



Análises PLMJ

Nuno Guedes Vaz

SUBCONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES

Considera-se contrato de trabalho temporário, segundo a definição legal, “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 temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário”.

Antecipando conclusões, poder-se-á dizer que o novo regime do contrato de trabalho temporário acentua a tendência do legislador para perspetivar esta modalidade contratual de prestação de trabalho subordinado como uma sub-espécie do contrato de trabalho a termo: a definição legal clarifica-o e o novo regime concretiza tal evolução.

Dir-se-á ainda que a principal especificidade do trabalho temporário acaba por se circunscrever à viabilização legal da subcontratação temporária de trabalho subordinado, embora com maiores restrições do que o recurso ao contrato a termo.

Desde logo, a celebração de contratos de trabalho temporário continua a ser unicamente admitida nos casos expressamente previstos na lei para a celebração do contrato de utilização, ao contrário do regime geral de contratação a termo em que se considera que as situações que a lei enuncia como susceptíveis de permitir a contratação a termo o são a título de mero exemplo. No caso do contrato de trabalho temporário o le-

gislador ao manter a taxatividade do anterior regime não evoluiu em harmonia com o novo enquadramento legal, previsto no Código do Trabalho, para a contratação a termo.

De todo o modo, é de notar que o novo regime do trabalho temporário adita as seguintes situações, aliás também previstas no regime em vigor sobre o contrato de trabalho a termo, ao elenco de causas justificativas da celebração de contratos de trabalho temporário: substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento, ou de trabalhador em situação de licença sem retribuição, ou de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho tempo parcial.

Além destes aspectos, importará ressaltar do novo regime que passou a estabelecer-se o máximo de 24 meses quanto à duração máxima do contrato de trabalho temporário, enquanto no regime anterior era possível uma duração superior em diversas situações, nomeadamente quando estivesse em causa a celebração de contratos de trabalho temporário a termo incerto. Outra modificação a salientar reporta-se à eliminação da possibilidade de autorização da Inspeção-Geral do Trabalho para a prorrogação do contrato de trabalho temporário. O novo regime vem estabelecer limites máximos absolutos de duração (que podem ser de 6, 12 ou 24 meses, consoante as causas justificativas).