

QUADRO ANEXO B  
Competência punitiva

Penas	Entidades						
	Ministro da Administração Interna	Comandante-geral	2.º comandante-geral, chefe do estado-maior e inspector-geral	Comandante de unidade e vice-presidente dos Serviços Sociais	Director do Centro Clínico, 2.º comandante de unidade, director de instrução da Escola Prática, comandante de agrupamento e comandante de batalhão ou de grupo destacados	Comandante de batalhão ou de grupo enquadrados e comandante de companhia ou esquadrão destacados	Comandante de companhia ou de esquadrão enquadrados e comandante de destacamento
	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	(VI)	(VII)
Repreensão escrita .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
Repreensão escrita agravada ....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
Suspensão .....	(a)	(a)	(a)	(a)	Até 60 dias	Até 30 dias	Até 20 dias
Suspensão agravada .....	(a)	(a)	(a)	—	—	—	—
Reforma compulsiva .....	(a)	—	—	—	—	—	—
Separação de serviço .....	(a)	—	—	—	—	—	—

(a) Competência plena.

**Lei n.º 146/99**  
**de 1 de Setembro**

**Segunda alteração ao regime do trabalho temporário (Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, alterado pela Lei n.º 39/96, de 31 de Agosto).**

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

**Artigo 1.º**

Os artigos 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 16.º, 17.º, 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, 24.º, 26.º, 28.º, 31.º, 32.º e 34.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, alterado pela Lei n.º 39/96, de 31 de Agosto, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 2.º

**Conceitos**

Para efeitos do disposto no presente diploma, considera-se:

- a) .....
- b) .....
- c) Utilizador: pessoa individual ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direcção, trabalhadores cedidos por empresa de trabalho temporário;
- d) .....
- e) .....

**Artigo 3.º**

[...]

A empresa de trabalho temporário tem por objecto a actividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de terceiros utilizadores, podendo ainda desenvolver actividades de selecção, orientação e formação profissional, consultadoria e gestão de recursos humanos.

**Artigo 4.º**

[...]

1 — O exercício da actividade de empresa de trabalho temporário carece de autorização prévia, devendo o requerente satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Idoneidade;
- b) Capacidade técnica para o exercício da actividade;
- c) Situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social;
- d) Constituição de caução nos termos do n.º 1 do artigo 6.º;
- e) A denominação da empresa com a designação 'empresa de trabalho temporário'.

2 — Considera-se que tem idoneidade quem tiver capacidade para a prática de actos de comércio e não esteja abrangido pela proibição do exercício da actividade aplicada nos termos do artigo 66.º do Código Penal, ou pela interdição do exercício da actividade como medida de segurança ou sanção acessória de contra-ordenação.

3 — O requisito da idoneidade é exigível ao requerente e, se este for pessoa colectiva, aos gerentes, directores ou administradores.

4 — A capacidade técnica para o exercício da actividade afere-se pela existência de um director técnico com habilitações profissionais adequadas e experiência de gestão de recursos humanos e de suporte administrativo e organizacional necessário à gestão.

5 — A autorização caduca se a empresa de trabalho temporário suspender o exercício da actividade durante 12 meses, por motivo diverso da proibição ou interdição do exercício da actividade.

**Artigo 5.º**

**Instrução e decisão do procedimento de autorização**

1 — O interessado apresentará o requerimento de autorização de exercício da actividade de empresa de trabalho temporário no centro de emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional da área da sua residência habitual ou sede, com indicação das activi-

dades a exercer e instruído com os seguintes documentos:

- a) Declaração sob compromisso de honra na qual o requerente indique o seu nome, número fiscal de contribuinte, número do bilhete de identidade e domicílio ou, no caso de ser pessoa colectiva, a denominação, sede, número de pessoa colectiva, registo comercial de constituição e de alteração do contrato de sociedade, nomes dos titulares dos corpos sociais e, em ambos os casos, a localização dos estabelecimentos em que exercerá a actividade;
- b) Declarações de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social;
- c) Certificados do registo criminal do requerente e, se for pessoa colectiva, dos gerentes, directores ou administradores;
- d) Sendo pessoa colectiva, cópia do contrato de sociedade;
- e) Comprovação dos requisitos da capacidade técnica para o exercício da actividade ou declaração sob compromisso de honra dos requisitos que satisfará se a autorização for concedida;
- f) Declaração sob compromisso de honra de que constituirá caução nos termos do n.º 1 do artigo 6.º se a autorização for concedida.

2 — O pedido é apreciado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que deve elaborar o relatório e formular a proposta de decisão no prazo de 30 dias.

3 — O pedido é decidido pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, ficando o efeito da autorização de exercício da actividade de empresa de trabalho temporário dependente da prova referida no número seguinte.

4 — Após a autorização, o Instituto do Emprego e Formação Profissional notificará o interessado para, no prazo de 30 dias, fazer prova da constituição da caução e dos requisitos da capacidade técnica para o exercício da actividade que se tenha comprometido a satisfazer.

5 — A autorização é notificada ao interessado depois da apresentação da prova referida no número anterior.

#### Artigo 6.º

[...]

1 — O requerente constituirá, a favor do Instituto do Emprego e Formação Profissional, uma caução para o exercício da actividade de trabalho temporário, de valor correspondente a 200 meses da remuneração mínima mensal garantida mais elevada, acrescido do valor da taxa social única incidente sobre aquele montante.

2 — A caução será anualmente actualizada com base na remuneração mínima mensal garantida mais elevada desse ano.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, se, no ano anterior, houver pagamentos de créditos a trabalhadores através da caução, a mesma será actualizada para um valor correspondente a pelo menos 15% da massa salarial anual relativa aos trabalhadores em cedência temporária naquele ano.

4 — A actualização referida nos n.ºs 2 e 3 será efectuada até 31 de Janeiro de cada ano, ou até 30 dias após a publicação do diploma de revisão da remuneração mínima mensal garantida, se posterior.

5 — A caução destina-se a garantir a responsabilidade do requerente pelo pagamento das remunerações e demais encargos com os trabalhadores em cedência temporária e pode ser prestada por depósito, garantia bancária ou contrato de seguro.

6 — Sempre que se verificarem pagamentos por conta da caução, o Instituto do Emprego e Formação Profissional notificará a empresa de trabalho temporário para, no prazo de 30 dias, fazer a prova da sua reconstituição.

7 — O disposto nos n.ºs 5 e 6 é aplicável à caução referida na alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º

8 — Cessando a actividade da empresa de trabalho temporário, o Instituto do Emprego e Formação Profissional libertará o valor da caução existente, deduzido do que tenha pago por sua conta e do montante suficiente para garantir os créditos reclamados pelos trabalhadores junto daquele, no prazo de 60 dias a contar da cessação da actividade, até decisão final dos respectivos processos.

9 — Provando a empresa que liquidou todas as dívidas relativas a remunerações e encargos com os trabalhadores, o saldo do valor da caução é libertado.

#### Artigo 7.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — Será publicada na 1.ª série do *Boletim do Trabalho e Emprego* a indicação das empresas de trabalho temporário autorizadas a exercer a respectiva actividade, bem como das que sejam punidas com as sanções acessórias da cessação da autorização de exercício da actividade e de interdição temporária do seu exercício, previstas nos n.ºs 1 a 3 do artigo 32.º

#### Artigo 8.º

[...]

1 — As empresas de trabalho temporário devem comunicar, no prazo de 15 dias, ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, através do centro de emprego competente, as alterações respeitantes a:

- a) Domicílio ou sede e localização dos estabelecimentos de exercício da actividade;
- b) Identificação dos administradores, gerentes ou membros da direcção;
- c) Objecto da respectiva actividade, bem como a sua suspensão ou cessação por iniciativa própria.

2 — As empresas de trabalho temporário devem ainda:

- a) Incluir em todos os contratos, correspondência, publicações, anúncios e de modo geral em toda a sua actividade externa o número e a data do alvará de autorização do exercício da actividade;
- b) Comunicar ao centro de emprego competente, até aos dias 15 de Janeiro e de Julho, a relação completa dos trabalhadores cedidos no semestre anterior, com indicação do nome, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, categoria profissional e remuneração de base;

- c) Comunicar à Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas, até aos dias 15 de Janeiro e de Julho, a relação dos trabalhadores cedidos para prestar serviço no estrangeiro no semestre anterior, com indicação do nome, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, profissão, remuneração de base e datas de saída e entrada em território nacional.

3 — As empresas de trabalho temporário devem afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1% do seu volume anual de negócios nesta actividade.

Artigo 9.º

[...]

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) Actividade de natureza sazonal ou outras actividades económicas cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado ou de outra causa relevante;
- f) .....
- g) .....
- h) Necessidades de mão-de-obra para a realização de projectos com carácter temporal limitado, designadamente instalação e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparações industriais.

2 — Os contratos de trabalho temporário, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, podem renovar-se, sempre e enquanto se mantenha a sua causa justificativa, até ao limite da sua duração máxima.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e g) do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder a cessação da causa justificativa.

4 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder seis meses.

5 — Nos casos previstos na alínea c) do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder 12 meses, podendo ser prorrogada até 24 meses, desde que se mantenha a causa justificativa da sua celebração, mediante autorização da Inspeção-Geral do Trabalho.

6 — Nos casos previstos nas alíneas d), f) e h) do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder seis meses, sendo permitida a sua prorrogação sucessiva até à cessação da causa justificativa mediante autorização da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 é possível o recurso ao trabalho temporário enquanto se mantiver a natureza sazonal ou a irregularidade da actividade económica desenvolvida, não podendo em cada ano a duração do contrato exceder seis meses.

8 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de uma ou mais renovações.

9 — É proibida a sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho quando tenha sido atingida a duração máxima prevista nos números anteriores.

Artigo 10.º

[...]

No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização de trabalho temporário sem que tenha ocorrido a celebração de contrato que o legitime, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo, celebrado entre este e o trabalhador.

Artigo 11.º

[...]

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....

2 — O utilizador terá de exigir da empresa de trabalho temporário, no momento da celebração do contrato de utilização de trabalho temporário, a junção a este de cópia da apólice de seguro de acidente de trabalho que englobe o trabalhador temporário e as funções que ele irá desempenhar ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário, sob pena de passar a ser sua a responsabilidade por tal seguro.

3 — As provas de selecção, salvo convenção em contrário entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador, são da responsabilidade deste último, quer quanto à sua realização, quer quanto aos seus custos.

4 — Na falta de documento escrito ou no caso de omissão da menção exigida pela alínea b) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo, celebrado entre este e o trabalhador.

5 — Ao contrato de utilização deve ser junto, nos três primeiros dias após a cedência de cada trabalhador, documento que contenha a sua identificação.

6 — O utilizador é o único responsável pelos elementos que fornece aquando da sua solicitação à empresa de trabalho temporário, designadamente pela existência da razão que aponta como justificativa para o recurso ao trabalho temporário.

Artigo 12.º

[...]

1 — Sem prejuízo da caução referida no n.º 1 do artigo 6.º, a empresa de trabalho temporário que celebre contratos para utilização temporária de trabalhadores no estrangeiro deve:

- a) Constituir, a favor do Instituto do Emprego e Formação Profissional, uma caução específica no valor de 10% das retribuições correspondentes à duração previsível dos contratos e no mínimo de dois meses de retribuição ou no valor das retribuições, se o contrato durar menos de dois meses, acrescido do custo das viagens para repatriamento;

- b) Garantir aos trabalhadores prestações médicas, medicamentosas e hospitalares, sempre que aqueles não beneficiem das mesmas prestações no país de acolhimento, através de seguro que garanta o pagamento de despesas de valor pelo menos igual a seis meses de retribuição;
- c) Assegurar o repatriamento dos trabalhadores, findo o trabalho objecto do contrato, verificando-se a cessação do contrato de trabalho ou, ainda, no caso de falta de pagamento pontual da retribuição.

2 — A caução prevista na alínea a) do número anterior não é exigível se, nos 36 meses anteriores ou, relativamente a empresas de trabalho temporário constituídas há menos tempo, desde o início da sua actividade, não tiver havido pagamentos de créditos a trabalhadores através da caução referida no n.º 1 do artigo 6.º

3 — A empresa de trabalho temporário deve, ainda, comunicar previamente à Inspecção-Geral do Trabalho a identidade dos trabalhadores a deslocar, o utilizador, o local de trabalho e o início e o termo previsíveis da deslocação, bem como a constituição da caução e a garantia das prestações, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1.

#### Artigo 13.º

[...]

1 — Os trabalhadores postos à disposição do utilizador em execução do contrato de utilização temporária não são incluídos no efectivo do pessoal deste para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados nem relevam para efeito de proporções mínimas dos quadros de densidades, excepto no que respeita à organização dos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2 — .....

#### Artigo 16.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — O disposto no presente artigo aplica-se aos contratos celebrados após a entrada em vigor da Lei n.º 39/96, de 31 de Agosto.

### SECÇÃO III

#### Contratos de trabalho para cedência temporária

#### Artigo 17.º

##### Tipos de contratos de trabalho para cedência temporária

1 — A empresa de trabalho temporário pode ceder temporariamente trabalhadores vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho temporário.

2 — A cedência temporária de trabalhador vinculado por tempo indeterminado é possível desde que o contrato de trabalho seja celebrado por escrito e contenha as seguintes menções:

- a) Indicação expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;

- b) Categoria profissional ou descrição genérica das funções a exercer e área geográfica na qual o trabalhador pode exercer funções;
- c) Identificação, número e data do alvará da empresa de trabalho temporário.

3 — Nos períodos em que não se encontre em situação de cedência temporária, o trabalhador contratado por tempo indeterminado tem direito a compensação prevista em convenção colectiva ou, na sua falta, não inferior a dois terços da remuneração mínima mensal garantida mais elevada.

4 — A retribuição das férias e o subsídio de Natal do trabalhador contratado por tempo indeterminado são calculados com base na média das remunerações auferidas nos últimos 12 meses ou no período de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo, sem incluir as compensações referidas no número anterior e os períodos correspondentes.

5 — Ao trabalhador contratado por tempo indeterminado é aplicável o regime do contrato de trabalho temporário do artigo 20.º, do n.º 1 do artigo 21.º e dos artigos 22.º, 24.º e 25.º, com as devidas adaptações.

### SECÇÃO IV

#### Contrato de trabalho temporário

#### Artigo 18.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — O trabalhador que seja cedido a um utilizador sem estar vinculado à empresa de trabalho temporário por contrato celebrado nos termos do n.º 2 do artigo 17.º ou por contrato de trabalho temporário considera-se vinculado àquela empresa mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado.

#### Artigo 19.º

[...]

1 — .....

a) .....

b) Indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos e circunstâncias que integram esses motivos;

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

2 — A falta da menção exigida na alínea b) do número anterior ou a inobservância de forma escrita têm a consequência prevista no n.º 3 do artigo 42.º do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

3 — .....

## Artigo 20.º

[...]

- 1 — .....
- 2 — O utilizador deve informar a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que será afecto.
- 3 — Não é permitida a utilização de trabalhadores temporários em postos de trabalho particularmente perigosos para a segurança ou a saúde do trabalhador.
- 4 — O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador temporário e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquele.
- 5 — Os trabalhadores temporários não são considerados para efeito do balanço social e são incluídos no mapa de quadro de pessoal da empresa de trabalho temporário, elaborado de acordo com as adaptações definidas por portaria do Ministro do Trabalho e da Solidariedade.
- 6 — (Anterior n.º 2.)
- 7 — (Anterior n.º 3.)
- 8 — (Anterior n.º 4.)
- 9 — Nas matérias não reguladas na presente secção, o contrato de trabalho temporário está sujeito ao regime legal do contrato de trabalho a termo.

## Artigo 21.º

## Retribuição e férias

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — As férias, salvo convenção em contrário aposta no contrato de trabalho temporário, poderão ser gozadas após a cessação do contrato, sem prejuízo do seu pagamento, bem como do respectivo subsídio, desde que o contrato de utilização de trabalho temporário não ultrapasse 12 meses.

## Artigo 24.º

[...]

- 1 — O Instituto do Emprego e Formação Profissional deve proceder aos pagamentos devidos ao trabalhador através da caução referida no artigo 6.º, mediante decisão definitiva de aplicação de coima por falta de pagamento de créditos ou sentença transitada em julgado condenatória da empresa de trabalho temporário.
- 2 — O disposto no número anterior é também aplicável com base na declaração da empresa em situação de falta de pagamento pontual de retribuição, salvo se esta fizer prova do pagamento das retribuições requeridas pelo trabalhador.
- 3 — Se a empresa não fizer a declaração referida no número anterior, a mesma pode ser suprida por declaração da Inspeção-Geral do Trabalho confirmativa do não pagamento da retribuição.
- 4 — Para efeitos dos números anteriores, o Instituto do Emprego e Formação Profissional deve notificar a empresa de trabalho temporário de que o trabalhador requereu o pagamento de retribuições por conta da caução e de que o mesmo será efectuado se aquela não provar o respectivo pagamento no prazo de oito dias.
- 5 — O disposto nos números anteriores é ainda aplicável à caução referida na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 12.º
- 6 — Se a empresa de trabalho temporário não assegurar o repatriamento, nas situações referidas na alí-

nea *c*) do n.º 1 do artigo 12.º, a Inspeção-Geral do Trabalho, a pedido dos trabalhadores, solicitará ao Instituto do Emprego e Formação Profissional que proceda ao pagamento das despesas de repatriamento por conta da caução.

7 — A empresa tem o direito de regresso contra o trabalhador relativamente às despesas de repatriamento se ocorrer o abandono do trabalho ou se se verificar a cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa ou rescisão por parte do trabalhador sem justa causa nem aviso prévio.

## Artigo 26.º

[...]

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) [Anterior alínea *c*].]
- c) [Anterior alínea *d*].]

## Artigo 28.º

[...]

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — Em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência.

## Artigo 31.º

[...]

- 1 — Constitui contra-ordenação leve:
- a) Imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do n.º 1 e das alíneas *a*) e *b*) do n.º 2 do artigo 8.º, do n.º 3 do artigo 11.º, do n.º 3 do artigo 12.º, dos n.ºs 3 e 4 do artigo 18.º e das alíneas *a*) e *c*) a *f*) do n.º 1 do artigo 19.º;
- b) Imputável ao utilizador, a violação do n.º 2 do artigo 13.º;
- c) Imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a violação das alíneas *a*), *c*) e *f*) do n.º 1 do artigo 11.º;
- d) Imputável ao cedente e ao cessionário, a violação do artigo 28.º
- 2 — Constitui contra-ordenação grave:
- a) Imputável à empresa de trabalho temporário, a violação dos n.ºs 2, 3, 4 e 6 do artigo 6.º, do n.º 3 do artigo 8.º, do n.º 1 do artigo 12.º, da alínea *a*) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 20.º;
- b) Imputável ao utilizador, a violação do n.º 2 do artigo 20.º;
- c) Imputável ao cedente e ao cessionário, a violação do artigo 26.º
- 3 — Constitui contra-ordenação muito grave:
- a) Imputável à empresa de trabalho temporário, o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores sem autorização, ou sem a caução referida no n.º 1 do artigo 6.º, ou sem o

requisito de capacidade técnica referido no n.º 4 do artigo 4.º;

- b) Imputável ao utilizador, a utilização de trabalhador cedido em violação do disposto no artigo 9.º, a violação do n.º 3 do artigo 20.º e a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário com empresa não autorizada.

#### Artigo 32.º

[...]

1 — Juntamente com a coima, pode ser punida com a cessação da autorização de exercício da respectiva actividade a empresa de trabalho temporário que admita trabalhadores com violação das normas sobre a idade mínima e a escolaridade obrigatória.

2 — A empresa de trabalho temporário pode ainda ser punida com a cessação da autorização de exercício da respectiva actividade em caso de reincidência na prática das seguintes infracções:

- Não actualização ou não reconstituição da caução referida no artigo 6.º;
- Não constituição ou não reconstituição da caução específica referida na alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º;
- Não inscrição de trabalhadores temporários na segurança social;
- Atraso por um período superior a 30 dias no pagamento pontual da retribuição devida a trabalhadores temporários.

3 — Juntamente com a coima, pode ser punida com a interdição temporária do exercício da actividade por um período máximo de dois anos a empresa de trabalho temporário que não inclua todos os trabalhadores e todas as remunerações passíveis de desconto para a segurança social na folha de remuneração mensal ou que viole o disposto no n.º 8 do artigo 20.º

4 — As sanções acessórias referidas nos números anteriores são averbadas no registo referido no artigo 7.º

#### Artigo 34.º

[...]

As empresas que já exercem actividade de trabalho temporário devem adaptar-se às disposições previstas no presente diploma, no prazo máximo de 90 dias a contar da data da sua publicação.»

#### Artigo 2.º

1 — Nos preceitos do diploma referido no artigo 1.º que utilizam a expressão «empresa utilizadora» é a mesma substituída por «utilizador».

2 — São revogados os artigos 35.º e 37.º do diploma referido no artigo 1.º

#### Artigo 3.º

##### Republicação

É republicado em anexo o texto do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, alterado pela Lei n.º 39/96,

de 31 de Agosto, e pela presente lei, com as adaptações formais desta resultantes.

Aprovada em 1 de Julho de 1999.

O Presidente da Assembleia da República, *António de Almeida Santos*.

Promulgada em 13 de Agosto de 1999.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendada em 18 de Agosto de 1999.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

#### ANEXO

#### Regime do trabalho temporário

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Âmbito de aplicação

O presente diploma 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.

#### Artigo 2.º

##### Conceitos

Para efeitos do disposto no presente diploma, considera-se:

- Empresa de trabalho temporário: pessoa, individual ou colectiva, cuja actividade consiste na cedência temporária a terceiros, utilizadores, da utilização de trabalhadores que, para esse efeito, admite e remunera;
- Trabalhador temporário: pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a sua actividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direcção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário;
- Utilizador: pessoa individual ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direcção, trabalhadores cedidos por empresa de trabalho temporário;
- Contrato de trabalho temporário: contrato de trabalho 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;
- Contrato de utilização de trabalho temporário: contrato de prestação de serviço celebrado entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a colocar à disposição daquele um ou mais trabalhadores temporários.

## CAPÍTULO II

## Trabalho temporário

## SECÇÃO I

## Exercício da actividade de empresa de trabalho temporário

## Artigo 3.º

## Objecto

A empresa de trabalho temporário tem por objecto a actividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de terceiros utilizadores, podendo ainda desenvolver actividades de selecção, orientação e formação profissional, consultadoria e gestão de recursos humanos.

## Artigo 4.º

## Autorização prévia

1 — O exercício da actividade de empresa de trabalho temporário carece de autorização prévia, devendo o requerente satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Idoneidade;
- b) Capacidade técnica para o exercício da actividade;
- c) Situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social;
- d) Constituição de caução nos termos do n.º 1 do artigo 6.º;
- e) A denominação da empresa com a designação «empresa de trabalho temporário».

2 — Considera-se que tem idoneidade quem tiver capacidade para a prática de actos de comércio e não esteja abrangido pela proibição do exercício da actividade aplicada nos termos do artigo 66.º do Código Penal ou pela interdição do exercício da actividade como medida de segurança ou sanção acessória de contra-ordenação.

3 — O requisito da idoneidade é exigível ao requerente e, se este for pessoa colectiva, aos gerentes, directores ou administradores.

4 — A capacidade técnica para o exercício da actividade afere-se pela existência de um director técnico com habilitações profissionais adequadas e experiência de gestão de recursos humanos e de suporte administrativo e organizacional necessário à gestão.

5 — A autorização caduca se a empresa de trabalho temporário suspender o exercício da actividade durante 12 meses, por motivo diverso da proibição ou interdição do exercício da actividade.

## Artigo 5.º

## Instrução e decisão do procedimento de autorização

1 — O interessado apresentará o requerimento de autorização de exercício da actividade de empresa de trabalho temporário no centro de emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional da área da sua residência habitual ou sede, com indicação das actividades a exercer e instruído com os seguintes documentos:

- a) Declaração sob compromisso de honra na qual o requerente indique o seu nome, número fiscal de contribuinte, número do bilhete de identi-

dade e domicílio ou, no caso de ser pessoa colectiva, a denominação, sede, número de pessoa colectiva, registo comercial de constituição e de alteração do contrato de sociedade, nomes dos titulares dos corpos sociais e, em ambos os casos, a localização dos estabelecimentos em que exercerá a actividade;

- b) Declarações de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social;
- c) Certificados do registo criminal do requerente e, se for pessoa colectiva, dos gerentes, directores ou administradores;
- d) Sendo pessoa colectiva, cópia do contrato de sociedade;
- e) Comprovação dos requisitos da capacidade técnica para o exercício da actividade ou declaração sob compromisso de honra dos requisitos que satisfará se a autorização for concedida;
- f) Declaração sob compromisso de honra de que constituirá caução nos termos do n.º 1 do artigo 6.º se a autorização for concedida.

2 — O pedido é apreciado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que deve elaborar o relatório e formular a proposta de decisão no prazo de 30 dias.

3 — O pedido é decidido pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, ficando o efeito da autorização de exercício da actividade de empresa de trabalho temporário dependente da prova referida no número seguinte.

4 — Após a autorização, o Instituto do Emprego e Formação Profissional notificará o interessado para, no prazo de 30 dias, fazer prova da constituição da caução e dos requisitos da capacidade técnica para o exercício da actividade que se tenha comprometido a satisfazer.

5 — A autorização é notificada ao interessado depois da apresentação da prova referida no número anterior.

## Artigo 6.º

## Caução

1 — O requerente constituirá, a favor do Instituto do Emprego e Formação Profissional, uma caução para o exercício da actividade de trabalho temporário, de valor correspondente a 200 meses da remuneração mínima mensal garantida mais elevada, acrescido do valor da taxa social única incidente sobre aquele montante.

2 — A caução será anualmente actualizada com base na remuneração mínima mensal garantida mais elevada desse ano.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, se, no ano anterior, houver pagamentos de créditos a trabalhadores através da caução, a mesma será actualizada para um valor correspondente a pelo menos 15 % da massa salarial anual relativa aos trabalhadores em cedência temporária naquele ano.

4 — A actualização referida nos n.ºs 2 e 3 será efectuada até 31 de Janeiro de cada ano, ou até 30 dias após a publicação do diploma de revisão da remuneração mínima mensal garantida, se posterior.

5 — A caução destina-se a garantir a responsabilidade do requerente pelo pagamento das remunerações e demais encargos com os trabalhadores em cedência temporária e pode ser prestada por depósito, garantia bancária ou contrato de seguro.

6 — Sempre que se verifiquem pagamentos por conta da caução, o Instituto do Emprego e Formação Profissional notificará a empresa de trabalho temporário para, no prazo de 30 dias, fazer a prova da sua reconstituição.

7 — O disposto nos n.ºs 5 e 6 é aplicável à caução referida na alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º

8 — Cessando a actividade da empresa de trabalho temporário, o Instituto do Emprego e Formação Profissional libertará o valor da caução existente, deduzido do que tenha pago por sua conta e do montante suficiente para garantir os créditos reclamados pelos trabalhadores junto daquele, no prazo de 60 dias a contar da cessação da actividade, até decisão final dos respectivos processos.

9 — Provando a empresa que liquidou todas as dívidas relativas a remunerações e encargos com os trabalhadores, o saldo do valor da caução é libertado.

### Artigo 7.º

#### Alvará e registo

1 — A autorização para o exercício da actividade da empresa de trabalho temporário constará de alvará numerado.

2 — O Instituto do Emprego e Formação Profissional organiza e mantém actualizado o registo nacional das empresas de trabalho temporário.

3 — O registo referido no número anterior tem carácter público, podendo qualquer interessado pedir certidão das inscrições dele constantes.

4 — Será publicada na 1.ª série do *Boletim do Trabalho e Emprego* a indicação das empresas de trabalho temporário autorizadas a exercer a respectiva actividade, bem como das que sejam punidas com as sanções acessórias da cessação da autorização de exercício da actividade e de interdição temporária do seu exercício, previstas nos n.ºs 1 a 3 do artigo 32.º

### Artigo 8.º

#### Deveres

1 — As empresas de trabalho temporário devem comunicar, no prazo de 15 dias, ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, através do centro de emprego competente, as alterações respeitantes a:

- a) Domicílio ou sede e localização dos estabelecimentos de exercício da actividade;
- b) Identificação dos administradores, gerentes ou membros da direcção;
- c) Objecto da respectiva actividade, bem como a sua suspensão ou cessação por iniciativa própria.

2 — As empresas de trabalho temporário devem ainda:

- a) Incluir em todos os contratos, correspondência, publicações, anúncios e de modo geral em toda a sua actividade externa o número e a data do alvará de autorização do exercício da actividade;
- b) Comunicar ao centro de emprego competente, até aos dias 15 de Janeiro e de Julho, a relação completa dos trabalhadores cedidos no semestre anterior, com indicação do nome, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, categoria profissional e remuneração de base;

- c) Comunicar à Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas, até aos dias 15 de Janeiro e de Julho, a relação dos trabalhadores cedidos para prestar serviço no estrangeiro no semestre anterior, com indicação do nome, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, profissão, remuneração de base e datas de saída e entrada em território nacional.

3 — As empresas de trabalho temporário devem afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1 % do seu volume anual de negócios nesta actividade.

## SECÇÃO II

### Contrato de utilização de trabalho temporário

#### 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 do 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 ou outras actividades económicas cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado ou de outra causa relevante;
- 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 no utilizador;
- 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, designadamente instalação e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparações industriais.

2 — Os contratos de trabalho temporário, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, podem renovar-se, sempre e enquanto se mantenha a sua causa justificativa, até ao limite da sua duração máxima.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e g) do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder a cessação da causa justificativa.

4 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder seis meses.

5 — Nos casos previstos na alínea c) do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder 12 meses, podendo ser prorrogada até 24 meses, desde que se mantenha a causa justificativa da sua celebração, mediante autorização da Inspecção-Geral do Trabalho.



6 — Nos casos previstos nas alíneas *d)*, *f)* e *h)* do n.º 1, a duração do contrato não pode exceder seis meses, sendo permitida a sua prorrogação sucessiva até à cessação da causa justificativa mediante autorização da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 — Nos casos previstos na alínea *e)* do n.º 1 é possível o recurso ao trabalho temporário enquanto se mantiver a natureza sazonal ou a irregularidade da actividade económica desenvolvida, não podendo em cada ano a duração do contrato exceder seis meses.

8 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de uma ou mais renovações.

9 — É proibida a sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho quando tenha sido atingida a duração máxima prevista nos números anteriores.

#### Artigo 10.º

##### Inobservância do prazo

No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização de trabalho temporário sem que tenha ocorrido a celebração de contrato que o legitime, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo, celebrado entre este e o trabalhador.

#### Artigo 11.º

##### Forma do contrato de utilização

1 — O contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas é obrigatoriamente reduzido a escrito, em duplicado, e deve conter as seguintes menções:

- a)* Nome ou denominação e residência ou sede da empresa de trabalho temporário e do utilizador, bem como indicação dos respectivos números de contribuinte do regime geral da segurança social e o número e data do alvará de autorização para o exercício da actividade;
- b)* Indicação dos motivos de recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
- c)* Características genéricas do posto de trabalho a preencher, local e horário de trabalho;
- d)* Montante da retribuição mínima devida pelo utilizador de acordo com o disposto no artigo 21.º a trabalhador do quadro próprio que ocupasse o mesmo posto de trabalho;
- e)* Montante da retribuição devida pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- f)* Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
- g)* Data da celebração do contrato.

2 — O utilizador terá de exigir da empresa de trabalho temporário, no momento da celebração do contrato de utilização de trabalho temporário, a junção a este de cópia da apólice de seguro de acidente de trabalho que englobe o trabalhador temporário e as funções que ele irá desempenhar ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário, sob pena de passar a ser sua a responsabilidade por tal seguro.

3 — As provas de selecção, salvo convenção em contrário entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador, são da responsabilidade deste último, quer quanto à sua realização, quer quanto aos seus custos.

4 — Na falta de documento escrito ou no caso de omissão da menção exigida pela alínea *b)* do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo, celebrado entre este e o trabalhador.

5 — Ao contrato de utilização deve ser junto, nos três primeiros dias após a cedência de cada trabalhador, documento que contenha a sua identificação.

6 — O utilizador é o único responsável pelos elementos que fornece aquando da sua solicitação à empresa de trabalho temporário, designadamente pela existência da razão que aponta como justificativa para o recurso ao trabalho temporário.

#### Artigo 12.º

##### Trabalho no estrangeiro

1 — Sem prejuízo da caução referida no n.º 1 do artigo 6.º, a empresa de trabalho temporário que celebre contratos para utilização temporária de trabalhadores no estrangeiro deve:

- a)* Constituir, a favor do Instituto do Emprego e Formação Profissional, uma caução específica no valor de 10% das retribuições correspondentes à duração previsível dos contratos e no mínimo de dois meses de retribuição ou no valor das retribuições, se o contrato durar menos de dois meses, acrescido do custo das viagens para repatriamento;
- b)* Garantir aos trabalhadores prestações médicas, medicamentosas e hospitalares, sempre que aqueles não beneficiem das mesmas prestações no país de acolhimento, através de seguro que garanta o pagamento de despesas de valor pelo menos igual a seis meses de retribuição;
- c)* Assegurar o repatriamento dos trabalhadores, findo o trabalho objecto do contrato, verificando-se a cessação do contrato de trabalho ou, ainda, no caso de falta de pagamento pontual da retribuição.

2 — A caução prevista na alínea *a)* do número anterior não é exigível se, nos 36 meses anteriores ou, relativamente a empresas de trabalho temporário constituídas há menos tempo, desde o início da sua actividade, não tiver havido pagamentos de créditos a trabalhadores através da caução referida no n.º 1 do artigo 6.º

3 — A empresa de trabalho temporário deve, ainda, comunicar previamente à Inspeção-Geral do Trabalho a identidade dos trabalhadores a deslocar, o utilizador, o local de trabalho e o início e o termo previsíveis da deslocação, bem como a constituição da caução e a garantia das prestações, nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1.

#### Artigo 13.º

##### Enquadramento dos trabalhadores temporários

1 — Os trabalhadores postos à disposição do utilizador em execução do contrato de utilização temporária não são incluídos no efectivo do pessoal deste para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados nem relevam para efeito de proporções mínimas dos quadros de densidades, excepto

no que respeita à organização dos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2 — O utilizador é obrigado a comunicar à comissão de trabalhadores, quando exista, no prazo de cinco dias úteis, a utilização de trabalhadores em regime de trabalho temporário.

#### Artigo 14.º

##### Substituição do trabalhador temporário

1 — A cessação ou suspensão do contrato de trabalho temporário, salvo acordo em contrário, não envolve a cessação do contrato de utilização, devendo a empresa de trabalho temporário colocar à disposição do utilizador outro trabalhador para substituir aquele cujo contrato cessou ou se encontra suspenso.

2 — Igual obrigação existe para a empresa de trabalho temporário se, durante os primeiros 15 dias de permanência do trabalhador no utilizador, este comunicar àquela que recusa o trabalhador ou sempre que em processo disciplinar se verifique a suspensão preventiva do trabalhador temporário.

3 — A empresa de trabalho temporário é ainda obrigada a substituir o trabalhador temporário sempre que, por razões não imputáveis ao utilizador, aquele se encontre impedido para a prestação efectiva de trabalho.

#### Artigo 15.º

##### Nulidades

São nulas as cláusulas do contrato de utilização que proíbam a celebração de um contrato entre o trabalhador temporário e o utilizador ou que, no caso de celebração de tal contrato, imponham a este o pagamento de uma indemnização ou compensação à empresa de trabalho temporário.

#### Artigo 16.º

##### Responsabilidade do utilizador

1 — É nulo o contrato de utilização celebrado com uma empresa de trabalho temporário não autorizada nos termos deste diploma.

2 — A nulidade do contrato de utilização acarreta a nulidade do contrato de trabalho temporário.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalho considera-se prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo celebrado entre o trabalhador e o utilizador.

4 — A celebração de um contrato de utilização com uma empresa de trabalho temporário não autorizada responsabiliza solidariamente esta e o utilizador pelo pagamento das remunerações, férias, indemnizações e eventuais prestações suplementares devidas aos trabalhadores por si utilizados, bem como dos encargos sociais respectivos.

5 — O disposto no presente artigo aplica-se aos contratos celebrados após a entrada em vigor da Lei n.º 39/96, de 31 de Agosto.

### SECÇÃO III

#### Contratos de trabalho para cedência temporária

#### Artigo 17.º

##### Tipos de contratos de trabalho para cedência temporária

1 — A empresa de trabalho temporário pode ceder temporariamente trabalhadores vinculados por contrato

de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho temporário.

2 — A cedência temporária de trabalhador vinculado por tempo indeterminado é possível desde que o contrato de trabalho seja celebrado por escrito e contenha as seguintes menções:

- a) Indicação expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;
- b) Categoria profissional ou descrição genérica das funções a exercer e área geográfica na qual o trabalhador pode exercer funções;
- c) Identificação, número e data do alvará da empresa de trabalho temporário.

3 — Nos períodos em que não se encontre em situação de cedência temporária, o trabalhador contratado por tempo indeterminado tem direito a compensação prevista em convenção colectiva ou, na sua falta, não inferior a dois terços da remuneração mínima mensal garantida mais elevada.

4 — A retribuição das férias e o subsídio de Natal do trabalhador contratado por tempo indeterminado são calculados com base na média das remunerações auferidas nos últimos 12 meses ou no período de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo, sem incluir as compensações referidas no número anterior e os períodos correspondentes.

5 — Ao trabalhador contratado por tempo indeterminado é aplicável o regime do contrato de trabalho temporário do artigo 20.º, do n.º 1 do artigo 21.º e dos artigos 22.º, 24.º e 25.º, com as devidas adaptações.

### SECÇÃO IV

#### Contrato de trabalho temporário

#### Artigo 18.º

##### Celebração de contrato de trabalho temporário

1 — A celebração de contrato de trabalho temporário só é permitida na situações previstas para a celebração de contrato de utilização.

2 — O contrato de trabalho temporário é celebrado por escrito, em duplicado, devendo ser assinado pelo trabalhador e pela empresa de trabalho temporário.

3 — Uma das vias do contrato é entregue ao trabalhador.

4 — Nas situações a que se refere o artigo 12.º, será entregue pela empresa de trabalho temporário uma cópia do contrato de trabalho temporário na instituição de segurança social competente.

5 — O trabalhador que seja cedido a um utilizador sem estar vinculado à empresa de trabalho temporário por contrato celebrado nos termos do n.º 2 do artigo 17.º ou por contrato de trabalho temporário considera-se vinculado àquela empresa mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado.

#### Artigo 19.º

##### Menções obrigatórias

1 — O contrato de trabalho temporário deve conter as seguintes menções:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes e número e data do alvará de auto-

rização para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário;

- b) Indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos e circunstâncias que integram esses motivos;
- c) Categoria profissional ou descrição genérica das funções a exercer;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Remuneração;
- f) Início da vigência do contrato;
- g) Termo do contrato, de acordo com o disposto no artigo 9.º;
- h) Data da celebração.

2 — A falta da menção exigida na alínea b) do número anterior ou a inobservância de forma escrita têm a consequência prevista no n.º 3 do artigo 42.º do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

3 — Na falta da menção exigida pela alínea g) do n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação.

#### Artigo 20.º

##### Regime da prestação de trabalho

1 — Durante a execução do contrato de trabalho temporário, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

2 — O utilizador deve informar a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que será afecto.

3 — Não é permitida a utilização de trabalhadores temporários em postos de trabalho particularmente perigosos para a segurança ou a saúde do trabalhador.

4 — O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador temporário e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquele.

5 — Os trabalhadores temporários não são considerados para efeito do balanço social e são incluídos no mapa de quadro de pessoal da empresa de trabalho temporário, elaborado de acordo com as adaptações definidas por portaria do Ministro do Trabalho e da Solidariedade.

6 — O exercício do poder disciplinar cabe, durante a execução do contrato, à empresa de trabalho temporário.

7 — Sem prejuízo da observância das condições de trabalho resultantes do respectivo contrato, o trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador.

8 — 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.

9 — Nas matérias não reguladas na presente secção, o contrato de trabalho temporário está sujeito ao regime legal do contrato de trabalho a termo.

#### Artigo 21.º

##### Retribuição

1 — O trabalhador temporário tem direito a auferir a retribuição mínima fixada na lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao utilizador para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas, a não ser que outra mais elevada seja por este praticada para o desempenho das mesmas funções, sempre com ressalva de retribuição mais elevada consagrada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário.

2 — O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato, a férias, subsídios de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pelo utilizador sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

3 — As férias, salvo convenção em contrário aposta no contrato de trabalho temporário, poderão ser gozadas após a cessação do contrato, sem prejuízo do seu pagamento, bem como do respectivo subsídio, desde que o contrato de utilização de trabalho temporário não ultrapasse 12 meses.

#### Artigo 22.º

##### Segurança social e seguro de acidentes de trabalho

1 — Os trabalhadores temporários são abrangidos pelo regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, competindo à empresa de trabalho temporário o cumprimento das respectivas obrigações legais.

2 — A empresa de trabalho temporário garantirá aos trabalhadores temporários seguro contra acidentes de trabalho.

#### Artigo 23.º

##### Cessação do contrato de trabalho temporário

A cessação do contrato de trabalho temporário regula-se pelo regime geral aplicável aos contratos de trabalho a termo.

#### Artigo 24.º

##### Garantias de pagamento

1 — O Instituto do Emprego e Formação Profissional deve proceder aos pagamentos devidos ao trabalhador através da caução referida no artigo 6.º, mediante decisão definitiva de aplicação de coima por falta de pagamento de créditos ou sentença transitada em julgado condenatória da empresa de trabalho temporário.

2 — O disposto no número anterior é também aplicável com base na declaração da empresa em situação de falta de pagamento pontual de retribuição, salvo se esta fizer prova do pagamento das retribuições requeridas pelo trabalhador.

3 — Se a empresa não fizer a declaração referida no número anterior, a mesma pode ser suprida por declaração da Inspeção-Geral do Trabalho confirmativa do não pagamento da retribuição.

4 — Para efeitos dos números anteriores, o Instituto do Emprego e Formação Profissional deve notificar a empresa de trabalho temporário de que o trabalhador requereu o pagamento de retribuições por conta da cau-

ção e de que o mesmo será efectuado se aquela não provar o respectivo pagamento no prazo de oito dias.

5 — O disposto nos números anteriores é ainda aplicável à caução referida na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 12.º

6 — Se a empresa de trabalho temporário não assegurar o repatriamento, nas situações referidas na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 12.º, a Inspeção-Geral do Trabalho, a pedido dos trabalhadores, solicitará ao Instituto do Emprego e Formação Profissional que proceda ao pagamento das despesas de repatriamento por conta da caução.

7 — A empresa tem o direito de regresso contra o trabalhador relativamente às despesas de repatriamento se ocorrer o abandono do trabalho ou se se verificar a cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa ou rescisão por parte do trabalhador sem justa causa nem aviso prévio.

#### Artigo 25.º

##### Nulidades

São nulas as cláusulas do contrato de trabalho temporário que proíbam ao trabalhador celebrar contrato de trabalho com o utilizador, sem prejuízo das indemnizações a que, nos termos legais, está sujeita a rescisão do contrato de trabalho a termo, sem justa causa, por iniciativa do trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Cedência ocasional de trabalhadores

#### Artigo 26.º

##### Princípio geral

1 — É proibida a cedência de trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora.

2 — A proibição constante do número anterior não abrange:

- a) Acções de formação, treino e aperfeiçoamento profissional e de aprendizagem;
- b) Exercício de funções de enquadramento ou técnicas, de elevado grau, em empresas entre si associadas ou pertencentes a um mesmo agrupamento de empresas, por parte dos quadros técnicos de qualquer destas ou da sociedade de controlo;
- c) Cedência ocasional de trabalhadores regulada em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou, na falta destes, nos termos dos artigos seguintes.

#### Artigo 27.º

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A cedência ocasional de trabalhadores não regulada em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só é lícita se se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido estiver vinculado por contrato de trabalho sem termo;
- b) A cedência se verificar no quadro da colaboração entre empresas jurídica ou financeira-

mente associadas ou economicamente interdependentes;

- c) Existência de acordo do trabalhador a ceder, exarado nos termos do n.º 2 do artigo seguinte.

2 — A condição de licitude estabelecida na alínea *b*) do número anterior não é exigida se a empresa cedente for empresa de trabalho temporário.

#### Artigo 28.º

##### Contrato de cedência ocasional

1 — A cedência ocasional de um trabalhador é titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a data de início da cedência e a duração desta, certa ou incerta.

2 — O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

3 — Em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência.

#### Artigo 29.º

##### Regimes supletivos

Os regimes de enquadramento no efectivo do pessoal do utilizador, de prestação de trabalho e de retribuição são os definidos nos artigos 13.º, 20.º e 21.º do presente diploma, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 30.º

##### Consequências da ilicitude

1 — O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores e a inexistência ou irregularidade de documento que a titule conferem ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração no efectivo do pessoal da empresa cessionária, no regime de contrato de trabalho sem termo.

2 — O direito de opção previsto no número anterior tem de ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às empresas cedente e cessionária através de carta registada com aviso de recepção.

### CAPÍTULO IV

#### Regime contra-ordenacional

#### Artigo 31.º

##### Contra-ordenações

1 — Constitui contra-ordenação leve:

- a) Imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do n.º 1 e das alíneas *a*) e *b*) do n.º 2 do artigo 8.º, do n.º 3 do artigo 11.º, do n.º 3 do artigo 12.º, dos n.ºs 3 e 4 do artigo 18.º e das alíneas *a*) e *c*) a *f*) do n.º 1 do artigo 19.º;
- b) Imputável ao utilizador, a violação do n.º 2 do artigo 13.º;
- c) Imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a violação das alíneas *a*), *c*) e *f*) do n.º 1 do artigo 11.º;
- d) Imputável ao cedente e ao cessionário, a violação do artigo 28.º

- 2 — Constitui contra-ordenação grave:
- Imputável à empresa de trabalho temporário, a violação dos n.ºs 2, 3, 4 e 6 do artigo 6.º, do n.º 3 do artigo 8.º, do n.º 1 do artigo 12.º, da alínea *a*) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 17.º e do n.º 8 do artigo 20.º;
  - Imputável ao utilizador, a violação do n.º 2 do artigo 20.º;
  - Imputável ao cedente e ao cessionário, a violação do artigo 26.º
- 3 — Constitui contra-ordenação muito grave:
- Imputável à empresa de trabalho temporário, o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores sem autorização, ou sem a caução referida no n.º 1 do artigo 6.º, ou sem o requisito de capacidade técnica referido no n.º 4 do artigo 4.º;
  - Imputável ao utilizador, a utilização de trabalhador cedido em violação do disposto no artigo 9.º, a violação do n.º 3 do artigo 20.º e a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário com empresa não autorizada.

#### Artigo 32.º

##### Sanções acessórias

1 — Juntamente com a coima, pode ser punida com a cessação da autorização de exercício da respectiva actividade a empresa de trabalho temporário que admita trabalhadores com violação das normas sobre a idade mínima e a escolaridade obrigatória.

2 — A empresa de trabalho temporário pode ainda ser punida com a cessação da autorização de exercício da respectiva actividade em caso de reincidência na prática das seguintes infracções:

- Não actualização ou não reconstituição da caução referida no artigo 6.º;
- Não constituição ou não reconstituição da caução específica referida na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 12.º;
- Não inscrição de trabalhadores temporários na segurança social;
- Atraso por um período superior a 30 dias no pagamento pontual da retribuição devida a trabalhadores temporários.

3 — Juntamente com a coima, pode ser punida com a interdição temporária do exercício da actividade por um período máximo de dois anos a empresa de trabalho temporário que não inclua todos os trabalhadores e todas as remunerações passíveis de desconto para a segurança social na folha de remuneração mensal ou que viole o disposto no n.º 8 do artigo 20.º

4 — As sanções acessórias referidas nos números anteriores são averbadas no registo referido no artigo 7.º

#### Artigo 33.º

##### Competência da Inspeção-Geral do Trabalho

Compete à Inspeção-Geral do Trabalho:

- Fiscalizar a aplicação do disposto neste diploma;
- Instaurar e instruir os processos das contra-ordenações previstas no presente diploma e apli-

car as respectivas coimas, dando conhecimento ao Instituto do Emprego e Formação Profissional.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 34.º

##### Regularização de empresas de trabalho temporário

As empresas que já exercem actividade de trabalho temporário devem adaptar-se às disposições previstas no presente diploma, no prazo máximo de 90 dias a contar da data da sua publicação.

#### Artigo 35.º

##### Regulamentação colectiva

São nulas as normas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que regulem o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário, nelas se compreendendo as relativas ao contrato de utilização.

#### Artigo 36.º

##### Regiões Autónomas

A aplicação do presente diploma nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira não prejudica as competências dos respectivos órgãos de governo próprio.

## Lei n.º 147/99

de 1 de Setembro

### Lei de protecção de crianças e jovens em perigo

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea *c*) do artigo 161.º da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

#### Artigo 1.º

É aprovada a lei de protecção de crianças e jovens em perigo, em anexo ao presente diploma e que dele faz parte integrante.

#### Artigo 2.º

1 — A lei de protecção de crianças e jovens em perigo é de aplicação imediata, sem prejuízo da validade dos actos realizados na vigência da lei anterior.

2 — As disposições de natureza processual não se aplicam aos processos iniciados anteriormente à sua vigência quando da sua aplicabilidade imediata possa resultar quebra de harmonia e unidade dos vários actos do processo.

3 — Os processos tutelares pendentes na data da entrada em vigor da nova lei que não tenham por objecto a prática, por menor com idade compreendida entre os 12 e os 16 anos, de factos qualificados pela lei penal como crime são reclassificados como processos de promoção e protecção.

4 — Nos processos a que se refere o número anterior são aplicáveis unicamente as medidas de protecção previstas neste diploma, de acordo com os princípios orientadores da intervenção nele prevista.