como sucede com todas as marcas, as campanhas ocorrem apenas esporadicamente (facto que também é do sobejo conhecimento da Recorrente e só por má fé foi alegado).

K). Sem prejuízo de tudo quanto se expôs, e sem conceder posição contrária, caso este Tribunal considerasse que os motivos justificativos apostos nos contratos deveriam ser considerados inválidos por insuficientes, sempre deveriam as Recorridas ser absolvidas dos pedidos formulados porquanto a atuação da Recorrente consubstancia um manifesto abuso de direito.

L). De facto, aquando da celebração do contrato de trabalho temporário, não apenas a Recorrente leu e subscreveu o contrato nos exatos termos em que o mesmo foi redigido, como expressamente reconheceu e aceitou a sua tipificação e caracterização jurídica.

M). Pelo exposto, a invocação de eventuais vícios formais do contrato de trabalho temporário ou do contrato de utilização – que reproduz o mesmo motivo justificativo – sempre estaria ferida de abuso de direito na modalidade de Inalegabilidade de Vício Formal.

N). Por outro lado, a Recorrente executou a sua prestação laboral durante um período de quase 6 (seis) meses sem que tenha, em algum momento, invocado qualquer possível invalidade subjacente ao contrato de trabalho temporário, ao contrato de utilização ou até no recurso ao trabalho temporário.

O). Pelo contrário, a Recorrente demonstrou compreender a natureza jurídica do vínculo contratual estabelecido e a necessidade temporária da Recorrida, tanto mais que ao logo da execução da sua prestação laboral a Recorrente logrou perceber o conteúdo da campanha, o seu fundamento e o seu carácter temporário.

P). Mesmo após a cessação do contrato não foram invocados pela Recorrente quaisquer vícios formais dos referidos contratos nas comunicações trocadas entre as partes, sendo o feito apenas com a petição inicial.

Q). Assim, a conduta da Recorrente criou junto das Recorridas uma expectativa legítima de que não existiria qualquer vício formal nos referidos contratos e que a Recorrente apreendeu e concordou com os termos e fundamentos da sua contratação, o que consubstancia, igualmente, um claro e manifesto abuso de direito na modalidade de *Venire Contra Factum Proprium*”.

Em remate solicita que o recurso seja considerado improcedente, mantendo-se integralmente a decisão recorrida.

O recurso foi admitido por despacho de 03.04.2019, como de apelação e efeito meramente devolutivo.

Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, a Exm.^a Procuradora-Geral Adjunta emitiu parecer no sentido de ser negado provimento ao recurso, pronunciando-se no sentido de que a indicação do motivo justificativo nos contratos de trabalho temporário e de utilização do contrato temporário, está devidamente concretizada - promoção de uma campanha para a marca E... de duração limitada, que não pode exceder dois anos (período máximo de recurso ao regime de trabalho temporário).

As partes, ouvidas, não se pronunciaram quanto ao douto parecer do Ministério Público.

Foi cumprido o disposto na primeira parte do n.º 2 do artigo 657º do Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26.06., aplicável “ex vi” artigo 87º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho.

Corridos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

2. Fundamentação:

2.1. Fundamentação de facto:

Na 1ª instância foram dados como provados os seguintes factos:

1 – No dia 07/08/2017, a Autora celebrou com a 2.ª Ré D... - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, L.DA., o contrato escrito, subscrito por ambas as partes, denominado Contrato de Trabalho Temporário, cuja cópia se encontra junta como documento n.º 1 a fls. 8 verso e 9 frente dos autos, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, tendo a Autora a partir dessa data passado a trabalhar no estabelecimento da “E...” do F... de Vila Nova de Gaia e no estabelecimento do G..., que gira sob a marca “H...”, para a 2.ª Ré C..., L.DA., com sede na Rua ..., n.º ., ..º, Salas .. a ..,-... Lisboa, sociedade que se dedica ao comércio de produtos de perfumaria e cosméticos, representando várias marcas, entre as quais a marca E..., e que é identificada no contrato como o utilizador. – Factos alegados no art. 1.º da petição inicial e em parte do art. 21.º da contestação da Ré C..., L.DA., assentes por acordo/falta de impugnação e face ao teor do documento junto com a petição inicial, não impugnado pelas Rés.

2 – Consta do referido Contrato de Trabalho Temporário junto como documento n.º 1 a fls. 8 verso e 9 frente dos autos, para justificação da celebração do contrato de trabalho temporário, o seguinte:

«Motivo de Recurso ao Trabalho Temporário:

O presente contrato de trabalho tem os seguintes fundamentos, invocados pelo Utilizador: O recurso ao regime jurídico é motivado pela necessidade invocada pelo Utilizador de proceder à promoção de uma Campanha para a marca E..., não dispondo o Utilizador de recursos fixos suficientes, atendendo ao facto de não conseguir prever o fim da necessidade. Este serviço será realizado por um período temporal limitado, não se prevendo que ultrapasse o período máximo de recurso ao regime de Trabalho Temporário.» – Facto alegado no art. 2.º da petição inicial, assente face ao teor do documento junto com a petição inicial, não impugnado pelas Rés.

3 – Consta ainda do aludido documento, ainda dentro da cláusula da descrição do Motivo de Recurso ao Trabalho Temporário:

«O Trabalhador Temporário reconhece e aceita, expressa e formalmente, que a tipificação do trabalho a prestar no âmbito do presente contrato, bem como a sua caracterização jurídica, se enquadram na previsão da alínea g) do n.º 2 do art. 140.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.». – Parte da matéria de facto alegado no art. 3.º da petição inicial que se encontra assente face ao teor do documento junto com a petição inicial, não impugnado pelas Rés.

4 – A retribuição ajustada foi de € 700,00 mensais ilíquidos, acrescidos de € 5,00 a título de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efectivo, conforme resulta da cláusula Retribuição que consta do aludido Contrato de Trabalho Temporário junto como documento n.º 1 a fls. 8 verso e 9 frente dos autos, e dos recibos de vencimento juntos como documentos 2 a 7 a fls. 9 verso a 12 verso dos autos, que aqui se dão por reproduzidos. – Factos alegados no art. 4.º da petição inicial, assentes face ao teor dos documentos juntos com a petição inicial, não impugnados pelas Rés, e por acordo/falta de impugnação.

5 – A Ré D... - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, L.DA., na aí declarada qualidade de Empresa de Trabalho Temporário (ETT), como 1.º contraente, e a Ré C..., L.DA., na aí declarada qualidade de Utilizador, como 2.º contraente, outorgaram em 7 de Agosto de 2017 o documento escrito denominado “Contrato de Utilização de Trabalho Temporário” com o n.º, do qual resulta, além do mais que do mesmo consta e que aqui se dá por integralmente reproduzido, que:

«Nos termos do disposto no artigo 177.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro é celebrado o presente Contrato de Utilização de Trabalho Temporário, nos seguintes termos:

Motivo de Recurso ao Trabalho Temporário:

O presente Contrato de Utilização de Trabalho Temporário tem os seguintes fundamentos, invocados pelo utilizador: O recurso ao regime jurídico é motivado pela

necessidade invocada pelo Utilizador de proceder à promoção de uma Campanha para a marca E..., não dispondo o utilizador de recursos fixos suficientes, atendendo ao fato de não conseguir prever o fim da necessidade. Este serviço será realizado por um período temporal limitado, não se prevendo que ultrapasse o período máximo de recurso ao regime de Trabalho Temporário.

O utilizador reconhece e aceita, expressa e formalmente, que a tipificação do trabalho a prestar no âmbito do presente contrato, bem como a sua caracterização jurídica, se enquadram na previsão da alínea g) do n.º 2 do artigo 140.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Categoria Profissional: PROMOTOR

Descritivo das Funções: Promoção e aconselhamento de produtos de beleza e cosmética da marca E....

Local de Trabalho: Porto (E...)».

Consta ainda do referido contrato identificado como trabalhador temporário a aqui Autora. – Matéria de facto que consta dos artigos 9.º da petição inicial, 4.º da contestação a Ré D... - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, L.DA. e 20.º e 35.º da contestação da Ré C..., L.DA., na parte em que se encontra documentalmente provada pelo teor do documento junto aos autos em 26/10/2018 (Contrato de utilização de Trabalho Temporário), a fls. 57 frente e verso, não impugnado nos termos e prazos dos arts. 444.º e 446.º, ambos do CPC.

6 – Por carta datada de 17/01/2018 e recebida a 23/01/2018, a 2.ª Ré D... - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, L.DA. comunicou à Autora a cessação do contrato de trabalho a termo incerto referido em 1., com efeitos a partir de 25/01/2018, «(...) face à redução dos serviços contratados pelo cliente final C..., L.DA., e que justificaram a sua contratação (...)», tudo conforme consta da cópia da carta e do resultado do registo postal juntos como documento n.º 8 a fls. 13 frente e verso, respetivamente, cujo teor aqui se dá por reproduzido. – Matéria de facto alegada no art. 5.º da petição inicial, assente por acordo/falta de impugnação.

7 – No dia 21/01/2018, a Autora apresentou-se ao serviço no referido estabelecimento do G..., que gira sob a marca “H...”, não tendo a Ré C..., L.DA aceite a prestação do seu trabalho. – Matéria de facto alegada no art. 6.º da petição inicial, assente por falta de impugnação.

8 – Por carta datada de 07/02/2018, foi solicitado à Ré C..., L.DA que procedesse à reintegração da Autora, nos termos que constam da carta junta como documento n.º 9 a fls. 14 frente e verso, cujo teor aqui se dá por reproduzido. – Matéria de facto alegada no art. 7.º da petição inicial, assente por acordo.

9 – A Ré C..., L.DA respondeu nos termos da carta datada de 20/02/2018 cuja cópia se encontra junta como documento 10 a fls. 15 verso, dizendo que “ não sendo a C..., L.DA empregadora da Autora, nada tinha a dizer sobre o assunto em causa”. – Matéria de facto alegada no art. 8.º da petição inicial, assente por acordo.

10 – Nenhuma das Rés instaurou à Autora qualquer procedimento disciplinar para promover a cessação do respetivo contrato de trabalho, tendo-se a 2.ª Ré D... - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, L.DA. limitado a enviar-lhe a carta referida em 6. e a 1.ª Ré limitado a dizer que nada tinha que ver com o assunto, nos termos referidos em 9.. – Matéria de facto alegada no art. 10.º da petição inicial, assente por acordo.

Temos ainda como assente, o que resulta do relatório que antecede e o seguinte:

11 – No contrato referido em 1, 2, 3, e 4, consta:

“Categoria: PROMOTOR

Pescritivo de funções: Promoção e aconselhamento de produtos de beleza e cosmética da marca E..., bem como qualquer outras tarefas lhe sejam indicadas pela ETT, para as quais tenha classificação ou capacidade bastantes e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondam às suas funções normais ainda que não compreendidas na definição da respetiva designação profissional.

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

O período normal de trabalho a prestar pelo Trabalhador Temporário é de 40,0 horas semanais, em 5 dias da semana, 8,0 horas diárias, sendo cumprido através da sua integração no horário de trabalho em vigor no departamento e área do UTILIZADOR a que irá ser afecto.: 40h semanais, 8h diárias, com pausa para refeição, de acordo com a escala definida pelo utilizador.

O descanso Semanal será em dois dias da semana, os quais poderão não ser ao Sábado e ao Domingo”.

E ainda:

“Vigência do contrato de trabalho, período experimental e caducidade do contrato de trabalho:

Dado que as funções e tarefas para as quais o trabalhador é contratado são condicionadas à duração do contrato de utilização de trabalho temporário existente entre a ETT e o UTILIZADOR, o presente contrato de trabalho temporário, é celebrado a termo incerto, com início a segunda feira, 7 de Agosto de 2017 e terminará logo que cesse a causa justificativa invocada pelo Utilizador, ou seja, atingido o limite máximo de duração legalmente permitido, se não for comunicada a caducidade nos termos legais. Período Experimental: 15 dias – qualquer das partes poderá por termo ao contrato durante esse período, sem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer compensação ou indemnização”.

2.2. O objeto do recurso, delimitado pelas conclusões das alegações (artigo 635.º, n.º 4 e 639.º, n.º 1 do Código de Processo Civil), salvo as questões de conhecimento oficioso não transitadas (artigo 608, n.º 2, in fine, e 635.º, n.º 5, do Código de Processo Civil), consubstancia-se nas seguintes questões:

- se o motivo justificativo do contrato de trabalho temporário e do contrato de utilização do trabalho temporário é vago e genérico;
- consequências daí decorrentes;

- abuso do direito por parte da Autora.

2.2. Fundamentação de direito:

Na sentença recorrida lê-se:

“Do contrato de trabalho temporário celebrado entre a Autora e a Ré D... - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, L.DA. consta o seguinte, quanto à indicação do motivo do recurso ao trabalho temporário:

«O presente contrato de trabalho tem os seguintes fundamentos, invocados pelo Utilizador: O recurso ao regime jurídico é motivado pela necessidade invocada pelo Utilizador de proceder à promoção de uma Campanha para a marca E..., não dispondo o Utilizador de recursos fixos suficientes, atendendo ao facto de não conseguir prever o fim da necessidade. Este serviço será realizado por um período temporal limitado, não se prevendo que ultrapasse o período máximo de recurso ao regime de Trabalho Temporário.»

Do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado entre a Ré D... - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, L.DA. e a Ré C..., L.DA consta o seguinte, quanto à indicação do motivo do recurso à utilização do trabalho temporário:

«(...) O presente Contrato de Utilização de Trabalho Temporário tem os seguintes fundamentos, invocados pelo utilizador: O recurso ao regime jurídico é motivado pela necessidade invocada pelo Utilizador de proceder à promoção de uma Campanha para a marca E..., não dispondo o utilizador de recursos fixos suficientes, atendendo ao fato de não conseguir prever o fim da necessidade. Este serviço será realizado por um período temporal limitado, não se prevendo que ultrapasse o período máximo de recurso ao regime de Trabalho Temporário.

O utilizador reconhece e aceita, expressa e formalmente, que a tipificação do trabalho a prestar no âmbito do presente contrato, bem como a sua caracterização jurídica, se enquadram na previsão da alínea g) do n.º 2 do artigo 140.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Categoria Profissional: PROMOTOR

Descritivo das Funções: Promoção e aconselhamento de produtos de beleza e cosmética da marca E....

Local de Trabalho: Porto (E...)».

Afigura-se-nos que, no caso sub judice, a indicação do motivo da celebração dos contratos (celebração do contrato de trabalho temporário e do recurso à utilização do trabalho temporário) deles constante, supra transcrita, preenche os requisitos legais e satisfaz as necessidades subjacentes à exigência legal da indicação do motivo.

Na indicação do motivo efetuada nos dois contratos é devidamente concretizada a causa ou fundamento da necessidade de recurso ao trabalho temporário: a realização pela Ré C..., L.DA da promoção de uma Campanha para a marca E..., com período temporal limitado, não se prevendo que ultrapasse o período máximo de recurso ao regime de Trabalho Temporário, pelo que é assim, de igual modo, estabelecida a relação entre a justificação invocada – promoção de uma Campanha para a marca E... de duração limitada – e o termo incerto para a prestação do trabalho: a utilizadora refere não haver prazo fixo determinado para a duração da Campanha para a marca E... a desenvolver, mas indicando que a Campanha tem duração temporária com fim previsto dentro do período máximo de recurso ao regime de trabalho temporário, ou seja, não excedendo dois anos. Acresce que consta dos contratos que as funções a desempenhar pela Autora são, precisamente, a promoção e aconselhamento de produtos de beleza e cosmética da marca E....

Afigura-se-nos, pois, que a descrição factual dos motivos da celebração do contrato de trabalho temporário e do recurso à utilização de trabalho temporário permite à Autora (e ao tribunal) saber qual a causa para a sua contratação temporária e sindicá-la a veracidade dos motivos invocados.

Face à expressa referência ao recurso a trabalho temporário para efeitos da promoção de Campanha para a marca E..., a Autora estava perfeitamente habilitada a, no caso de constatar a falta de verificação do motivo invocado, ou seja, que se encontrava a prestar

trabalho fora do âmbito do motivo invocado para a sua contratação, reagir contra tal situação (designadamente, alegando os factos de onde resultasse que, diferentemente do motivo invocado, o trabalho por si prestado era efectuado sem correspondência ou fora do âmbito da campanha para a E... invocada como justificativa da necessidade de contratação adicional de um trabalhador por período de tempo limitado ao da duração da campanha).

Ora, a ação funda-se exclusivamente na invocação da insuficiência do motivo justificativo indicado nos contratos, nada tendo a Autora alegado quanto à existência de prestação do seu trabalho fora das necessidades decorrentes da promoção da Campanha para a marca E... (neste sentido, num caso semelhante de realização de uma campanha, vd. A Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14-01-2015 (488/11.4TTVFR.P1.S1), disponível na íntegra na base de dados de jurisprudência do IGFEJ (<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/>)).

Concluiu, em suma, a Apelante:

- O motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário constante do contrato de trabalho temporário e do contrato de utilização de trabalho temporário não cumpre com os ditames legais;
- O indicado motivo justificativo não menciona expressamente os factos que o integram, limitando-se a uma justificação vaga e genérica da qual não se retira concretamente o tipo de atividade de que se trataria (pois não faz a mínima explanação sobre a campanha a promover e não concretiza os produtos abrangidos, isto é, se são produtos novos/lançamento e/ou produtos consolidados), em que preciso contexto teria surgido, porque teria natureza temporária e porque seria insuficiente o quadro de pessoal da Utilizadora para a desempenhar.
- A expressão «Este serviço será realizado por um período temporal limitado, não se prevendo que ultrapasse o período máximo de recurso ao regime de Trabalho Temporário.» revela-se meramente redundante, pois não permite a verificação da adequação da justificação invocada com a duração estipulada para o contrato, isto é, não permite estabelecer um nexo de causalidade entre o motivo invocado e o termo estipulado.

De resto, nem sequer refere o motivo de tratar-se de um serviço a realizar “por um período temporal limitado”.

- O motivo justificativo constante dos dois contratos (contrato de utilização de trabalho temporário e contrato de trabalho temporário) remete para a previsão legal da alínea g) do n.º 2 do artigo 140º do Código do Trabalho, «execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro».

- A Ré C..., LDA. (Utilizadora) é uma “sociedade que se dedica ao comércio de produtos de perfumaria e cosméticos, representando várias marcas, entre as quais a marca E...” pelo que a invocação da necessidade de proceder à promoção de uma campanha comercial para uma das suas marcas, como sendo uma necessidade temporária, revela-se meramente aparente, uma vez que a invocada necessidade integra a atividade central, típica e permanente desta empresa, pois faz parte da sua dinâmica geral.

A 2ª Ré, D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a, concluiu em síntese que o motivo justificativo é feito mediante a indicação expressa dos factos que o integra e estabelece a relação entre a justificação e o termo estipulado.

A 1ª Ré, C..., Ld.^a, concluiu em síntese:

- O motivo justificativo do recurso à contratação da Recorrente em regime de trabalho temporário - o lançamento de uma nova campanha da marca E..., indo a Recorrente executar funções de promoção e aconselhamento de produtos de beleza e cosmética da marca E... -era apto para demonstrar o carácter temporário da prestação de trabalho e das necessidades subjacentes ao recurso do trabalho temporário.

- A informação que a Recorrente considera que, por se encontrar omissa, tornaria insuficiente o motivo justificativo – o tipo de campanha, os produtos abrangidos, se eram novos produtos ou produtos consolidados e o contexto que que a campanha surge – demonstra-se supérflua no objetivo do legislador de que o trabalhador apreenda a necessidade temporária subjacente à sua contratação. O importante é que seria lançada uma campanha durante o período da contratação da Trabalhadora, ora Requerente, e que esse lançamento era o pilar da sua contratação.

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

- A divulgação prévia de campanhas não é compatível com as práticas concorrenciais do sector.

- A informação essencial que justifica a contratação a termo – o lançamento de uma nova campanha da marca E... – foi apresentada e determina, como é facto notório, a necessidade de promover um reforço das necessidades de mão de obra, com recursos alocados à promoção e venda dos produtos, que precisam de formação específica para determinados aspetos práticos da campanha.

- a atuação da Recorrente consubstancia um manifesto abuso de direito.

Cumpre apreciar e decidir.

É aqui aplicável o regime jurídico constante do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, uma vez que os contratos que integram a causa de pedir da presente ação foram celebrados em 07 de Agosto de 2017, em plena vigência daquele Código.

Começamos pela caracterização dos diversos contratos referenciados na factualidade considerada provada.

Impõe-se para tal fazer algumas considerações a propósito do contrato de trabalho temporário.

O regime do contrato de trabalho temporário, no que se reporta aos seus aspectos fundamentais, encontra-se regulamentado nos artigos 172º e seguintes do Código do Trabalho.

Nos termos do disposto no artigo 172º do Código do Trabalho, considera-se:

«a) Contrato de trabalho temporário o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;

b) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;

c) Contrato de utilização de trabalho temporário o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários», (realce e sublinhado nossos).

O contrato de trabalho temporário é o que é celebrado a termo entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário.

Por sua vez, os utilizadores celebram com a empresa de trabalho temporário contratos de utilização de trabalho temporário, consistindo estes últimos contratos de prestação de serviços pelos quais aquela se obriga, mediante retribuição, a colocar à disposição daqueles um ou mais trabalhadores temporários.

Estamos, pois, perante verdadeiras relações laborais «triangulares» em que a posição contratual da entidade empregadora é desdobrada entre a empresa de trabalho temporário -que contrata, remunera e exerce poder disciplinar- e o utilizador -que recebe nas suas instalações um trabalhador que não integra os seus quadros e exerce, em relação a ele, por delegação da empresa de trabalho temporário, os poderes de autoridade e de direcção próprios da entidade empregadora.

Neste sentido, lê-se no Acórdão do STJ de 28.05.2014, in www.dgsi.pt, «O regime do trabalho temporário caracteriza-se pelo desdobramento do estatuto da entidade empregadora entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador, mantendo o trabalhador um vínculo com a empresa de trabalho temporário, mas ficando a prestação de trabalho sujeita ao poder de direcção do utilizador, ou seja, do destinatário da prestação de trabalho.», (sublinhado nosso).

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

Lê-se ainda no Acórdão do STJ de 04.05.2011, in www.dgsi.pt, «O contrato de trabalho temporário (também denominado de locação de mão de obra) traduz-se na cedência de uma empresa a outra, a título oneroso e por tempo limitado, da disponibilidade da força de trabalho de um ou mais trabalhadores, sendo remunerados pela empresa cedente, mas integrando-se na empresa utilizadora a cujas ordens e disciplina ficam sujeitos.», (sublinhado nosso).

Como escreve Menezes Cordeiro, in Manual de Direito do Trabalho, 1991, página 602, (também citado naquele último acórdão do STJ, «(...), o trabalho temporário tem a particularidade de ser um contrato de trabalho triangular em que a posição contratual da entidade empregadora é desdobrada entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora, empresa esta que exerce em relação aos trabalhadores temporários e dentro de certos limites, os poderes de autoridade e de direcção, próprios da entidade empregadora, em relação àqueles trabalhadores.», (sublinhado nosso).

Esta figura contratual constitui um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração.

Ainda assim, lê-se no citado Acórdão do STJ de 28.05.2014, «A natureza precária da relação de trabalho temporário e a necessidade de compatibilizar essa precaridade com a salvaguarda do direito à estabilidade no emprego está presente nos traços fundamentais do regime desta forma de prestação de trabalho e enforma todo o regime consagrado», (sublinhado nosso).

Lê-se igualmente no Acórdão do STJ de 13.01.2016, in www.dgsi.pt, que «Esta muito específica tipologia contratual, que tem conhecido uma forte expansão no nosso país, não somente pelas restrições que juridicamente vigoram no nosso país no que concerne ao recurso ao contrato de trabalho a termo, como ainda porque constitui uma muito mais maleável ferramenta de gestão interna na organização e funcionamento do nosso tecido empresarial, está sujeita, contudo, a regras apertadas quanto à sua forma e substância, de maneira a não se disseminar de forma incontrolada e em violação, designadamente, dos princípios e normas de cariz constitucional, na área do direito do trabalho.

Nessa medida, não apenas as empresas que pretendam se dedicar à actividade de fornecimento de trabalho temporário tem que se mostrar devidamente constituídas e licenciadas como os contratos de utilização da força de trabalho temporário e do seu recrutamento para esse efeito só podem ser firmados por escrito, dentro de determinadas condições formais e materiais e com prazos limite de duração, em função do tipo negocial acordado e dos fundamentos invocados para o recurso ao dito trabalho temporário, derivando o legislador laboral sanções jurídicas diversas para a violação de tais imposições e restrições legais.», (sublinhado nosso).

Do que acabamos de expor resulta de forma clara que o contrato de trabalho temporário constitui um contrato especial que se encontra tipificado e regulado na Lei, não implicando a existência de qualquer vínculo contratual direto entre a empresa utilizadora e o trabalhador.

Ao invés, assenta em dois contratos interligados mas perfeitamente autónomos e distintos: o contrato de utilização de trabalho temporário celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador e o contrato de trabalho temporário entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador que verte uma verdadeira relação contratual laboral.

Ambos os referidos contratos, para serem válidos, devem não só ser celebrados para prover apenas a qualquer das situações taxativamente previstas na Lei (comuns a ambos os contratos como resulta dos artigos 175.º e 180.º n.º 1, ambos do Código do Trabalho) como obedecer a um determinado formalismo e conter diversas menções, especificadas na Lei (artigos 177.º e 181.º do Código do Trabalho), e ainda conter uma duração que não pode exceder limites máximos igualmente estabelecidos na Lei de forma imperativa (artigos 175.º, n.º 3, 178.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

Neste sentido também o supra citado Acórdão do STJ de 28.05.2014.

Resulta da factualidade assente como provada que a Autora foi contratada para desenvolver a sua atividade profissional nas instalações da 1ª Ré – Porto (E...) - necessariamente integrada na organização daquela última e com um horário estabelecido: 40 h semanais, 8h diárias, com pausa para refeição, de acordo com a escala definida também pela 1ª Ré.

E provou-se ainda que o pagamento mensal da retribuição ajustada em € 700,00 mensais líquidos, corresponde à respetiva categoria profissional na tabela salarial em vigor na 1ª Ré.

Refere Maria do Rosário Palma Ramalho, in *Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 1996, páginas 275-276, a propósito da situação juslaboral do trabalhador temporário «O princípio geral nesta matéria é o da integração do trabalhador na empresa utilizadora, pelo tempo que durar a sua permanência nessa empresa. (...).

Não obstante esta integração, continuam a caber à empresa de trabalho temporário o dever de pagar a retribuição (...) e demais prestações remuneratórias (...), e o dever de contribuir para o sistema da segurança social e de custear o seguro de acidentes de trabalho (...), sendo ainda desta empresa a titularidade do poder disciplinar sobre o trabalhador (...).

A situação juslaboral do trabalhador temporário é, assim, uma situação típica de desdobramento dos poderes laborais (...), na medida em que o poder directivo cabe ao utilizador, mas o poder disciplinar se mantém na titularidade da empresa de trabalho temporário.

(...)

Se atentarmos ao elemento da subordinação jurídica, como critério delimitativo fundamental do contrato de trabalho, (...) A chave para a resolução do problema é pois, como se preconizou para as situações de dúvida de qualificação, atender à titularidade do poder disciplinar, que cabe, neste contrato, à empresa de trabalho temporário (...). É pois esta a entidade empregadora.», (sublinhado nosso).

Em concreto, ficou apenas assente (item 6) que foi a 2ª Ré, D...- Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a quem, por carta datada de 17/01/2018, comunicou à Autora a cessação do contrato de trabalho a termo incerto, entre ambas celebrado, com efeitos a partir de 25/01/2018, «(...) face à redução dos serviços contratados pelo cliente final C..., L.DA., e que justificaram a sua contratação (...)

E a que título foi a Autora contratada para desenvolver a sua prestação de trabalho nas instalações da 1ª Ré, C..., Ld.^a?

O contrato celebrado entre ambas as Rés, C..., Ld.^a e D...- Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a, teve a nomenclatura de contrato de utilização de trabalho temporário.

Já o contrato celebrado entre a Autora e a 2ª Ré, D...- Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a, com a relação que nele é efetuada para o referido contrato de utilização de trabalho temporário, foi denominado de contrato de trabalho temporário.

Importa porém começar por analisar se “o texto contratual obedece aos pressupostos legais da contratação precárias” – cfr. Acórdão do STJ de 09.06.2010, in www.dgsi.pt

“O motivo justificativo da contratação laboral a termo integra uma formalidade “ad substantiam” que, como tal, deve estar suficientemente explicitado no documento que titula o vínculo” – lê-se no mesmo acórdão do STJ.

Desde já se adianta que divergimos do entendimento do Tribunal a quo no que respeita à validade formal do mesmo contrato de trabalho temporário a termo incerto bem como do contrato de utilização de trabalho temporário, ambos celebrados a 07 de Agosto de 2017.

Na verdade, atendendo à matéria de facto dada como provada (itens 3º e 5º) onde é referido que dos mesmos contratos consta que “a tipificação do trabalho a prestar no âmbito do presente contrato, bem como a sua caracterização jurídica, se enquadram na previsão da alínea g) do n.º 2 do art. 140.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro” pela “necessidade invocada pelo utilizador de proceder à promoção de uma Campanha para a marca E..., não dispondo o utilizador de recursos fixos suficientes, atendendo ao facto de não conseguir prever o fim da necessidade”, afere-se que não foram concretizados/justificados como era devido, os motivos da contratação temporária da Autora - com circunstâncias relativas a esta última - que permitam concluir pela suficiência da indicação do motivo justificativo da contratação da Autora, para além do quadro de pessoal existente.

Não é bastante a indicação da existência de uma campanha para a marca E... e de que o utilizador não dispõe de recursos fixos suficientes por desconhecer o fim da necessidade.

Na verdade, se a existência dessa campanha pode corresponder a uma tarefa ocasional ou a um serviço determinado e não duradouro da utilizadora (1ª Ré) necessário era que se determinasse a relação que existe entre essa campanha e a contratação da Autora, não chegando para tal a referência a que aquela não dispõe de recursos fixos suficientes, uma vez que não resulta do mesmo contrato que a Autora foi contratada para efectuar a mesma campanha ou se foi substituir trabalhador incumbido da mesma.

Ao invés, a propósito das funções da Autora, consignou-se em ambos os contratos – itens 5.º e 11.º - “Promoção e aconselhamento de produtos de beleza e cosmética da marca E...” e no contrato celebrado entre a Autora e a 2ª Ré ainda “bem como qualquer outras tarefas lhe sejam indicadas pela ETT, para as quais tenha classificação ou capacidade bastantes e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondam às suas funções normais ainda que não compreendidas na definição da respetiva designação profissional”.

Ora, daí não se afere que a promoção e aconselhamento de produtos de beleza e cosmética da marca E..., decorreria no âmbito de uma qualquer campanha esporádica da utilizadora - campanha que seria a tarefa ocasional ou o serviço determinado e não duradouro - ou antes se traduzia numa prática que se integra na atividade que a 1ª Ré realiza. Tanto mais que o fundamento invocado pela 2ª Ré, para a cessação do contrato de trabalho a termo incerto, referido no item 1.º dos factos provados, foi a “redução dos serviços contratados pelo cliente final C..., L.DA.”(item 6º dos factos provados) e não o fim da promoção da Campanha para a marca E..., que alegadamente justificara a contratação da Autora.

Atentemos aqui ao quadro legal da admissibilidade do contrato de trabalho temporário.

Sob a epígrafe “Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário” dispõe o artigo 175.º, n.º 1 do Código do Trabalho que «O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140º»», (realce nosso).

E sob a epígrafe “Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo”, o artigo 140.º, n.º 1 do Código do Trabalho estabelece que «O contrato de trabalho a termo

resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade».

O n.º 2, alínea g) do mesmo artigo 140º do Código do Trabalho (disposição legal a que se reportam ambos os contratos a propósito da respetiva tipificação e caracterização jurídica) estipula que “2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

(...)

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro” (sublinhado e realce nossos).

Acompanhando a fundamentação do Acórdão do STJ de 14.02.2013 (in www.dgsi.pt) “A execução de tarefa ocasional ou de serviço «determinado precisamente definido e não duradouro» surge, assim, como uma das situações justificativas da sujeição do contrato de trabalho a termo resolutivo.

(...)

Para além da dimensão de transitoriedade (...), aquela alínea identifica a natureza ocasional da tarefa a executar, na sua primeira parte, apontando na segunda parte para a caracterização da atividade a prosseguir como um «serviço determinado precisamente definido e não duradouro».

As necessidades a satisfazer com recurso a mão de obra no âmbito do contrato de trabalho a termo não-de assumir-se como um serviço determinado, o que pressupõe a sua individualização e concretização no âmbito das atividades prosseguidas pela empresa que recorre a este contrato, mas, além disso, tal individualização ainda está sujeita à balizagem subsumível à referência «precisamente definido».

Conforme referia MENEZES CORDEIRO, pronunciando-se sobre a alínea d) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64 – A/89, de 27 de Fevereiro[4], a tarefa ocasional «reporta-se a uma atuação que não corresponde às atribuições normais ou regulares da empresa: corresponde como que a uma flutuação quantitativa; “o serviço determinado precisamente definido e não duradouro”, implica antes uma tónica na transitoriedade –

independentemente, pois, do seu conteúdo material – devendo ser definido com precisão»[5].

JÚLIO GOMES, pronunciando-se já sobre a alínea g) do n.º 2 do artigo 129.º do Código do Trabalho de 2003, afirma que «a referência ao carácter não duradouro já resultaria, porventura, de estar em jogo uma necessidade temporária, mas vem talvez reforçar a ideia de que se tem de tratar de um serviço de duração limitada no tempo: por exemplo, a instalação de um novo sistema informático numa empresa ou num sector de uma empresa, ou a decoração ou redecoração de um estabelecimento»[6].

A individualização do serviço a prestar a coberto do contrato a termo decorre da excepcionalidade que o caracteriza e prende-se diretamente com a natureza transitória das necessidades a satisfazer, sendo um elemento estruturante na sindicância do preenchimento dos pressupostos do recurso a esta forma de contrato.

(...)

[5] Manual de Direito do Trabalho, Almedina, 1994, p. 629.

[6] Direito do Trabalho, Volume I, Coimbra Editora, 2007, p. 596».

Sob a epígrafe “Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário», estipula o artigo 177º do Código do Trabalho:

«1-O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita (...) e deve conter:

(...)

b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;

(...)

2-Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

5- O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.

6- No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, (...).

(...)» (sublinhado nosso).

Sob a epígrafe «Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário», dispõe o artigo 181.º do Código do Trabalho:

«1 - O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita (...) e deve conter:

(...)

b) Motivo que justifica a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações;

(...)

h) Data da celebração.

2 - Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime do contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

(...)».

Continuando a acompanhar o texto do Acórdão do STJ de 14.02.2013, “As exigências de natureza formal prendem-se com a segurança jurídica, principalmente a tutela do trabalhador, demarcando de uma forma clara, transparente e inteligível para este as condições em que vai exercer a sua atividade. São igualmente razões de transparência, que estão subjacentes à indicação dos motivos do recurso ao contrato a termo.

(...)

Trata-se de uma exigência que permite a objetivação dos motivos da sujeição do contrato a termo, permitindo a sua sindicância, evitando fraudes, e criando um quadro que abre caminho à reafirmação da excecionalidade da figura e à salvaguarda do direito à segurança no trabalho.

Por outro lado, tal como refere, já no quadro do Código de Trabalho de 2009, que não alterou neste domínio os princípios que caracterizavam a legislação anterior, MARIA do ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «as mais importantes exigências de forma têm, no contrato a termo, um valor ad substantiam, mas a sua falta reverte contra o empregador, através da solução da conversão do contrato em contrato por tempo indeterminado»[9].

(...)

[9] Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, 3.^a edição, Almedina, 2009, p. 279” (sublinhado nosso).

Em concreto, como ficou já referido, ocorreu não uma omissão do motivo justificativo mas uma insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho temporário e do contrato de utilização do trabalho temporário já que não foram devidamente concretizados/justificados, como era necessário, os motivos da contratação temporária da Autora.

Tal é subsumível ao previsto na transcrita norma do artigo 181.º, n.º 2 do Código do Trabalho, considerando-se como tal que o trabalho foi prestado à 2ª Ré, D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a, em regime do contrato de trabalho sem termo, tal como subsidiariamente foi solicitado pela Autora, tendo a mesma sido despedida ilicitamente já que tal despedimento não foi procedido do concernente procedimento disciplinar (artigo 381.º, alínea c) do Código do Trabalho).

Procede assim o que subsidiariamente foi pedido pela Autora, considerando-se que a mesma foi admitida ao serviço da 2ª Ré mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado e foi ilicitamente despedida.

2.2.3. Cumpre, então, retirar as consequências da conclusão a que chegamos, entrando já na segunda questão objeto do presente recurso.

A Autora, subsidiariamente, pediu ainda a condenação da 2ª Ré:

a) a pagar-lhe as prestações retributivas vencidas desde os 30 dias anteriores à propositura da ação até ao trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento, à razão de € 700,00/mês;

b) reintegrar a Autora no seu posto de trabalho, sem prejuízo da categoria e antiguidade, ou a indemnizá-la em função da respetiva antiguidade, conforme a mesma venha a optar;

c) caso opte pela reintegração, no pagamento de €150,00 por cada dia de atraso na sua reintegração, a título de sanção pecuniária compulsória;

d) no pagamento de juros, à taxa legal.

Vejamos:

Na sequência da ilicitude do despedimento de que foi alvo, a Autora tem direito, por força do disposto no artigo 390º n.º 1 do Código do Trabalho, a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, à razão mensal de 700,00€.

Contudo, por força do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 390º a tais retribuições, deduz-se a retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, uma vez que esta não foi proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

E por força do disposto nas alíneas a) e c) do n.º 2 do mesmo artigo 390º, às retribuições referidas no n.º 1 devem ser deduzidas as quantias que o trabalhador não teria auferido se se não fosse despedido; bem como aquelas que ele tiver recebido a título de subsídio de desemprego (ficando neste último caso o empregador obrigado a entregar tais quantias diretamente à Segurança Social).

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

Assim sendo, a 2ª Ré apenas está obrigada a pagar à Trabalhadora a quantia correspondente à diferença entre a quantia que teria direito a receber da mesma caso se mantivesse ao serviço e aquelas que tenha eventualmente auferido tanto da Segurança Social como de outra Entidade Empregadora.

Isto posto, tendo em consideração que o despedimento ocorreu no dia 17 de Janeiro de 2018 e a presente ação só foi proposta em 30.05.2018, considerando-se a data de 30.04.2018 (30 dias antes da propositura da ação), no final do presente mês de Novembro estarão vencidas as seguintes quantias:

- vencimento base desde 01/05/2018: $(700,00\text{€} \times 19 \text{ meses}) = 13.300,00 \text{€}$.
- subsídio de natal de 2018: $(700,00 / 12 \text{ meses} \times 8 \text{ meses}) = 466,64 \text{€}$;
- subsídio de natal de 2019: $(700,00 \text{€} / 12 \text{ meses} \times 11 \text{ meses}) = 641,63 \text{€}$;
- subsídio de férias vencido em 01/01/2019: 700,00€.

Tudo no valor global de 15.108,27 € a que acrescem juros, à taxa legal, desde o vencimento de cada uma das prestações mensais e até integral pagamento.

Por fim, a Autora pede também a condenação da 2ª Ré no pagamento da quantia de 150,00 € por cada dia de atraso na sua reintegração.

No caso em apreço, a 2ª Ré está obrigada à prestação de um facto infungível positivo pelo que se encontram verificados os pressupostos previstos no artigo 829º-A n.º 1 do Código Civil para a aplicação desta sanção.

O montante petitionado pela Autora de 150,00 € diários afigura-se-nos razoável atentos os critérios de razoabilidade previstos no n.º 2 do mesmo artigo.

Em conformidade, entendemos adequada a fixação de uma sanção pecuniária compulsória a pagar pela 2ª Ré no montante de 150,00 €, por cada dia de atraso na reintegração da Autora.

2.2.3.4. Abuso do direito:

Tendo sido pela 2ª Ré invocado o abuso do direito na invocação de eventuais vícios formais do contrato de trabalho temporário pela Autora, à primeira incumbia demonstrar os respetivos pressupostos.

De harmonia com o disposto no artigo 334º do Código Civil, “É ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito”.

A consagração legal do instituto do abuso de direito no nosso ordenamento jurídico adoptou uma concepção objectiva. Não é, assim, necessário que o agente tenha consciência de que o seu procedimento é abusivo, bastando que o seja na realidade.

Na definição apresentada pelo Prof. Coutinho de Abreu (cfr. “Do Abuso de Direito”, Almedina, 1983, pág. 43) «há abuso de direito quando um comportamento, aparentando ser exercício de um direito, se traduz na não realização dos interesses de que esse direito é instrumento e na negação de interesses sensíveis de outrem».

Como se escreveu no Acórdão do STJ de 12.06.2012 (in www.dgsi.pt), a figura do abuso do direito surge, assim, como um modo de adaptar o direito à evolução da vida, servindo como válvula de escape a situações que os limites apertados da Lei não contemplam, por forma considerada justa pela consciência social, em determinado momento histórico, ou obstando a que, observada a estrutura formal do poder conferido por Lei, se excedam manifestamente os limites que devem ser observados, tendo em conta a boa fé e o sentimento de justiça em si mesmo.

Pode dizer-se (seguindo, ainda, de perto o citado aresto) que o abuso do direito, na configuração expressa no artigo 334º do Cód. Civil tem um carácter polimórfico, sendo a proibição do venire contra factum proprium uma das suas manifestações. A proibição do venire corresponde à primeira parte da formulação legal: é ilegítimo o exercício de um direito quando o seu titular exceda manifestamente os limites da boa fé. Trata-se, portanto, de uma aplicação do princípio da responsabilidade pela confiança, de uma concretização do princípio ético-jurídico da boa fé.

O princípio da confiança é um princípio ético-jurídico fundamental e a ordem jurídica não pode deixar de tutelar a confiança legítima baseada na conduta de outrem. Poder confiar é uma condição básica de toda a convivência pacífica e da cooperação entre os homens; e assegurar expectativas é uma das funções primárias do direito (cfr. Prof. Baptista Machado, “Estudo sobre a Tutela da confiança e venire contra factum proprium”, in *Obra Dispersa*, Vol. I, págs. 345 e ss.).

Nos casos em que é aplicável a proibição do venire, a responsabilidade pela confiança funciona em regra em termos preventivos, paralisando o exercício de um direito ou tornando ineficaz aquela conduta declarativa que, se não fosse contraditória com a conduta anterior do mesmo agente, produziria determinados efeitos jurídicos.

Uma modalidade especial da proibição do venire – se não mesmo uma figura autónoma na fisionomia polimórfica do abuso do direito – é a chamada «*verwirkung*» e também apelidada *supressio* (Prof. António Menezes Cordeiro, *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 65, Setembro de 2005, págs. 356 a 358) e que, ainda segundo o aludido Mestre, se pode assim caracterizar:

- a) o titular de um direito deixa passar longo tempo sem o exercer;
- b) com base neste decurso de tempo e com base ainda numa particular conduta do dito titular ou noutras circunstâncias, a contraparte chega à convicção justificada de que o direito já não será exercido;
- c) movida por esta confiança, essa contraparte orientou em conformidade a sua vida, tomou medidas ou adoptou programas de ação na base daquela confiança, pelo que o exercício tardio e inesperado do direito em causa lhe acarretaria agora uma desvantagem maior do que o seu exercício atempado.

Retomando, agora, a análise do caso concreto, não consideramos que a Autora tenha adotado algum comportamento gravemente atentatório da boa fé, só porque no contrato de trabalho temporário que subscreveu conste que a mesma «reconhece e aceita, expressa e formalmente, que a tipificação do trabalho a prestar no âmbito do presente contrato,

bem como a sua caracterização jurídica, se enquadram na previsão da alínea g) do n.º 2 do art. 140.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro».

Não basta a concordância do trabalhador e o desempenho do mesmo em conformidade com o previsto no contrato de trabalho temporário para se aferir da respectiva admissibilidade.

Inexiste, por parte da Autora, abuso de direito, na modalidade de venire contra factum proprium, ao instaurar a presente ação, na medida em que não lhe era lícito renunciar, através do referido contrato, ao regime previsto para o contrato de trabalho temporário.

Ao invés, afigura-se-nos que a reação da Autora, ao propor a presente ação, não pode em nosso entender deixar de se considerar como respeitadora da finalidade económico social que determinou a configuração legal da contratação precárias.

Do exposto resulta não se ter verificado a invocada situação de abuso do direito.

Termos em que se julga a apelação da Trabalhadora, no que respeita ao pedido subsidiário formulado, procedente, revogando-se a decisão recorrida.

3. Decisão:

Em face do exposto, acordam os Juízes desta Relação revogar a sentença apelada e julgando procedente o pedido subsidiário inicialmente formulado pela Autora:

1. Considera-se que:

- a) a Autora foi admitida ao serviço da 2ª Ré, D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- b) a Autora foi ilicitamente despedida pela 2ª Ré, D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a.

2. Condena-se a 2ª Ré, D... – Empresa de Trabalho Temporário, Ld.^a:

2.1. - a pagar à Autora:

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

- vencimento base desde 01/05/2018: $(700,00\text{€} \times 19 \text{ meses}) = 13.300,00 \text{€}$.
- subsídio de natal de 2018: $(700,00 / 12 \text{ meses} \times 8 \text{ meses}) = 466,64 \text{€}$;
- subsídio de natal de 2019: $(700,00 \text{€} / 12 \text{ meses} \times 11 \text{ meses}) = 641,63 \text{€}$;
- subsídio de férias vencido em 01/01/2019: 700,00€.

Tudo no valor global de 15.108,27 € (quinze mil, cento e oito euros e vinte e sete cêntimos), a que acrescem juros, à taxa legal, desde o vencimento de cada uma das prestações mensais e até integral pagamento.

A tal quantia devem deduzir-se todas as quantias que a Autora tiver entretanto recebido, tanto a título de subsídio de desemprego, como a título de retribuição, devendo a 2ª Ré entregar tais quantias diretamente à Segurança Social.

2.2. - a pagar à Autora a sanção pecuniária compulsória no montante de 150,00 €, por cada dia de atraso na reintegração da Autora.

3. Absolver a 1ª Ré, C..., Ld.^a, do pedido principal, contra a mesma formulado.

Custas da ação e do recurso pela 2ª Ré.

Porto, 04 de Novembro de 2019,

Teresa Sá Lopes

Fernanda Soares

Domingos Morais”

1.3 Acórdão do Tribunal da Relação De Guimarães

“4264/16.0T8VCT.G1

Relator: ANTERO VEIGA

Descritores: CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO, CONTRATO DE UTILIZAÇÃO, MOTIVO JUSTIFICATIVO, CONVERSÃO DE CONTRATO

Data do Acordão: 01-03-2018

Decisão Texto Integral:

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Guimarães.

Fábio, intentou a presente ação de processo comum contra “K. Services, Empresa de Trabalho Temporário, Lda” e “X – Serviços de Controlo de Qualidade e Logística, Lda”, pedindo que as RR. sejam condenadas a pagar-lhe:

- a quantia de Euros 13 198,38 de diferencial dos salários vencidos e não pagos;
- a quantia de Euros 2 921,58 a título de férias e subsídio de férias vencidas em 1 de janeiro de 2016 e proporcionais de Natal de 2016;
- a quantia de Euros 2 596,98 a título de indemnização;
- juros de mora vencidos e vincendos até integral pagamento à taxa legal.

Alegou para tanto e em síntese, que foi admitido em 11 de setembro de 2014 ao serviço da 1ª R., com a categoria profissional de Operário Indiferenciado, mediante contrato por tempo incerto, e que, a pretexto de ir trabalhar para a 2ª R., passou a trabalhar para uma terceira entidade, a BW. Mais alegou que o contrato celebrado é ilegal por ter sido contratado como operário indiferenciado, ganhando como tal, mas a realizar tarefas de relevo reservadas a trabalhadores com formação específica.

Alegou ainda que foi deslocado para as instalações da BW em Vigo, Espanha, em clara violação do contrato que celebrara, sendo que trabalhava lado a lado com os trabalhadores desta, mas sem as mesmas regalias ou compensações. Mais alegou que foi despedido em 8 de janeiro de 2016.

Alegou ainda que o seu contrato não foi celebrado com base nos fundamentos legais do trabalho temporário, porque durou muito para além do que aí é estabelecido, sendo, por isso, inexistente por motivo do acréscimo excecional da atividade da Empresa.

Finalmente, alegou ainda que auferia um salário de Euros 388,26, mas que deveria receber um salário igual ao dos trabalhadores da empresa utilizadora de Euros 1 298,26.

A R. “X.” veio contestar, dizendo, em suma, que o A. foi contratado pela R. K., no âmbito dos contratos de utilização de trabalho temporário celebrados entre as duas RR. e cujo motivo, como dele consta, está relacionado com a atividade exercida com a sua cliente.

Mais referiu que se dedica a efetuar trabalhos relacionados com a Indústria Automóvel e outras, nomeadamente inspeções técnicas e de engenharia, tendo diversos centros de trabalho no país.

Referiu ainda que os contratos de prestação de serviços pelos quais se obriga e efetuar trabalhos de retrabalho, de inspeção de peças e de controlo de qualidade resultam de encomendas dos clientes finais, os quais representam para si encomendas ocasionais que lhe podem ser ou não adjudicadas e, por isso, são trabalhos de natureza temporária, variando em meses, semanas ou até dias.

A R. K. admitiu o A. através de contrato de trabalho temporário, uma vez que lhe foram adjudicados vários contratos, nomeadamente com a BW, tendo assim necessidade de recorrer ao trabalho temporário para fazer face a esse contrato por não lhe ser possível definir um prazo certo atendendo às características e quantidades do trabalho a executar.

O A., aquando da celebração do contrato, foi informado das funções que ia exercer e dos locais para onde poderia ir exercer as mesmas.

O trabalho desenvolvido nas instalações do cliente, em Vigo, como acontece noutros contrato celebrados com outras empresas, ficou-se a dever ao facto de a BW assim o ter contratualizado, nomeadamente por razões de logística.

Referiu ainda que o trabalho efetuado pelos seus colaboradores naquela fábrica decorre em instalações separadas fisicamente dos trabalhadores da cliente, que os mesmos

obedecem exclusivamente às suas ordens e instruções e competindo-lhe, exclusivamente, efetuar o serviço de inspeção de qualidade do produto e respetivo embalamento de componentes de motor.

(...)

A R. “K.” veio contestar, dizendo, em suma, que celebrou um contrato de utilização de trabalho temporário com a X. e, na mesma data, um contrato de trabalho temporário a termo incerto com o A., com a categoria profissional de operário indiferenciado, com vista a desempenhar funções de inspeção, movimentação, limpeza e retrabalho de componentes da indústria automóvel, para a referida X..

A X., a 7 de dezembro de 2015, comunicou-lhe que não necessitava mais dos serviços do A., solicitando a rescisão do seu contrato, tendo esta comunicado ao A., na mesma data, a caducidade do contrato de trabalho e procedeu ao pagamento da compensação devida.

O local de trabalho do A. era Valença e que a empresa utilizadora tinha clientes em Vigo, para onde tinha necessidade de deslocar parte dos seus trabalhadores, pelo que celebrou um contrato de seguro de acidentes de trabalho que previa, além do mais, a deslocação para Espanha.

Mais referiu que a outorga dos contratos de trabalho temporário e de utilização prendeu-se com a satisfação de uma necessidade temporária da empresa utilizadora, concretizada na execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

Finalmente referiu também que o A. não foi discriminado e não foi ilicitamente despedido.

O A. respondeu.

Realizado o julgamento foi proferida decisão julgando a ação nos seguintes termos:

“ Pelo exposto, julgamos parcialmente procedente a presente ação, condenando-se a R. “K. Services, Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Lda”:

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

- a reconhecer a nulidade do termo apostado no contrato de trabalho;
- a reconhecer a ilicitude do despedimento;
- a pagar ao A. a quantia de Euros 1 164,78 (mil e cento e sessenta e quatro euros e setenta e oito cêntimos), a título de indemnização pela ilicitude do despedimento;
- a pagar juros de mora vencidos e vincendos, à taxa legal, até integral pagamento.

Mais decidimos absolver a R. “K. Services, Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Lda”, dos demais pedidos e a R. “X – Services – Serviços de Controlo de qualidade e Logística, Lda” de todos os pedidos.

Custas por A. e R. “K.” na proporção do respetivo decaimento, sem prejuízo da isenção da A...”

Inconformado o autor e ré K. interpuseram recurso apresentando as seguintes conclusões:

Autor:

a) Dão-se por integralmente reproduzidos os factos dados como provados que por economia processual se requer a V. Exa se não reproduzam;

b) Dos factos provados ressaltam:

...

c) Dispõe o artigo 185º nº 5 do Cód, Trabalho:

...

d) Os trabalhadores da mesma categoria deverão receber idêntica retribuição base, Nada obsta a que a empresa possa diferenciar o vencimento com complementos salariais, subsídios de antiguidade, assiduidade, entre outros. Porém, o salário base terá de ser igual a todos os trabalhadores da mesma categoria.

e) Foi junto aos autos o Contrato Coletivo de Trabalho para a empresa utilizadora do trabalho do Autor onde está fixado o salário mínimo...

f) Errou o Tribunal violando o princípio do salário igual para trabalho igual, p.p. pelo nº 5 do artigo 185º do Cód. Trabalho.

Deve a sentença na parte recorrida ser substituída por sentença que dando provimento ao pedido do Autor condene as Rés no pedido formulado pelo Autor quanto a diferença salarial, subsídios de Natal e férias vencidas.

Ré K.:

1ª A douta sentença decidiu-se pela procedência parcial do pedido do ora recorrido – que é o A. na ação -, por ter julgado que a cessação do contrato de trabalho temporário celebrado entre aquele e a recorrente foi ilícita, com base em ter sido considerado que o termo aposto no contrato era nulo.

2ª Apesar do valor a que foi condenada a ora recorrente (€ 1.164,78) se situar abaixo do valor da sucumbência e da alçada do tribunal de 1ª instância, o presente recurso é admissível nos termos do art. 79º, a) do Código de Processo do Trabalho.

3º Devemos ter em consideração, antes de mais e como resultou provado na douta sentença, que estamos aqui presentes a uma relação de trabalho temporário, na qual são estabelecidos – ou que tem por base – dois contratos distintos mas interligados entre si: o contrato de utilização de trabalho temporário e o contrato de trabalho temporário.

4ª São as razões que a empresa utilizadora indica que delimitam os contornos objetivos do contrato de trabalho temporário a celebrar entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador.

5ª Para haver um contrato de trabalho temporário é necessário que haja um contrato de utilização, sendo este que define e delimita o contrato de trabalho temporário, v.g., quanto às características do posto de trabalho, local da prestação, e,

6ª Principalmente, quais as razões justificativas ao abrigo das quais se recorre ao trabalho temporário.

7ª É por isso que a Lei estabelece que o utilizador é o único responsável pelos elementos – nomeadamente, os motivos – que fornece à empresa de trabalho temporário – art. 176º, n.º 1 do Código do Trabalho.

8º Nos presentes autos, foi dado como provado (ponto 27 da fundamentação da sentença recorrida), que a R. «X.», a empresa utilizadora, comunicou à R. K. uma nova necessidade temporária (uma nova necessidade de recurso ao trabalho temporário).

9º Que conduziu à celebração de um contrato de trabalho temporário com o A. (entre a K. e o A.) e um contrato de utilização de trabalho temporário, celebrado entre as RR. K. e «X.».

10º O motivo justificativo ínsito quer no contrato de trabalho temporário quer no contrato de utilização de trabalho temporário, é exatamente o mesmo e foi fornecido pela empresa utilizadora.

11º Na douda sentença recorrida, foi considerado que se mostra suficientemente justificado o recurso ao trabalho temporário, i.é., que o motivo plasmado nos contratos, o de utilização de trabalho temporário (celebrado, mais uma vez, entre as RR.) e o de trabalho temporário (celebrado entre a R. K. e o trabalhador – A. nos autos), são legais e justificam devidamente o recurso ao trabalho temporário e a contratação do trabalhador.

12º Sendo assim, não pode ser considerado que a ora apelante, na cláusula do termo apostado no contrato de trabalho temporário que celebrou com o A., colocou uma justificação ampla, sem qualquer restrição e que a mesma era genérica.

13º Pois a justificação é exatamente igual e, se na sentença se decide por, tendo sido feita a devida sindicância aos motivos justificativos plasmados nos contratos (o de utilização e o de trabalho temporário), validar o recurso ao trabalho temporário – dizer que o mesmo é (foi) lícito por devidamente justificado, não pode, depois, ao arrepio daquela consideração, dizer que a cláusula do termo (onde consta aquele motivo justificativo) é nula, com as consequências do art.º 181.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

14° Pois se o motivo serve para considerar justificado o recurso ao trabalho temporário é porque não é insuficiente.

15° Com o devido respeito pelo juiz a quo, houve aqui uma incorreta aplicação do art. 181.º, n.º 2 do Código do Trabalho, e da respetiva cominação, uma vez que o recurso ao trabalho temporário foi julgado lícito.

16° Nunca poderia, desta forma, ser considerada a cessação do contrato de trabalho temporário com o A., a qual, aliás, ocorreu obedecendo a todos os formalismos legais – Conforme pontos 29 e 30 da fundamentação da sentença recorrida -, como configurando um despedimento ilícito.

17° Por outro lado, e como resulta provado na dita sentença – ponto 28 da fundamentação -, foi a empresa utilizadora («X»), também R. nos autos, que comunicou à R. K. que não necessitava mais dos serviços do trabalhador Fábio, solicitando a rescisão do contrato.

18° E como se dispõe no art. 182º, n.º 1 do Código do Trabalho, em face daquela comunicação nada mais podia fazer a R. K. que proceder à cessação do contrato de trabalho temporário como o A..

19° Tendo sido, como foi, considerado que o recurso ao trabalho temporário foi legal – porque devidamente justificado! -, não houve qualquer insuficiência no motivo justificativo aposto no contrato de trabalho temporário celebrado entre a ora apelante e o A..

20° E não existiu, assim, qualquer despedimento ilícito do trabalhador, não tendo a apelante, por consequência, que pagar ao mesmo uma indemnização por esse despedimento.

21° Nem mesmo recorrendo ao entendimento de que existe um maior dever de fundamentação no contrato de trabalho temporário em relação à fundamentação do contrato de utilização (por comparação entre as alíneas b) dos arts.º 181.º e 177.º do Código do Trabalho, respetivamente), poderia levar a que a R. K. fosse condenada nos

termos em que foi – sendo que tal, aliás, não é referido na parte de direito da dita sentença, e se coloca aqui para efeitos de raciocínio.

22ª Sendo o utilizador quem fornece à empresa de trabalho temporário aqueles elementos, e é responsável pelos mesmos, não pode esta concretizar factos ou circunstâncias que determinam o recurso ao trabalho temporário para além daqueles que o utilizador indica.

23º Para esta problemática será fundamental saber se a alínea b) do art.º 181.º do Código do Trabalho é mais exigente, em termos de fundamentação do motivo que justifica a contratação temporária de um trabalhador, que a alínea b) do art.º 177.º do mesmo diploma.

24º A primeira norma regula as menções obrigatórias que devem constar do contrato de trabalho temporário – aquele feito entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador – e, nomeadamente, define que devem ser indicados os motivos que justificam a sua celebração, com indicação concreta dos factos que integram aqueles motivos.

25º A segunda aplica-se aos contratos de utilização – aqueles entre a empresa de trabalho temporário e uma empresa utilizadora, que recorre à contratação temporária -, sendo definida como menção obrigatória desses contratos a indicação dos motivos de recurso ao trabalho temporário por parte da empresa utilizadora.

26º Ora, reiterando que os motivos plasmados no contrato de trabalho temporário são os mesmos plasmados no contrato de utilização de trabalho temporário,

27º Terá de se dizer que, se é ao utilizador que compete fornecer os elementos justificativos do recurso ao trabalho temporário, como pode a empresa de trabalho temporário concretizar nos contratos de trabalho temporário os motivos – factos concretos – desse recurso para além dos indicados pelo utilizador?

28º Sendo ainda, no caso em apreço, que, se o motivo apostado no contrato de utilização foi julgado válido, tendo sido provado que havia razão para o recurso ao trabalho temporário por parte da utilizadora, então também o deveria ter sido o motivo (a cláusula do termo) apostada no contrato de trabalho temporário – pois, mais uma vez, eram iguais.

29º Efetivamente, a redação da alínea b) do n.º 1 do art.º 181.º do Código do Trabalho parece ser mais exigente no que toca à indicação dos motivos do recurso ao trabalho temporário, ao referir que deve ser feita menção concreta dos factos que integram esses motivos, ao passo que a alínea b) do n.º do art.º. 177º do mesmo código apenas refere que devem ser indicados os motivos que levam o utilizador a recorrer ao trabalho temporário.

30º No entanto, cremos não ser de seguir aqui uma interpretação meramente literal da letra da Lei.

31º Pois de outra forma, como poderia ser entendida a norma do n.º 1 do art.º. 176.º do Código do Trabalho, que estabelece que a responsabilidade pela prova dos factos que justificam o recurso ao trabalho temporário é da empresa utilizadora?

32º Estaríamos perante um total esvaziamento do conteúdo desta norma.

33º Parece-nos evidente que o regime do trabalho temporário existe para regular estas relações laborais excecionais – e excecionais pois o trabalho temporário não é a norma do nosso sistema jurídico-laboral – e, nomeadamente, para proteger o trabalhador, considerado a parte mais fraca no que toca a relações contratuais laborais.

34º E que, sendo a empresa utilizadora a principal beneficiada pelo recurso ao trabalho temporário – pois é-lhe permitido fazer face a contingências de mercado, de ciclos de produção e outras sem ter de suportar os custos inerentes a uma contratação sem termo – , é natural que deva também ser a que, nesta relação triangular, tenha mais responsabilidades no que respeita ao cumprimento as normas que regulam este tipo de relação jurídica.

35º Designadamente, quanto ao motivo justificativo.

36º Pelo que, e salvo opinião contrária, não pode ser considerado o art. 181.º, n.º 1, b) do Código do Trabalho mais exigente que a norma do art. 177.º, n.º 1, b) do mesmo diploma, quanto à fundamentação do contrato.

37º Se assim fosse seria desprovida de alcance prático a norma do n.º 1 do citado artigo 176.º, como atrás já referido.

38° Isto sem prescindir de que, como também já alegado, se a justificação plasmada no contrato de utilização de trabalho temporário foi considerada válida – tendo esse recurso sido julgado lícito, como vimos -, então também o deveria ter sido a justificação aposta no contrato de trabalho temporário.

39° Pois uma e outra são as mesmas, e não foi feito pelo meritíssimo juiz a quo, na douta sentença recorrida, nenhuma referência a qualquer diferença entre os motivos – ou seja, entre os contratos: o de utilização e o de trabalho temporário – que justificasse a cominação da ilegalidade de um e a legalidade de outro.

40° Pelo que, e com o devido respeito pelo Meritíssimo Juiz a quo, peca a sentença ora recorrida por penalizar a recorrente K. Services por um suposto vício, ou irregularidade, que, a existir, não poderia afetar apenas o contrato de trabalho temporário, e sim, igualmente o contrato de utilização de trabalho temporário que lhe estava subjacente.

41° Sendo que assim, a cominação legal a aplicar seria, não o art.º 181.º, n.º 2 do Código do Trabalho e sim o art.º 180.º, n.º 3 do mesmo diploma.

42° Deve, deste modo, ser entendido que o meritíssimo juiz do tribunal recorrido não aplicou a norma correta à situação julgada.

43° Pelo que, a sentença de que agora se recorre deve ser anulada, e substituída por outra que absolva a R. K., ora apelante, do pagamento da indemnização por suposto, despedimento ilícito.

Em contra-alegações sustenta-se o julgado.

O Exmo. procurador deu parecer no sentido da improcedência.

Colhidos os vistos dos Ex.mos Srs. Adjuntos há que conhecer do recurso.

Factualidade:

1. O Autor, no dia 22 de setembro de 2014, celebrou com a Ré K. um contrato intitulado de “contrato de trabalho temporário” (documento de fls. 9 verso, que aqui se dá por integralmente reproduzido).

2. O Autor foi admitido com a categoria profissional de Operário Indiferenciado, com as funções de inspeção, movimentação, limpeza e retrabalho de componentes de indústria.

3. A Ré K. é uma empresa de trabalho temporário que contrata trabalhadores para os ceder a outras empresas utilizadoras.

4. No referido contrato figura como entidade utilizadora a Ré X..

5. Foi efetuada uma “adenda” ao referido contrato (documento de fls. 10 e 10verso, que aqui se dá por integralmente reproduzido) e donde consta que:

“O presente contrato é celebrado pela necessidade da entidade utilizadora ter de assegurar o controlo, verificação e medição de qualidade de matérias-primas, produto intermediário e acabado, reportar problemas identificados, proceder aos retrabalhos sempre que necessário, nomeadamente na área automóvel. Participação no processo de garantia do Sistema de Gestão de Qualidade, cumprimento de procedimentos e instruções de trabalho relativamente aos processos do Departamento de Operações da entidade utilizadora, e às várias peças produzidas por empresas cliente do setor

Acresce que a empresa utilizadora não tem qualquer garantia do número de novos retrabalhos que possam vir a ter, e, mesmo que os tenha, qual o exato conteúdo e quantidades, o que não possibilita recorrer a trabalhadores próprios, o que configura um serviço precisamente definido e de carácter não duradouro.”

6. Do contrato resulta: que o salário era de Euros 388,26/mês, correspondente a 138,7 horas; que o subsídio de alimentação era de Euros 4,27/dia; que o período experimental era de 15 dias.

7. Na referida adenda – 2ª – consta: local de trabalho, Valença.

8. A Ré X. prestava serviços para a BW, entre outros locais, em Vigo, Espanha.

9. A Ré X., no âmbito desse contrato de serviços, transportava, entre outros, o aqui Autor para trabalhar nas instalações da referida BW, em Vigo, Espanha.

10. O Autor, bem como os outros funcionários da X., cumpria o mesmo horário de trabalho que os funcionários da BW, acrescido de 1 hora e meia de deslocações.

11. O Autor, bem como os outros funcionários da X., não tinham benefício da Segurança Social Espanhola.

12. A Ré X. dedica-se a efetuar trabalhos relacionados com a Indústria Automóvel e outras.

13. Tendo adquirido ao longo de 18 anos de atividade “Know-how”, designadamente experiência em inspeções técnicas e de engenharia.

14. No âmbito dessas competências presta serviços a vários clientes, em simultâneo, no âmbito de contratos de prestação de serviços, pelos quais se obriga, perante estes, a efetuar trabalhos de retrabalho, de inspeção de peças e de controlo de qualidade.

15. Estes contratos resultam de encomendas dos clientes finais que podem ser ou não adjudicadas à Ré X..

16. As adjudicações efetuadas à X. variam em meses, semanas ou dias, bem como em termos de quantidade.

17. As necessidades da Ré X. variam consoante os serviços ou encomendas que lhe são adjudicadas.

18. O Autor foi informado pela Ré X., aquando da sua contratação, das características do trabalho a desempenhar e que o mesmo, por razões logísticas, poderia ter de ser desempenhado no cliente da Ré, em Vigo, Espanha – com a deslocação suportada pela Ré – ou no armazém desta, em Valença.

19. O Autor trabalhou nos dois locais referidos supra.

20. O trabalho prestado pela Ré X., quando prestado nas instalações da BW, em Vigo, Espanha, decorre em instalações separadas fisicamente da fábrica do cliente, numa nave à parte, competindo exclusivamente à X. o serviço de inspeção de qualidade do produto e respetivo embalamento de componentes do motor.

21. Não existindo quaisquer trabalhadores da cliente a executarem essas funções ou serviços.

22. Esses serviços ou funções, previamente contratualizados, são da competência exclusiva da X. e têm afetos à sua execução os trabalhadores desta ou por esta contratados para o efeito, como é o caso do Autor.

23. A X. deslocou o Autor para as instalações da cliente, em Vigo, a cerca de 39 km de Valença, por razões de logística, a pedido desta, como ocorre com outros clientes seus.

24. O contrato celebrado entre o Autor e a Ré K. cessou, por indicação da Ré X., a 23 de dezembro de 2014.

25. A Ré K., a 16 de dezembro de 2014, enviou ao Autor a comunicação respeitante à caducidade do contrato de trabalho a termo incerto (conforme documento de fls. 46, que aqui se dá por integralmente reproduzido).

26. A Ré K. pagou ao Autor o valor de Euros 69,35.

27. A Ré X., em 7 de janeiro de 2015, voltou a manifestar à Ré K. uma necessidade temporária que levou à celebração de novo contrato de trabalho com o Autor e um novo contrato de utilização entre as RR (conforme documentos de fls. 47 a 49, que aqui se dão por integralmente reproduzidos).

28. A Ré X., no dia 7 de dezembro de 2015, comunicou à Ré K. que não necessitava mais dos serviços do trabalhador Fábio, solicitando a rescisão do contrato (conforme documento de fls. 51, que aqui se dá por integralmente reproduzido).

29. A Ré K., por carta enviada a 7 de dezembro de 2015, comunicou ao aqui Autor “a caducidade do seu contrato de trabalho a termo incerto”, com efeitos a partir de 8 de janeiro de 2016 (conforme documento de fls. 51 verso, que aqui se dá por integralmente reproduzido).

30. A Ré K., a 20 de dezembro de 2016, pagou ao aqui Autor o valor de Euros 323,30 a título de “Compensação Prec. Emprego” (conforme documento de fls. 52 verso, que aqui se dá por integralmente reproduzido).

31. A Ré K., porque lhe foi transmitido pela X. que os trabalhadores poderiam ter que se deslocar para Espanha, celebrou um contrato de seguro de acidentes de trabalho com a companhia L., com o número de apólice ..., nos termos do qual estava prevista a cobertura do aqui Autor em caso de deslocação a Espanha.

Conhecendo do recurso:

Nos termos dos artigos 635.º e 639.º do CPC, o âmbito do recurso encontra-se balizado pelas conclusões do recorrente.

Questões colocadas:

- violação do princípio do salário igual para trabalho igual.
- Suficiência do motivo constante do contrato de trabalho temporário.

O autor refere que foi violado o princípio “trabalho igual salário igual”, aludindo a Contrato Coletivo de Trabalho das empresas do Metal, aplicável à empresa utilizadora do trabalho do Autor, onde está fixado o salário mínimo. Refere violação do n.º 5 do artigo 185.º do Cód. Trabalho.

O recorrente refere a empresa onde trabalhou em Vigo, a BW. Ora da factualidade resulta claro que o autor nunca trabalhou para esta empresa, mas sim para a segunda ré, como utilizadora, inserido na estrutura desta. Aquela empresa, à qual a ré prestava serviços nenhuma interferência tinha do trabalho prestado pelo autor recorrente. Assim indemonstrado que seja aplicável a CCT referida e que tenha ocorrido diferenciação salarial na empresa utilizadora, a segunda ré, atenta ainda as razões referidas na decisão recorrida, é de manter o decidido.

- Suficiência do motivo constante do contrato de trabalho temporário.

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

A primeira ré sustenta a suficiência da justificação constante do contrato para justificar o recurso ao mesmo bem como o termo estipulado. Refere que foi considerada suficiente a justificação do contrato de utilização de trabalho temporário, que é a mesma do contrato de trabalho temporário.

Refere que não se pode considerar a norma do artigo 181.º, 1, b) mais exigente que a do art.º 177º, 1, b) do CT, o que tornaria desprovido de alcance prático o n.º 1 do artigo 176º do mesmo diploma.

O vício a existir, refere, afetaria ambos os contratos e seria aplicável o n.º 3 do artigo 180º e não o n.º 2 do artigo 181.º do CT.

Vejamos as exigências em termos de conteúdo dos contratos, em termos de requisitos formais:

Refere o artigo 177.º

Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respetivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respetiva licença;
- b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
- c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respetivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adotada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respetivo contacto;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;

O Trabalho Temporário: A Evolução do Regime Jurídico em Portugal

f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;

g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;

h) Data da celebração do contrato.

2 - Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

...

5 - O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.

6 - No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

...

O artigo 181.º refere:

Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário

1 - O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;

b) Motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que os integram;

c) Atividade contratada;

d) Local e período normal de trabalho;

- e) Retribuição;
- f) Data de início do trabalho;
- g) Termo do contrato;
- h) Data da celebração.

2 - Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime do contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

3 - O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação.

...

Da redação das normas, não resulta que sejam diversas as exigências de fundamentação, antes resultando que quer num quer noutra contrato a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

Pretendeu-se conferir ao regime a característica de excecionalidade, tal como no contrato a termo, o que resulta patente quer da limitação dos motivos invocáveis, artigo 175.º do CT, quer das exigências de forma quanto à indicação do motivo, idênticas às do contrato a termo no que resulta das normas dos artigos 177.º, 1, b) e 2 e 181.º, 1, b) e 2 do CT. Tal excecionalidade resulta da necessidade de garantir preceitos constitucionais, como a segurança no emprego, artigo 53º da CRP, e o direito ao trabalho, artigo 58º da CRP; não sendo estranho o intento de garantir a efetiva liberdade contratual de ambas as partes, estabelecendo-lhe limitações tendo em conta a posição de domínio de uma e a situação de necessidade de outra.

Vejamos se a justificação é suficiente:

É a seguinte a justificação:

“O presente contrato é celebrado pela necessidade da entidade utilizadora ter de assegurar o controlo, verificação e medição de qualidade de matérias-primas, produto intermediário e acabado, reportar problemas identificados, proceder aos retrabalhos sempre que necessário, nomeadamente na área automóvel. Participação no processo de garantia do Sistema de Gestão de Qualidade, cumprimento de procedimentos e instruções de trabalho relativamente aos processos do Departamento de Operações da entidade utilizadora, e às várias peças produzidas por empresas cliente do setor

Acresce que a empresa utilizadora não tem qualquer garantia do número de novos retrabalhos que possam vir a ter, e, mesmo que os tenha, qual o exato conteúdo e quantidades, o que não possibilita recorrer a trabalhadores próprios, o que configura um serviço precisamente definido e de carácter não duradouro.”

A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho temporário a Termo constitui como flui da Lei, uma formalidade ad substantiam, cuja falta implica a nulidade da estipulação de termo, considerando-se o contrato celebrado sem termo, não podendo a falta ser suprida por outros meios de prova.

A indicação do motivo deve permitir

- Permitam ao Trabalhador e ao tribunal avaliar da efetiva verificação do motivo, permitir a compreensão e fiscalização do cumprimento dos pressupostos legais quanto à motivação.
- Estabelecer o nexo de causalidade entre o motivo invocado e o termo estipulado.

Tal exigência não demanda um detalhe total, uma explicação ao nível de um documento técnico elaborado, mas tão só uma explanação de modo a que se ache suficientemente explicitada e perceptível a situação de facto concreta que fundamenta a celebração do contrato de trabalho a termo, e de tal modo que permita a um qualquer declaratório colocado na posição do trabalhador, a compreensão do motivo, e ao tribunal proceder à respetiva fiscalização.

Resulta logo patente a falta de concretização no que respeita aos serviços a efetuar e qual a cliente da utilizadora cuja demanda de trabalho implicou o recurso a trabalho

temporário. Apenas se refere a totalidade dos serviços que a utilizadora presta aos seus clientes, e se refere estes em termos genéricos, não concretizando quais os concretos serviços e para que cliente. Relativamente à fundamentação tendo em vista a justificação do termo incerto, a mesma ancora na flutuação da demanda dos clientes da utilizadora.

Ora assim mostra-se igualmente parca, sem referência a qualquer incerteza fundamentante quanto ao trabalho em si, indicando-se a cliente e a duração do serviço, por exemplo, poderia resultar justificar-se um contrato com termo certo. Não resulta assim demonstrado o nexó entre a fundamentação e o termo apostó ao contrato. Ambos os contratos estão feridos da mesma fala de fundamentação.

Suscita a ré recorrente a questão da aplicação do n.º 3 do artigo 180.º, por comungar da mesma nulidade o contrato de utilização de trabalho temporário.

Refere o artigo 180.º

Admissibilidade de contrato de trabalho temporário

1 - O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização.

2 - É nulo o termo estipulado em violação do disposto no número anterior, considerando-se o trabalho efetuado em execução do contrato como prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, e sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

3 - Caso a nulidade prevista no número anterior concorra com a nulidade do contrato de utilização de trabalho temporário, prevista no n.º 2 do artigo 176.º ou no n.º 5 do artigo 177.º, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

Ambos os contratos estão sujeitos e exigências materiais e formais. Do ponto de vista substancial devem destinar-se a satisfazer determinadas necessidades, taxativamente previstas no artigo 175.º do CT, Do ponto de vista formal, entre outros requisitos, devem

concretizar o motivo justificativo, conforme art.º 177, 1, b) e 2 e art.º 181, 1, b) e 2 do CT.

Temos assim e relativamente a cada um dos contratos:

CUTT:

- Nulidade substancial prevista no artigo 176º, 2 do CT – violação do artigo 175.º.
- Nulidade formal prevista no artigo 177º, 5 do CT – Violação do requisito formal de menção expressa dos factos que o justificam, permitindo estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

Temos aqui uma diferença nos termos utilizados, relativamente ao que se passa com a menção da justificação no CTT. Conquanto relativamente ao requisito de forma da al. b) o n.º 2 refira que a menção dos factos deve ser “expressa”, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, o n.º 5 comina a nulidade para o caso de “omissão” da menção, não referindo expressamente, como acontece no n.º 2, 2ª parte do artigo 181.º para o CTT, à semelhança da al. c) do n.º 1 do artigo 147 do CT, a “insuficiência”. A tal diferença não é de atribuir relevo, sendo o sentido pretendido o mesmo. No direito pretérito usava-se a expressão “omissão” e “falta”, no sentido abrangente, abarcando a “insuficiência”.

CTT:

- Nulidade substancial prevista no artigo 180.º, 2 do CT – violação do artigo 175.º.
- Nulidade formal prevista no artigo 181.º, 2 do CT – Violação do requisito formal de menção expressa dos factos que o justificam, permitindo estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, conforme artigo 181, 1, b) e 2º parte do CT, por omissão ou por insuficiência.

A redação do artigo 180.º demanda algum esforço interpretativo.

Da leitura da norma resulta que relativamente ao CTT se prevê a nulidade substancial. Assim o n.º 1 refere que o contrato a termo só pode ser celebrado nas situações previstas

nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização, cominando a falta de nulidade no n.º 2. Este normativo alude apenas à nulidade do CTT de natureza substancial, ou seja, em violação do disposto no artigo 175.º do CT, quer porque celebrado com indicação de motivo ali não previsto, quer por falsidade do motivo invocado.

O regime do n.º 3 prevê o concurso dessa nulidade, com nulidade do CUTT, mas aqui sem essa restrição, referindo-se ambas as nulidades, substancial (176, 2) e formal (177, 5) do CUTT.

A norma é estranha, pois não se vê como poderá, a não ser por circunstância bizarra e furtiva (como um lapso), o CTT estar ferido de nulidade substancial e o CUTT não o estar. A hipótese de concurso entre nulidade substancial do CTT e nulidade formal do CUTT só por evidente anormalidade ocorrerá. A previsão da nulidade do 177º, 5 será na prática inútil. Em termos normais, salvo ocorrendo a circunstância anormal de no CTT constar motivação diferente da do CUTT, se aquele estiver ferido de nulidade substancial também o CUTT estará.

Ainda assim resulta estranho que caso a nulidade formal do CUTT sobreleve a nulidade substancial do CTT e tal já não ocorra em caso de nulidade formal de ambos.

O regime do n.º 3 do art.º 180º se se tivesse atido às nulidades substanciais teria lógica, estando em sintonia com o que dispõe o artigo 176º, que se reporta à veracidade dos factos invocados como motivação, portanto à substância, cuja falsidade determina a nulidade do contrato de utilização considerando-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo. Terá o legislador referido mais que o que pretendia?

O regime se atido às nulidades substanciais estaria ainda em sintonia com a primazia do CUTT de que fala Guilherme Dray no CT anotado, Pedro Romano Martinez e outros, em nota ao artigo 180, onde refere que o legislador reconhece que o CUTT detém primazia sobre o contrato de trabalho, condicionando-o quanto à respetiva celebração e quanto à forma que deve revestir e as formalidades a observar.

O CUTT constitui em termos lógicos, e normalmente tal ocorrerá também em termos cronológicos, um contrato com precedência relativamente ao CTT. São as necessidades

do utilizador que determinam o recurso ao modelo contratual, cabendo-lhe a prova da veracidade dos factos (art.º 176.º), é e este que recebe o trabalho, indica o local de trabalho, a atividade contratada e os demais elementos relativos à prestação. Palma Remalho, Tratado de Direito do Trabalho, parte II, 5ª Ed., pág. 329, refere que “o contrato a termo para a prestação de trabalho temporário está diretamente dependente de um contrato de utilização determinado...”, compreendendo-se o regime quanto às nulidades substanciais.

Do modo como está a norma, poderíamos estar a discutir um caso em que a ETT ao arrepio do indicado pela utilizadora (em cujo contrato consta motivo atendível), fez constar do CTT motivo não atendível, pretendendo fazer repercutir naquela as consequências dessa nulidade, só porque o motivo constante do CUTT, conquanto atendível não está devidamente concretizado, o que não pode fazer se ambas as nulidades foram formais.

Como quer que seja, no caso presente e estando face a nulidade não substancial do CTT, portanto não prevista no artigo 180.º n.º 1 e 2, não é aplicável o regime do n.º 3 do citado normativo. Quanto a esta nulidade assim o tem entendido parte da doutrina desde que passou a ser possível a contratação por tempo indeterminado por banda das empresas de trabalho temporário (com o artigo 17.º da L. 146/99, atualmente art.º 183.º do CT), entendendo-se ser sua responsabilidade o vício de que o contrato subscrito pelo trabalhador está ferido, não se justificando impor as consequências a empresa alheia a esse contrato.

A ETT não deve escudar-se no motivo constante do CUTT, sendo que quanto à forma é responsável pelo contrato que celebra com o trabalhador, devendo diligenciar pelo cumprimento da exigência legal, designadamente inteirando-se dos elementos necessários à efetiva concretização dos factos e circunstâncias que integram o motivo justificativo da celebração do Contrato de Trabalho Temporário, tal como a Lei exige, solicitando-os ao utilizador que lhos deve fornecer.

Referindo que em caso de cumulação de vício substancial do contrato de trabalho temporário com vício do contrato de utilização, ocorre a conversão do contrato de

trabalho em contrato por tempo indeterminado com a empresa utilizadora, Vd. Palma Ramalho, Obra referida, pág 331.

Assim, por estas razões e demais constantes da decisão recorrida, no que à ilicitude se refere, é de confirmar o decidido.

DECISÃO:

Acordam os juízes do Tribunal da Relação de Guimarães em julgar improcedente a apelação, confirmando-se a decisão.

Custas nesta instância pelos recorrentes quanto aos respetivos recursos.

Antero Veiga

Alda Martins

Eduardo Azevedo”