



## CONSULTA JURÍDICA

**Requerente:**

OM

**Proc. 686/14**

**Assunto:** prestação de serviços médicos por intermédio de empresas de trabalho temporário.

### 1. Factos Relevantes

As empresas de trabalho temporário têm-se imposto na contratação de médicos para prestação de serviços no SNS.

Em termos práticos verificam-se uma serie de irregularidades, como sejam apresentarem-se a concurso sem médicos, apresentar médicos sem qualidade, atrasar o pagamento a médicos, falta de médicos aos serviços que as empresas de trabalho temporário se obrigam a prestar, entre outras.

### 2. Enquadramento

#### 2.1. Enquadramento jurídico

O regime jurídico do trabalho temporário encontra-se suportado em dois relevantíssimos edifícios normativos: o Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que define o quadro do trabalho temporário, e o Decreto-lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, que regula o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário, as suas relações contratuais com os trabalhadores temporários e com os utilizadores, bem como o regime de cedência ocasional de trabalhadores.

A legislação nacional procede de imposição comunitária no sentido da regulamentação cabal dessa figura jurídica.



Existem três conceitos a considerar relativamente ao trabalho temporário:

- 1) **O contrato de trabalho temporário** – contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador. Este último obriga-se, mediante retribuição daquele primeiro, a prestar a sua actividade a utilizadores da empresa de trabalho temporário, mantendo-se, no entanto, vinculado a esta última;
- 2) **Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária** – 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;
- 3) **Contrato de utilização de trabalho temporário** – 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.

Para a concretização do trabalho temporário é requisito de validade que uma das partes seja uma empresa trabalho temporário, titular de licença para o exercício da respectiva actividade.

O art. 173.º, 1, do Código do Trabalho, prescreve que *“é nulo o contrato de utilização ou o contrato de trabalho temporário celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade”*.

Este preceito remete-nos para os arts. 4.º a 7.º do citado Decreto-Lei nº 358/89, de 17 de Outubro. Aí se prevê o procedimento legal necessário de obtenção de licença para o exercício da actividade de trabalho temporário.

O exercício da actividade de empresa de trabalho temporário carece de autorização prévia do Ministro do Emprego e da Segurança Social. Aplicam-se, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- Idoneidade da empresa requerente;
- Compatibilidade da actividade a exercer com o objeto dessa empresa;



- Situação contributiva regularizada perante a Segurança Social;
- Inexistência de declaração judicial de falência ou insolvência;
- Não se encontrar em aplicação uma sanção acessória de suspensão do exercício da atividade;
- Constituição de caução.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional poderá considerar necessária a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) para aferir do cumprimento daqueles requisitos.

A autorização para o exercício da actividade da empresa de trabalho temporário tem de constar de um alvará. O Instituto do Emprego e Formação Profissional organiza e mantém actualizado o registo nacional (público) das empresas de trabalho temporário (art. 7.º do Decreto-Lei supra mencionado).

Acresce que as empresas de trabalho temporário, legalmente constituídas, têm de cumprir uma série de deveres. Eles encontram-se elencados no art. 8.º do Decreto-Lei já indicado.

De acordo com o art. 9.º, *idem*, o contrato de Utilização de Trabalho Temporário, depende de requisitos pré-definidos. Vejamos o citado artigo:

«Artigo 9.º

*Condições gerais de licitude e duração*

*1 - A celebração do contrato de utilização de trabalho temporário só é permitida nos seguintes casos:*

- a) Substituição de trabalhador ausente ou que se encontre impedido de prestar serviço;*
- b) Necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;*
- c) Acréscimo temporário ou excepcional de actividade, incluindo o devido a recuperação de tarefas ou da produção;*
- d) Tarefa precisamente definida e não duradoura;*
- e) Actividade de natureza sazonal;*
- f) Necessidades intermitentes de mão-de-obra determinadas por flutuações da actividade durante dias ou partes do dia, desde que a utilização não ultrapasse, semanalmente, metade do período normal de trabalho praticado na empresa utilizadora;*



- g) Necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia;*
- h) Necessidades de mão-de-obra para a realização de projectos com carácter temporal limitado, não inseridos na actividade corrente da empresa, designadamente instalação e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparações industriais.*
- 2 - Nos casos previstos nas alíneas a) e g) do número anterior, a duração do contrato não pode exceder a cessação da causa justificativa.*
- 3 - Nos casos previstos nas alíneas b) e e) do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder seis meses.*
- 4 - Nos casos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder doze meses.*
- 5 - Nos casos previstos nas alíneas f) e h) do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder seis meses, sendo permitida a sua renovação sucessiva até à cessação da causa justificativa, mediante autorização da Inspeção-Geral do Trabalho, salvo tratando-se de contratos para utilização temporária no estrangeiro nos termos do artigo 12.º*
- 6 - Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.*
- 7 - É proibida a sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho quando tenha sido atingida a duração máxima prevista nos números anteriores.»*

De referir ainda que um contrato deste tipo não pode ter a duração que as partes entenderem. Consoante a actividade se insira num dos números anteriores, a lei estipula determinado período pelo qual o contrato deve vigorar.

Não se admitem **contratos de utilização de trabalho temporário** de forma duradoura. Isto porque o próprio legislador entende que esta não deve ser a forma típica de contratação de trabalhadores – não se devem tornar no regime-regra.

A empresa de trabalho temporário tem de fazer prova dos factos que justificam a celebração de um contrato deste tipo.

O contrato de utilização de trabalho temporário é obrigatoriamente reduzido a escrito, devendo conter diversos requisitos (contemplados nos arts. 177.º do Código do Trabalho e 11.º do Decreto-Lei 358/89).

As regras e critério definidores das condições de celebração das três formas de trabalho temporário estão previstas no Código do Trabalho, bem como as respectivas cominações para o incumprimento da lei.

Desde logo, o contrato temporário é nulo nos seguintes casos:



«Art.173.º

*Cedência ilícita de trabalhador*

1 - *É nulo o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade.*

2 - *É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário pelo qual uma cede à outra um trabalhador para que este seja posteriormente cedido a terceiro.*

3 - *No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.*

4 - *No caso previsto no n.º 2, considera-se que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo.*

5 - *No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.*

6 - *Em substituição do disposto no n.os 3, 4 ou 5, o trabalhador pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, por uma indemnização nos termos do artigo 396.º*

7 - *Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por parte de empresa não titular de licença.»*

A lei estabelece critérios legais concretos para qualquer dos contratos de trabalho temporário.

Quanto ao contrato de utilização de trabalho temporário:

«**Parágrafo 175.º**

***Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário***

1 - *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 140.º e ainda nos seguintes casos:*

a) *Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;*

b) *Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;*

c) *Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;*



*d) Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.*

*2 - Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º, considera-se acréscimo excepcional de actividade da empresa o que tenha duração até 12 meses.*

*3 - A duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador a que se refere o n.º 1.*

*4 - Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.*

*5 - 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.*

*6 - Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto no n.º 4.*

#### **Artigo 176.º**

##### **Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário**

*1 - Cabe ao utilizador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário.*

*2 - É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se refere o n.º 1 do artigo anterior.*

*3 - 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*

#### **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 respectivos 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 respectiva licença;*

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

*c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos 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 adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respectivo contacto;*

*d) Local e período normal de trabalho;*

*e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;*

*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.*

*3 - O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.*

*4 - (Revogado.)*

*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*

*7 - Constitui contra-ordenação leve imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas a), c) ou f) do n.º 1.»*

### **Artigo 178.º**

#### **Duração de contrato de utilização de trabalho temporário**

*1 - O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto.*

*2 - 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.*

*3 - Considera-se como um único contrato o que seja objecto de renovação.*

*4 - 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.*



### **Artigo 179.º**

#### **Proibição de contratos sucessivos**

*1 - 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.*

*2 - O disposto no número anterior não é aplicável 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.*

*3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

Quanto ao Contrato de Trabalho Temporário:

### **«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 efectuado 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*

### **Artigo 181.º**

#### **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) Actividade 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.*

*4 - Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.*

*5 - Constitui contra-ordenação leve, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto na alínea a) ou qualquer das alíneas c) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.*

#### **Artigo 182.º**

##### ***Duração de contrato de trabalho temporário***

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

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

*3 - 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.*

*4 - 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 referidos no número anterior.*

*5 - É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 5 do artigo 148.º*

*6 - À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344.º ou 345.º, consoante seja a termo certo ou incerto.*

Quanto ao contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.



### **Artigo 183.º**

#### **Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**

1 - 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) Actividade 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

2 - Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.

3 - Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do n.º 1, considera-se que o trabalho 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

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

### **Artigo 184.º**

#### **Período sem cedência temporária**

1 - No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar actividade à empresa de trabalho temporário.

2 - Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:

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

3 - Constitui contra-ordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário a violação do disposto neste artigo.

A lei também define critérios rigorosos quantos às condições de trabalho do trabalhador temporário.



Vejamos:

### **Artigo 185.º**

#### **Condições de trabalho de trabalhador temporário**

*1 - 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 respectivo contrato.*

*2 - Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.*

*3 - O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.*

*4 - Durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.*

*5 - O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.*

*6 - O trabalhador tem direito, em proporção da duração do respectivo contrato, a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.*

*7 - A retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal de trabalhador contratado por tempo indeterminado para cedência temporária são calculados com base na média das retribuições auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de execução do contrato se este for inferior, excluindo as compensações referidas no artigo 184.º e os períodos correspondentes.*

*8 - O trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 25 % do valor da retribuição base.*

*9 - O disposto no número anterior não se aplica a trabalhador titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, ao qual são aplicáveis as regras de abono de ajudas de custo por deslocação em serviço previstas na lei geral.*

*10 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, após 60 dias de prestação de trabalho, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.*



11 - O utilizador deve informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura.

12 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador ou a violação do disposto no número anterior.

### **Artigo 186.º**

#### **Segurança e saúde no trabalho temporário**

1 - O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores do utilizador.

2 - Antes da cedência do trabalhador temporário, o utilizador deve informar, por escrito, a empresa de trabalho temporário sobre:

a) Os resultados da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afecto e, em caso de riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica especial;

b) As instruções sobre as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;

d) O modo de o médico do trabalho ou o técnico de higiene e segurança da empresa de trabalho temporário aceder a posto de trabalho a ocupar.

3 - A empresa de trabalho temporário deve comunicar ao trabalhador temporário a informação prevista no número anterior, por escrito e antes da sua cedência ao utilizador.

4 - Os exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais são da responsabilidade da empresa de trabalho temporário, incumbindo ao respectivo médico do trabalho a conservação das fichas clínicas.

5 - A empresa de trabalho temporário deve informar o utilizador de que o trabalhador está considerado apto em resultado do exame de saúde, dispõe das qualificações profissionais adequadas e tem a informação referida no n.º 2.

6 - O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.

7 - O trabalhador exposto a riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso deve ter vigilância médica especial, a cargo do utilizador, cujo médico do trabalho deve informar o médico do trabalho da empresa de trabalho temporário sobre eventual contra-indicação.



8 - O utilizador deve comunicar o início da actividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores.

9 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 7, constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 4, 5 ou 6 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 3 ou 8.

### **Artigo 187.º**

#### **Formação profissional de trabalhador temporário**

1 - A empresa de trabalho temporário 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 temporário sucessivos num ano civil seja superior a três meses.

2 - A formação profissional prevista no número anterior deve ter a duração mínima de oito horas, ou duração mais elevada de acordo com o n.º 2 do artigo 131.º

3 - A empresa de trabalho temporário deve afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1 % do seu volume anual de negócios nesta actividade.

4 - A empresa de trabalho temporário não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

6 - Em caso de violação do n.º 4, pode ser aplicada a sanção acessória de suspensão temporária do exercício da actividade até dois anos, a qual é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário.

### **Artigo 188.º**

#### **Substituição de trabalhador temporário**

1 - Salvo acordo em contrário, em caso de cessação do contrato de trabalhador temporário ou ausência deste, a empresa de trabalho temporário deve ceder outro trabalhador ao utilizador, no prazo de quarenta e oito horas.

2 - O utilizador pode recusar a prestação do trabalhador temporário, nos primeiros 15 ou 30 dias de permanência deste ao seu serviço, consoante o contrato de utilização tenha ou não duração inferior a seis meses, caso em que a empresa de trabalho temporário deve proceder nos termos do número anterior.



### **Artigo 189.º**

#### **Enquadramento de trabalhador temporário**

1 - O trabalhador temporário é considerado, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, para efeitos de aplicação do regime relativo a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas.

2 - O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, excepto no que respeita à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e à classificação de acordo com o tipo de empresa.

3 - O utilizador deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no balanço social e no relatório anual da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 - A empresa de trabalho temporário deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no mapa do quadro de pessoal e nos relatórios anuais da formação profissional e da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

### **Artigo 190.º**

#### **Prestações garantidas pela caução para exercício da actividade de trabalho temporário**

1 - A caução constituída pela empresa de trabalho temporário para o exercício da actividade 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 artigo 366.º, para os novos contratos de trabalho.

3 - A existência de crédito do trabalhador em mora pode ser verificada mediante decisão definitiva de aplicação de coima por falta do respectivo pagamento, ou decisão condenatória transitada em julgado.



### **Artigo 191.º**

#### **Execução da caução**

1 - O trabalhador deve reclamar os respectivos créditos no prazo de 30 dias a contar do termo do contrato de trabalho, bem como comunicar tal facto ao serviço público de emprego, para efeitos de pagamento através da caução.

2 - A falta de pagamento pontual de crédito do trabalhador que se prolongue por período superior a 15 dias deve ser declarada, a pedido deste, pelo empregador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias.

3 - A declaração referida no número anterior deve especificar a natureza, o montante e o período a que o crédito respeita.

4 - O trabalhador ou o credor dos demais encargos previstos no artigo anterior pode solicitar ao serviço público de emprego o pagamento do respectivo crédito através da caução, nos 30 dias seguintes à data do seu vencimento, apresentando a declaração referida no n.º 2.

5 - No caso de ser apresentada a declaração emitida pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, o serviço público de emprego notifica a empresa de trabalho temporário de que o trabalhador requereu o pagamento de crédito por conta da caução e de que este é efectuado se a mesma não provar o pagamento no prazo de oito dias.

6 - No caso de a caução ser insuficiente face aos créditos cujo pagamento é solicitado, este é feito de acordo com os seguintes critérios de precedência:

a) Créditos retributivos dos trabalhadores relativos aos últimos 30 dias da actividade, com o limite correspondente ao montante de três vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) Outros créditos retributivos por ordem de pedido;

c) Indemnizações e compensações pela cessação do contrato de trabalho temporário;

d) Demais encargos com os trabalhadores.

7 - Relativamente aos trabalhadores com novos contratos de trabalho estão excluídas dos critérios de precedência as compensações por cessação de contrato de trabalho previstas na alínea c) do número anterior.

### **Artigo 192.º**

#### **Sanções acessórias no âmbito de trabalho temporário**

1 - Juntamente com a coima, pode ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da actividade até dois anos a empresa de trabalho temporário que admita trabalhador em violação das normas sobre a idade mínima ou a escolaridade obrigatória.



*2 - A empresa de trabalho temporário pode ainda ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da actividade até dois anos em caso de reincidência na prática das seguintes infracções:*

*a) Não constituição de seguro de acidentes de trabalho de trabalhador temporário;*

*b) Atraso por período superior a 30 dias no pagamento da retribuição devida a trabalhadores temporários.*

*c) Não adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, bem como não cumprimento da obrigação de contribuição para os mesmos e para o fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.*

*3 - A empresa de trabalho temporário, juntamente com a coima aplicável à contra-ordenação por celebração de contrato de utilização de trabalho temporário não sendo titular de licença, é ainda punível com ordem de encerramento do estabelecimento onde a actividade é exercida, até à regularização da situação.*

*4 - A sanção acessória referida nos números anteriores é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário, previsto em legislação específica.*

O que o regime supra descrito pretende é controlar o perigo de aspirações fraudulentas por parte de cedentes e utilizadores, nomeadamente, a nível salarial e em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Não obstante, este não é um tipo contratual isento de riscos. Não suscita admiração que o recurso ao trabalho temporário possa constituir uma “via” para encetar laboriosos processos de precarização. É o que sucede na hipótese de alguém ser contratado por uma empresa de trabalho temporário, de modo intermitente (com intervalos de 15 ou 20 dias), através de diferentes contratos de trabalho temporário (e respectivos contratos de utilização), com base em motivos justificativos diferentes, para desempenhar as mesmas funções junto de uma entidade utilizadora.

## **2.2. Trabalho Temporário: Direito Comparado e Direito Comunitário**

### **Alemanha**

O trabalho temporário foi proibido até 1967. Com a regulamentação da Lei de 1972 surgiram agências devidamente autorizadas pelos departamentos locais de emprego que colocavam os trabalhadores temporariamente à disposição de terceiros por 3 meses, mediante remuneração, sem exercerem atividades de colocação.



Em 1985 a legislação tornou mais flexíveis as regras relacionadas com o trabalho temporário, passando para 6 meses os períodos autorizados para a cedência temporária de um trabalhador.

Neste momento, a Alemanha comporta cerca de 25% do potencial europeu para a criação de postos de trabalho através do trabalho temporário, apesar de existirem restrições ao seu desenvolvimento.

### **Espanha**

O estatuto dos trabalhadores de 1980 proibiu recrutar trabalhadores com a finalidade de os emprestar ou ceder temporariamente a uma empresa utilizadora. A proibição vigorou até à Lei nº 14/94, de 16 de Julho, que veio regular a actividade de empresas de trabalho temporário. Ela visava harmonizar o funcionamento destas empresas com o das existentes em alguns países da UE, bem como garantir a proteção e direitos dos trabalhadores temporários.

### **França**

A legislação remonta a 1972. A lei sofreu muitas alterações no sentido de limitar esta actividade (1982), depois de a libertar de condicionantes (1985 e 1986) e, de novo, no sentido de restringir o seu alcance (1990).

Carateriza-se por ser uma legislação bastante rígida, limitando a 18 meses o exercício da atividade do trabalho, admite apenas uma renovação única deste tipo de contratos e proíbe o recurso ao trabalho temporário para preencher postos de trabalho que tenham sido objecto de licenciamento económico.

### **Inglaterra**

Regulamentado por uma Lei de 1973 que o identifica como uma atividade exercida, com ou sem fins lucrativos, e conjuntamente, ou não, com outra atividade.

Coloca à disposição das empresas utilizadoras trabalhadores contratados pela empresa que os cede para trabalharem por conta e sob vigilância destes utilizadores.

As agências de trabalho temporário para existirem necessitam de autorização do Ministério do Emprego.



O estatuto dos trabalhadores não está bem definido, uma vez que alguns tribunais consideram-nos trabalhadores da empresa contratante e não existem restrições quanto à duração das missões, nem quanto à sua renovação.

Dos regimes jurídicos analisados destaca-se uma tendência geral para uma fase inicial de proibição da utilização de trabalho temporário seguido por um período de aceitação e de alguma flexibilização; mais recentemente sente-se a necessidade de regular devidamente todos os aspetos do seu regime jurídico, por forma a que o mesmo não seja utilizado abusivamente. Isto apesar de a orientação ser no sentido de cada vez mais se utilizar esta forma de prestação do trabalho, dadas as actuais dificuldades no mercado de trabalho associadas à crise económica.

### **Direito comunitário**

No âmbito do direito comunitário destaca-se a Directiva 2008/104/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Novembro de 2008.

Este diploma visa assegurar a proteção dos trabalhadores temporários e melhorar a qualidade do trabalho temporário, reconhecendo às empresas de trabalho temporário a qualidade de empregadores, tendo em conta a necessidade de estabelecer um quadro de utilização do trabalho temporário por forma a contribuir efetivamente para a criação de emprego e para o desenvolvimento de formas de trabalho flexíveis.

Ele procura a igualdade de tratamento entre os trabalhadores, de modo a que as suas condições de trabalho e emprego sejam, pelo menos, iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados directamente pelo empregador para desempenharem a mesma função (cf., a este respeito, o art. 5.º da Directiva). Tenta-se evitar um dos riscos dos contratos de trabalho temporário: as cedências sucessivas com a intenção de contornar os limites deste tipo de contratação.

### **2.3. Realidade jus-laboral portuguesa quanto ao trabalho temporário**

As empresas de trabalho temporário são uma realidade incontornável no panorama jurídico-laboral do nosso país.

O trabalho temporário tem como escopo principal a satisfação das necessidades transitórias dos empregadores, como sejam, a substituição de trabalhadores



temporariamente ausentes, satisfação de necessidade transitórias de mão-de-obra e de curta duração, entre outras, conforme se expos supra no enquadramento legal.

São uma figura jurídica muito semelhante aos contratos de trabalho a termo, quanto aos fundamentos e aos requisitos de validade de que dependem.

Tal como acontece com os contrato de trabalho a termo, o recurso ao trabalho temporário tem vindo a acentuar-se nos últimos anos. A utilização deste expediente tem sido feito, por vezes, com objetivos perniciosos e ao arrepio dos fundamentos que consubstanciaram a génese deste instituto.

Efetivamente, o trabalho temporário, tem vindo a ser utilizado como um expediente economicista de redução de custos do empregador, ao invés de ser usado como um expediente de satisfação de necessidades transitórias.

E tal realidade é patente tanto no sector público como no sector privado.

Com efeito, no que diz respeito ao sector público, as restrições à contratação impostas pelas políticas de austeridade e de contenção orçamental e a crescente necessidade de profissionais levam a que o recurso ao trabalho temporário seja a “face simples” da resolução dos problemas.

#### **2.4. O recurso ao trabalho temporário pelo Ministério da Saúde**

Desde a Lei do Orçamento de Estado de 2013 que as empresas públicas e as entidades públicas empresariais do sector empresarial do Estado não podem contratar trabalhadores para constituição de relações de emprego sem autorização prévia do Ministro das Finanças. Esta situação mantém-se atualmente.

Não obstante, as necessidades de pessoal nos serviços não sofreram qualquer variação no sentido de acompanharem as restrições orçamentais.

As necessidades de pessoal mantêm-se. Os hospitais têm de fazer face a essa realidade, com os reduzidos orçamentos de que dispõem.

O recurso ao trabalho temporário consubstancia uma clara subversão às restrições impostas e uma manobra de contornar as proibições legais de contratação, acudindo às necessidades dos serviços.



A par da necessidade, não será despidendo salientar um certo facilitismo associado a esta medida, já que o recurso ao trabalho temporário olvida a que se tenham de justificar as necessidades de contratação ao Ministério das Finanças e acarretará menores custos, já que os profissionais assim contratados não estão inseridos nas regras de remuneração da função pública.

O Ministério passa a contratar pessoal médico ao abrigo dos Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, por concurso aberto a empresas de trabalho temporário, utilizando como critério de seleção para adjudicação o mesmo que utiliza quando adquire outros bens ou serviços: o do preço mais baixo.

O Ministério da Saúde, ou os hospitais, celebram com as empresas de trabalho temporário contrato de utilização de trabalho temporário.

Desconhece-se se os critérios de estabelecimento prévio de contratos de trabalho temporário entre os médicos e as empresas de trabalho temporário se encontram validamente estabelecidos ou não, ou se são “chamados” pela empresa para prestar serviços ao utilizador (hospitais) quando necessário.

Daí alvitramos que podem não existir “bolsas” de contratados perviamente existentes (antes dos concurso lançados pelo Ministério) pela empresa de trabalho temporário. Ou se os médicos são validamente contratados num curto espaço de tempo para satisfação das necessidades, o que permitirá às empresas de trabalho temporário acorrer às necessidades em função e em tempo real de verificação das mesmas.

Ou seja, ao utilizador, hospital, apenas importa que as necessidades que têm sejam satisfeitas.

Não obstante, como salientámos supra, e seja qual for a o tipo de trabalho temporário em questão (na ótica do utilizador ou na ótica do trabalhador) existem regras legais concernentes ao trabalho temporário, aplicáveis às empresas de trabalho temporário e aos utilizadores, in caso, os hospitais.

Essas regras têm cabimento legal e são, *grosso modo*, ainda que não tenham sido expostas de forma exaustiva, as que foram reproduzidas supra.

O incumprimento dessas regras pode comprometer a contratação de trabalhadores por essa via, o que, salvo melhor opinião, deverá ser aferido de forma incisiva e casuisticamente.



Assim, como somos de entender que em determinadas situações de contratação a termo, certo ou incerto, são atentadas as circunstâncias concretas da contratação de determinado trabalhador para aferir da legalidade da contratação, também em cada situação particular e concreta da prestação de serviços por médicos através de empresas de trabalho temporário podem ser aferidas as condições de validade e legalidade.

Ou seja, a razão de ser do enquadramento legal supra exposto foi a de advertir para o cerco apertado, do ponto de vista substancial e formal, legalmente imposto a esta figura jurídica.

Julgamos que a melhor forma de travar o combate contra o recurso em debanda a esta figura depende, em primeira linha, da aferição concreta do cumprimento estrito da legalidade da relação tripartida de trabalho temporário: empresa de trabalho temporário – trabalhador - utilizador.

De facto, como é possível depreender do apanhado legal, os requisitos para que tudo seja conforme à lei são exigentes. E as consequências do incumprimento ou omissão de algum dos critérios legais pode ser a nulidade do contrato, ou, em benefício do médico, a conversão dos contratos de trabalho temporário em verdadeiros contratos de trabalho sem termo.

## **2.5. Contributos para a deteção de fraude e resolução do problema**

i)

O primeiro passo deverá começar pela verificação dos requisitos de legalidade de cada concurso específico. Nomeadamente verificação de requisitos de legalidade estrita, como seja, os requisitos formais e de substanciais previstos na lei, *grosso modo*, ainda que não exhaustivamente, explanados supra; a par da verificação dos requisitos de validade das empresas de trabalho temporário.

Esta verificação passará por uma análise exaustiva dos termos postos a concurso mas também pela verificação concreta das circunstâncias que se verificam na instituição para a qual estão a ser recrutados médicos por esta via, nomeadamente no sentido de perceber se estariam cabimentadas as condições para o aval positivo do Ministério das Finanças para contratação pelas vias convencionais.



ii)

Solicitar ao Ministério da Saúde lista atualizada dos médicos que prestaram a sua actividade ao abrigo deste expediente em hospitais públicos.

iii)

Com a colaboração de médicos que já prestaram actividade por esta via ou daqueles que estão em fase de seleção/recrutamento por parte das empresas, analisar os contratos que celebraram, para verificação do cumprimento dos pressupostos legais e perceber o que lhes é proposto, os prazos, as remunerações e a cadência com que é feita a prestação dos seus serviços por esta via. Ou seja, estimular os médicos a denunciarem, numa perspectiva profícua, todos os meandros da contratação por esta via, para aferir da verificação estrita dos critérios de legalidade.

iv)

Verificação dos montantes pagos para trabalho igual, ao médico contratado em regime de trabalho temporário, e ao médico contratado pelas vias convencionais. Isto porque, como resulta de um dos normativos supra expostos, mais concretamente o art. 185.º, n.º 5: *“O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.”*. Pelo que é pertinente aferir se isto se vem verificando na prática.

v)

Expor de forma fundamentada as reservas da classe quanto a esta forma de contratação, nomeadamente junto Autoridade para as Condições do Trabalho, e requerer ações de fiscalização junto dos utilizadores e das empresas de trabalho temporário.

vi)

Exercer ações de sensibilização junto da classe para a necessidade de rebater esta tendência, recusando a colaboração com estas empresas, nomeadamente nas situações em que as empresas recrutam com critérios de urgência para satisfação de picos de necessidade dos hospitais, contribuindo dessa forma para o incumprimento contratual para com os hospitais, por parte das empresas de trabalho temporário.



vii)

Numa perspectiva mais abrangente, através de ações de sensibilização, pareceres e apelos a publicar nos lugares de estilo; no fundo, transmitir à classe a ideia de que a convivência com este tipo de situações potencia a não abertura de concursos para ingresso na carreira por parte do Ministério, o que é prejudicial para todos.

viii)

Transmitir a posição da Ordem dos Médicos através de audição requerida para o efeito ao Ministro da Saúde, no sentido de expor a pertinência de, ainda que sem alteração legislativa uma vez que a legislação aplicável ao trabalho temporário procede de legislação comunitária, instituir um normativo aplicável só ao Ministério da Saúde, no sentido de que o recurso a empresas de trabalho temporário consubstancie a *ultima ratio* na satisfação das necessidades dos hospitais, acionável apenas em caso de indeferimento do Ministério das Finanças à contratação de médicos pelas vias de concurso normal.

### 3. Conclusão

- a) O regime jurídico do trabalho temporário tem duas relevantes fontes de legislação: o Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que regula a respeito do trabalho temporário, e o Decreto-lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, que regula o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário, as suas relações contratuais com os trabalhadores temporários e com os utilizadores, bem como o regime de cedência ocasional de trabalhadores.
- b) Existem três tipos a considerar relativamente ao trabalho temporário: o contrato de trabalho temporário; o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária; e o contrato de utilização de trabalho temporário.
- c) Para a formalização do trabalho temporário é requisito de validade que uma das partes seja uma empresa de trabalho temporário titular de licença para o exercício da respectiva atividade.
- d) Não se admitem contratos de utilização de trabalho temporário de forma duradoura.



- e) A empresa de trabalho temporário tem de fazer prova dos factos que justificam a celebração de um contrato deste tipo.
- f) As regras e critério definidores das condições de celebração das três formas de trabalho temporário previstas na lei estão previstas no Código do Trabalho, bem como as respetivas cominações para o incumprimento da lei.
- g) O que o regime jurídico aplicável pretende é controlar o perigo de aspirações fraudulentas por parte de cedentes e utilizadores, nomeadamente, a nível salarial e em matéria de higiene e segurança no trabalho.
- h) Da análise dos regimes jurídicos constata-se uma fase inicial de proibição da utilização de trabalho temporário seguindo-se um período de aceitação e de alguma flexibilização e, mais recentemente, uma necessidade de regular devidamente todos os aspetos do seu regime jurídico, por forma a que não seja utilizado abusivamente.
- i) Relativamente ao direito comunitário destaca-se a Directiva 2008/104/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Novembro de 2008; ela visa assegurar a proteção dos trabalhadores temporários assim como criar as condições para melhorar a qualidade do trabalho temporário, reconhecendo às empresas de trabalho temporário a qualidade de empregadores tendo em conta a necessidade de estabelecer um quadro de utilização do trabalho temporário por forma a contribuir efectivamente para a criação de emprego e para o desenvolvimento de formas de trabalho flexíveis.
- j) Tal como acontece com os contrato de trabalho a termo, o recurso ao trabalho temporário tem vindo a acentuar-se nos últimos anos; por vezes isso tem objetivos perniciosos e ao arrepio dos fundamentos que consubstanciaram a génese deste instituto.
- k) O trabalho temporário tem vindo a ser utilizado como um expediente economicista de redução de custos do empregador ao invés de ser usado como um expediente de satisfação de necessidades transitórias.
- l) Desde a Lei do Orçamento de Estado de 2013 que as empresas públicas e as entidades públicas empresariais do setor empresarial do Estado não podem



contratar trabalhadores para constituição de relações de emprego sem autorização prévia do Ministro das Finanças.

- m) O recurso ao trabalho temporário consubstancia uma clara subversão às restrições impostas e uma manobra de contornar as proibições legais de contratação.
- n) O Ministério da Saúde contrata pessoal médico ao abrigo dos Serviços Partilhados do Ministério da Saúde por concurso aberto a empresas de trabalho temporário utilizando como critério de seleção para adjudicação o mesmo que utiliza quando adquire outros bens ou serviços: o do preço mais baixo.
- o) O Ministério da Saúde, ou os hospitais, celebram com as empresas de trabalho temporário contratos de utilização de trabalho temporário.
- p) Seja qual for a o tipo de trabalho temporário em questão (na ótica do utilizador ou na ótica do trabalhador) existem regras legais concernentes ao trabalho temporário aplicáveis às empresas de trabalho temporário e aos utilizadores, *in caso*, os hospitais.
- q) O incumprimento das regras legais pode comprometer a contratação de trabalhadores por essa via; salvo melhor opinião, isso deverá ser aferido de forma incisiva e casuisticamente.
- r) A melhor forma de travar o combate contra o recurso em debanda a esta figura depende, em primeira linha, da aferição concreta do cumprimento estrito da legalidade da relação tripartida de trabalho temporário: empresa de trabalho temporário – trabalhador - utilizador.
- s) Os requisitos para que tudo seja conforme à lei são exigentes. A consequência do incumprimento ou omissão de algum dos critérios legais pode ser a nulidade do contrato ou, em benefício do médico, a conversão dos contratos de trabalho temporário em verdadeiros contratos de trabalho sem termo.
- t) As soluções para o problema poderão passar pela verificação dos critérios de legalidade dos contratos; por ações de fiscalização; pela sensibilização dos profissionais médicos; pela análise casuística dos procedimentos concursais; pela exposição da problemática ao Ministério da Saúde.



Lisboa, 14 de Novembro 2014

*Ricardo Marques Candeias*

*Lara Duarte Ramos*

*Assessoria Jurídica ao Presidente da Ordem dos Médicos e ao CNE*