

NOVAS MEDIDAS CONTRA O TRABALHO TEMPORÁRIO INJUSTIFICADO

ANA PAULA SANTIAGO

A “Agenda do Trabalho Digno” aprovada na Assembleia da República a 10 de fevereiro veio introduzir diversas alterações ao regime do trabalho temporário no Código do Trabalho, das quais destacamos as principais: (i) limite de renovações dos contratos de trabalho temporário a termo certo, (ii) limite de cedências de trabalho temporário, e, (iii) clarificação quanto às condições de trabalho relativas ao trabalhador temporário.

Uma das principais alterações foi a redução do número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário a termo certo, das atuais seis para quatro, estabelecendo a regra: “O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até quatro vezes.”

Mas mais, ao fim de quatro anos de cedências temporárias pela mesma empresa ou outra que com esta se encontre em relação de domínio, de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, a empresa é obrigada a integrar o trabalhador no seu quadro de pessoal, convertendo-se o contrato de cedência temporária em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Foram também clarificadas as condições de trabalho relativas ao trabalhador temporário passando a constar no Código do Trabalho que o trabalhador temporário “tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como outras prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual”.

As alterações ao regime de renovação e duração dos contratos de trabalho temporário não se aplicará aos contratos celebrados a termo resolutivo celebrados antes da entrada em vigor da nova lei, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração e à renovação dos contratos de trabalho temporário.

Destas alterações ao regime do trabalho temporário parece resultar que o legislador da “Agenda do Trabalho Digno,” procurou uma aproximação ao regime do trabalho a termo certo, designadamente, ao estabelecer limites máximos mais reduzidos de renovações, de duração e de sucessão de contratos de cedência temporária, diminuindo a flexibilidade das empresas ao recurso a este tipo de contratação temporária. Não obstante estas novas regras serem mais rigorosas e exigentes para as empresas de trabalho temporário, ainda assim, na prática, poderão revelar-se insuficientes para combater o recurso injustificado ao trabalho temporário, e consequentemente, virem a revelar-se infrutíferas como bandeira contra o trabalho precário. Por agora resta aguardar pela sua implementação pelas empresas, para podermos comprovar ou não os efeitos dissuasores destas novas medidas no recurso fraudulento ao trabalho temporário.

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor, não vinculando a MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos através de email dirigido a mv@macedovitorino.com.