



SÚMULA SOBRE O REGIME DE DURAÇÃO MÁXIMA DO TRABALHO TEMPORÁRIO

(Código Trabalho, Lei 7/ 2009)

Não dispensa a consulta do Código de Trabalho vigente.

Tipos de contrato

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.

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;

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 actividade a utilizadores, mantendo -se vinculado à empresa de trabalho temporário;

Duração dos contratos:

- O contrato de utilização de trabalho temporário

Pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto.

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,

respectivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa.

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.

Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Proibição de contratos sucessivos

No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações, salvo nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para sua substituição;
- b) Acréscimo excepcional de necessidade de mão-de-obra em actividade sazonal.

- Contrato de trabalho temporário

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.

A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.

O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º (duração inferior a 6 meses) e pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo.

A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, ou seis ou 12 meses quando

aquele seja celebrado, respectivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de actividade da empresa.

O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração previstos para o contrato temporário a termo certo (2 anos).

Relação entre contratos de trabalho a termo e contratos de trabalho temporário

É incluída no cômputo dos 3 anos (contrato a termo) ou dos 2 anos (contrato de trabalho temporário) a duração de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem com de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Sucessão de contratos a termo:

A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações, salvo nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividade sazonal;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.