

Natureza jurídica do trabalho temporário

Filipe Lamelas, CoLABOR

A complexidade da realidade jurídica em apreço advém da existência de dois negócios jurídicos distintos, de caráter bilateral, com repercussões jurídicas em três sujeitos, determinando a partilha do exercício dos poderes típicos do empregador entre duas entidades diversas e, no polo oposto, um único sujeito que se compromete a executar a sua prestação sob autoridade e direção de um terceiro.

Essa especificidade é determinada pela existência de dois negócios jurídicos de natureza distinta. Por um lado, um contrato de prestação de serviços celebrado entre a ETT (empresa de trabalho temporário) e o utilizador e, por outro, um contrato de trabalho celebrado entre a ETT e o trabalhador. Tal especificidade molda todo o conteúdo das relações estabelecidas. No entanto, a ligação estabelecida entre os negócios mencionados não é meramente *exterior* ou *acidental*.¹ Pelo contrário, embora o contrato de utilização e o contrato de trabalho mantenham a sua individualidade, o que determina que a sua especial conexão não possa reconduzir-se a uma unidade contratual – não se tratando, por isso, de um negócio jurídico unitário com meras declarações complementares –, ambos estão profundamente ligados.

Esse nexos funcional influencia a disciplina jurídica de ambos os negócios, tratando-se, desta forma, de “*um vínculo substancial que pode alterar o regime normal de um dos contratos ou de ambos, por virtude da relação de interdependência que eventualmente se crie entre eles*”.² Nesse sentido, podemos afirmar que a triangulação provocada pela articulação destes negócios jurídicos consubstancia uma união de contratos.³

¹ Situação que João de Matos Antunes Varela, *Direito das Obrigações*, p. 288, caracteriza como uma mera “junção de contratos”.

² João de Matos Antunes Varela, *Direito das Obrigações*, p. 289.

³ Segundo a classificação de Pedro Romano Martinez, *Da cessação...*, p. 250, “coligação de contratos”. Conforme refere Maria Regina Gomes Redinha, *A relação laboral fragmentada...*, p. 174, “a união de contratos não é destituída pela falta de identidade dos sujeitos, bastando-se com a existência de um participante comum nos vínculos conexos.”

Tradicionalmente, a doutrina distingue entre a *união externa*, isto é, quando “*dois ou mais contratos surgem como materialmente unidos, sem que entre eles se estabeleça qualquer nexo com relevância jurídica*”, a *união interna*, nas situações em que “*uma das partes – ou ambas – celebrem um contrato, subordinadamente à celebração de outro*” e a união alternativa, que ocorre “*sempre que a concretização dum contrato afaste a celebração de outro*”.⁴

No trabalho temporário, a prestação delimitada pelo contrato de trabalho temporário corresponde à “prometida” pela ETT no contrato de utilização, reconduzindo-se a celebração de ambos os negócios jurídicos ao mesmo fundamento. Se, por um lado, essa interdependência constitui “*uma forma de tutela do trabalhador temporário que garante a transparência de toda a operação*”,⁵ por outro, permite vislumbrar a singularidade da finalidade económica prosseguida através da pluralidade de negócios, estabelecendo-se entre eles “*um vínculo de dependência ou complementaridade que faz com que as vicissitudes de cada um dos contratos sejam suscetíveis de se refletir sobre os restantes*”,⁶ o que permite classificar esta figura como união interna de contratos.

Por sua vez, essa união ou coligação de contratos pode ser *unilateral*, se as alterações verificadas num dos contratos tiverem reflexos no outro e vice-versa, ou *bilateral*, quando “*um dos contratos tem domínio sobre o outro e só as vicissitudes do primeiro se repercutem no segundo*”,⁷ e *voluntária* ou *necessária*, consoante dependa ou não, exclusivamente, da vontade dos contraentes. Assim, o trabalho temporário caracteriza-se por ser uma união de contratos unilateral (ou parcialmente bilateral) – na medida em que as vicissitudes do contrato de utilização se repercutem no contrato de trabalho, mas nem todas as vicissitudes deste contrato se repercutem no contrato de prestação de serviço⁸ – e necessária, porque se trata de uma relação natural entre os negócios, independente da vontade das partes.⁹

⁴ António Menezes Cordeiro, *Direito das Obrigações*, p. 429.

⁵ Júlio Gomes, “Algumas observações...”, p. 59.

⁶ Maria Regina Gomes Redinha, *A relação laboral fragmentada...*, p. 174.

⁷ Pedro Romano Martinez, *Da cessação...*, p. 246.

⁸ Nesse sentido, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, p. 642. Ou seja, no fundo, as repercussões do contrato de trabalho temporário são mais ténues, esporádicas e diminutas relativamente ao contrato de utilização do que as deste relativamente ao contrato de trabalho.

⁹ Conforme refere Pedro Romano Martinez, *Da cessação...*, pp. 246 e 247, na coligação voluntária, “*os sujeitos, no domínio do princípio da liberdade contratual, podem pretender que dois contratos, em que são partes, fiquem coligados entre si. Diferentemente, na coligação necessária, a relação entre os dois negócios jurídicos fica a dever-se, não a uma expressa vontade dos contraentes nesse sentido, mas à existência de uma relação natural entre os dois contratos, que pode ser económica ou teleológica*”.

A coligação contratual distingue-se comumente, no que respeita à sua estrutura, entre união *genética* ou *funcional*. Na primeira hipótese, um “*dos contratos apenas produz efeitos sobre o outro na fase de formação, mas a partir daí, durante a respetiva execução, não se regista qualquer interferência e os vínculos permanecem autónomos*”,¹⁰ ao passo que, na segunda situação apontada, o destino dos negócios jurídicos está ligado, não apenas na fase da respetiva formação, mas também no desenvolvimento e funcionamento das relações deles emergentes. A figura do trabalho temporário, deve, por isso, ser classificada como uma união de contratos funcional, porquanto o contrato de utilização não produz efeitos somente na fase formativa do contrato de trabalho temporário. Ao invés, o desenvolvimento e funcionamento dos negócios jurídicos em apreço encontra-se intimamente ligado, em virtude da sua interdependência funcional, transcendendo a fase formativa.

Em suma, podemos classificar o trabalho temporário como uma união interna de contratos unilateral,¹¹ necessária e funcional,¹² o que determina a interligação de efeitos entre os dois contratos.

¹⁰ Maria Regina Gomes Redinha, *A relação laboral fragmentada...*, p. 174.

¹¹ Ou tendencialmente unilateral, em virtude de, em algumas situações muito particulares, as vicissitudes decorrentes do contrato de trabalho se poderem repercutir no contrato de utilização, devido à sua interdependência funcional.

¹² No entanto, nas situações em que o vínculo laboral tenha sido estabelecido através da celebração de um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, conforme refere Júlio Gomes, “*Algumas observações...*”, p. 59, estaremos perante uma “coligação ocasional”.