



A

Sua Excelência

O Presidente da Assembleia da República

PROJECTO DE LEI N.º 299/X

**APROVA UM NOVO REGIME JURÍDICO DO TRABALHO TEMPORÁRIO
(REVOGA O DECRETO-LEI N.º 358/89, ALTERADO PELA LEI 39/96 DE 31
DE AGOSTO E PELA LEI 146/99 DE 1 DE SETEMBRO)**

Concluído o processo de elaboração do Código do Trabalho e que entrou em vigor em 1 de Dezembro de 2003, bem como da regulamentação deste que se encontra em vigor desde Agosto de 2004, é necessário, ainda, proceder à alteração do diploma de actividade de trabalho temporário, de forma a harmonizar o seu regime com o Código do Trabalho e em especial com o contrato de trabalho a termo.

O XV e o XVI Governo Constitucionais já haviam apresentado uma Proposta de Lei para regulamentação do trabalho temporário e feito mesmo a negociação com os parceiros sociais, cujo parecer foi favorável. Por circunstâncias conhecidas, não foi possível implementar essa regulamentação.

Pelo que, ainda hoje se torna necessário proceder à dignificação do trabalho exercido em regime de trabalho temporário, bem como é necessário um reforço do controlo e fiscalização desta actividade, dado que as e as Empresas de Trabalho Temporário são das grandes empregadoras no nosso País e que podem dar um contributo muito importante para a formação e reciclagem de activos e de desempregados, quando existem cerca de 450.000 portugueses desempregados no nosso País.

A alteração do diploma do trabalho temporário assenta basicamente nos seguintes vectores estruturantes:

- a) Harmonização do regime da actividade do trabalho temporário com o Código do Trabalho, em especial com o contrato de trabalho a termo;
- b) Dignificação do trabalho exercido em regime de trabalho temporário;
- c) Reforço da tutela do trabalhador temporário;
- d) Reforço do controlo e fiscalização da actividade do trabalho temporário;
- e) Adequação do regime do trabalho temporário aos instrumentos comunitários, especialmente em matéria de melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores;
- f) Aplicação subsidiária do Código do Trabalho.

São estes vectores que explicam as principais novidades introduzidas no regime do trabalho temporário, devendo salientar-se as seguintes:

1 - Relativamente à empresa de trabalho temporário (ETT):

- a) Aditamento de novos requisitos para a emissão da licença de exercício de actividade da empresa de trabalho temporário (obrigatoriedade de estrutura organizativa adequada – nomeadamente quanto à dimensão das instalações, ao número de trabalhadores, à respectiva formação – e de inexistência de dívidas aos trabalhadores, à segurança social e ao fisco;
- b) Previsão do mecanismo da execução da caução (15 ou 30 dias, consoante se trate, respectivamente, de prestações pecuniárias devidas ao trabalhador ou demais encargos);
- c) Previsão do regime do rateio da caução, em caso de insuficiência face aos montantes em dívida (critério: créditos retributivos relativos aos últimos 30 dias; outros créditos retributivos por ordem de pedido; indemnizações e compensações pela cessação do contrato de trabalho temporário; demais encargos com os trabalhadores);
- d) Controlo da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) da verificação dos requisitos da emissão de licença, havendo necessidade de:
 - A ETT fazer anualmente prova da manutenção dos requisitos;
 - A ETT ter 10 trabalhadores, a tempo completo, até 1000 trabalhadores contratados no ano anterior;
 - A ETT ter 15 trabalhadores, a tempo completo, até 2000 trabalhadores contratados no ano anterior;
 - A ETT ter 20 trabalhadores, a tempo completo, quando tiver mais de 2000 trabalhadores contratados no ano anterior;
 - Parecer da Inspeção-Geral do Trabalho sobre a situação da empresa;
- e) Suspensão da actividade da ETT, no caso de não manutenção dos requisitos de atribuição de licença e, mantendo-se por mais de 3 meses, cessação da mesma;

f) Expressa proibição da ETT ceder trabalhador a outra ETT para que esta, por sua vez, ceda a terceiros;

g) Atribuição de responsabilidade subsidiária à empresa utilizadora nos casos de incumprimento da ETT de créditos do trabalhador temporário, bem como dos encargos sociais correspondentes no ano subsequente ao do início da prestação.

2 - No que respeita ao contrato de utilização:

a) Admissibilidade de celebração e duração do contrato de utilização nos mesmos casos do contrato de trabalho a termo certo até ao limite máximo de três anos e a termo incerto;

b) Proibição de celebração de contrato de utilização para satisfação de necessidades que eram realizadas por trabalhadores cujos contratos cessaram, nos 12 meses anteriores, por despedimento colectivo ou extinção de postos de trabalho.

3 - Relativamente ao contrato de trabalho temporário:

a) Expressa possibilidade de o trabalhador temporário, com contrato de trabalho sem termo, poder prestar a sua actividade à ETT durante os períodos de inactividade de cedência temporária;

b) Admissibilidade do contrato de trabalho temporário a termo nas mesmas situações em que é possível celebrar o contrato de utilização.

4) No contrato de trabalho temporário a termo certo:

a) Duração máxima de 3 anos do contrato de trabalho temporário a termo certo;

b) Possibilidade de celebração do contrato de trabalho temporário a termo certo por período inferior a 6 meses, independentemente da situação;

c) Fixação de regras especiais sobre o aviso prévio da denúncia com duração inferior a 6 meses.

5) No que respeita ao contrato de trabalho a termo incerto:

a) Possibilidade de celebração de contrato de trabalho temporário a termo incerto.

6) Em matéria de condições de trabalho:

a) Obrigatoriedade de o utilizador informar a ETT e o trabalhador sobre a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica específica;

b) Obrigatoriedade de a ETT realizar formação profissional do trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda três meses ou sempre que, havendo sucessão de contratos de trabalho temporários a termo, a soma das respectivas durações exceda três meses num período de um ano civil.

7) Atendendo às condições de trabalho:

a) Sem prejuízo do n.º 2 do artigo 137.º do Código do Trabalho e da obrigatoriedade de a ETT afectar, pelo menos, 1% do volume anual de negócios, a duração da formação profissional deve corresponder ao mínimo de oito horas anuais, sempre que a duração do contrato exceder 3 meses;

b) Consideração do trabalhador temporário quer relativamente à ETT, quer ao utilizador, em matéria de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante as matérias.

8) Relativamente ao regime contra-ordenacional: Aditamento de novas contra-ordenações e actualização do seu montante.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente diploma regula o licenciamento da actividade das empresas de trabalho temporário e as suas relações contratuais com os trabalhadores temporários, bem como as relações contratuais entre trabalhadores temporários, empresas de trabalho temporário e empresas utilizadoras.

Artigo 2.º

Conceitos

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

a) Empresa de trabalho temporário: pessoa, individual ou colectiva, cuja actividade consiste na cedência temporária a utilizadores da actividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e remunera;

b) Trabalhador temporário: pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho de cedência temporária, 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;

- c) Utilizador: pessoa singular ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direcção, trabalhadores cedidos por empresa de trabalho temporário;
- d) Contrato de trabalho temporário: contrato de trabalho celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante remuneração daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores;
- e) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária: contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante remuneração daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário;
- f) 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 remuneração, 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 utilizadores, podendo ainda desenvolver actividades de selecção, orientação e formação profissional, consultadoria e gestão de recursos humanos.

Artigo 4.º

Licença

1 - O exercício da actividade de empresa de trabalho temporário carece de licença, devendo satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Idoneidade;
- b) Capacidade técnica para o exercício da actividade;
- c) Estrutura organizativa adequada;
- c) Situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social;
- d) Situação salarial regularizada com os trabalhadores;
- e) Constituição de caução nos termos do n.º 1 do artigo 6.º;
- f) 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 ou 67.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 – Considera-se que existe estrutura organizativa adequada quando a empresa reúna os seguintes requisitos:

- a) Existência de um licenciado contratado em áreas cujos planos curriculares integrem disciplinas relativas à gestão de recursos humanos, que exerça as suas funções na empresa;
- b) Existência de instalações adequadas e devidamente equipadas para o exercício da actividade;

C) Ter o seguinte número de trabalhadores de trabalhadores a tempo inteiro:

1. - 10 trabalhadores, a tempo completo, até 1000 trabalhadores contratados no ano anterior;
2. - 15 trabalhadores, a tempo completo, até 2000 trabalhadores contratados no ano anterior;
3. - 20 trabalhadores, a tempo completo, quando tiver mais de 2000 trabalhadores contratados no ano anterior;

Artigo 5.º

Procedimento

1 - O interessado apresentará o requerimento de licença para o exercício de a 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 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) Cópia do contrato de sociedade, se pessoa colectiva;
- e) Certidão comprovativa de que não se encontra abrangido por suspensão ou interdição do exercício de actividade como sanção acessória de contra-ordenação, emitida pela Inspeção-Geral do Trabalho;
- f) Comprovação dos requisitos da capacidade técnica para o exercício da actividade;
- f) Declaração sob compromisso de honra de que constituirá caução nos termos do n.º 1 do artigo 6.º se a licença for concedida.

2 – A apresentação dos documentos previstos na alínea b) do número anterior só é obrigatório para as empresas cujo início de actividade tenha ocorrido há mais de 180 dias da data do requerimento.

3 - O pedido é apreciado pela Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, que deve elaborar o relatório e formular a proposta de decisão no prazo de 30 dias.

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

5 - Após a licença, a Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho notificará o interessado para, no prazo de 30 dias, fazer prova da constituição da caução, dos

requisitos da capacidade técnica e estrutura organizativa adequada para o exercício da actividade que se tenha comprometido a satisfazer.

6 - A licença é notificada ao interessado depois da apresentação da prova referida no número anterior.

Artigo 6.º

Caução

1 - O requerente constituirá, a favor da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 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, a Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho 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 10.º.

8 - Cessando a actividade da empresa de trabalho temporário, Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho 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 imediatamente libertado.

Artigo 7.º

Execução da Caução

1. No caso de a empresa de trabalho temporário faltar ao pagamento pontual das prestações pecuniárias devidas ao trabalhador, que se prolongue por período superior a quinze dias, devem as prestações em mora ser cumpridas através da caução.
2. Caso seja verificada a existência de créditos dos trabalhadores, mediante decisão definitiva de aplicação de coima por falta de pagamento de créditos ou decisão condenatória transitada em julgado, a Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho deve proceder aos pagamentos devidos ao trabalhador através da caução referida no n.º 2 do artigo 6º
3. A falta de pagamento pontual previsto no n.º 1 deve ser declarada pela empresa empregadora, a pedido do trabalhador, no prazo de 15 dias ou, em caso de recusa ou impossibilidade, suprida mediante declaração da Inspeção-Geral do Trabalho após solicitação do trabalhador.
4. Compete à Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, o cumprimento das prestações em mora previstas no número anterior, devendo, para o efeito, ser apresentada a declaração da empresa empregadora ou, na sua falta, da Inspeção-Geral do Trabalho.
5. No caso de ser apresentada a declaração da Inspeção-Geral do Trabalho prevista no número anterior, a Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho 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 é efectuado se aquela não provar o respectivo pagamento no prazo de 15 dias.
6. Compete igualmente à Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, a pedido dos titulares dos demais encargos previstos no n.º 1 do artigo 6.º, o cumprimento das prestações em mora superior a trinta dias, devendo, para o efeito, ser apresentada a respectiva declaração comprovativa.
7. No caso de a caução ser insuficiente face aos créditos existentes, o pagamento é feito de acordo com os seguintes critérios de precedência:
 - a) Créditos retributivos dos trabalhadores relativos aos últimos trinta dias da actividade;

- 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.

Artigo 8.º

Licença e registo

- 1 - A licença para o exercício da actividade da empresa de trabalho temporário constará de alvará numerado.
- 2 - A Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho organiza e mantém actualizado o registo nacional das empresas de trabalho temporário que tem acesso público e é disponibilizado via electrónica.
- 3 - Qualquer interessado poderá pedir certidão das inscrições constantes no registo do número anterior.
- 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 licença de exercício da actividade e de interdição temporária do seu exercício, previstas no artigo 44.º.

Artigo 9.º

Deveres

- 1 - As empresas de trabalho temporário devem comunicar, no prazo de 15 dias, à Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 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 licença do exercício da actividade;

b) Comunicar à A Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 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 10.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 da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, uma caução específica no valor de 10% das retribuições correspondentes à duração previsível dos contratos e no mínimo de dois meses de remuneração 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 remuneração;

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 remuneração.

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 11.º

Manutenção dos requisitos

1 - A empresa de trabalho temporário deve fazer prova junto da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, até ao final do primeiro trimestre de cada ano, do cumprimento dos requisitos previstos no artigo 5.º, relativamente ao ano anterior.

2 - A Inspeção-Geral do Trabalho deverá, simultaneamente, emitir parecer sobre a situação da empresa.

Artigo 12.º

Suspensão ou cessação da licença

1. A Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho suspende, durante três meses, a licença de exercício de actividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de utilizadores, sempre que se verifique o incumprimento do previsto no n.º 1 do artigo anterior.

2. A empresa de trabalho temporário é equiparada, em caso de exercício de actividade durante o período de suspensão da licença, a empresa não licenciada.

3. A suspensão termina antes de decorrido o prazo previsto no n.º 1 se a empresa de trabalho temporário fizer prova dos requisitos em falta

4. Findo o prazo previsto no n.º 1, o Ministro responsável pela área laboral revoga, sob proposta da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho a licença de exercício de actividade, sempre que a empresa de trabalho temporário não faça prova, durante o prazo previsto no n.º 1, dos requisitos cuja ausência teve como consequência a suspensão.

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

CAPÍTULO III

Contratos

Secção I

Disposições gerais

Artigo 13.º

Contratos a celebrar pela empresa de trabalho temporário

1. O exercício de trabalho temporário depende da celebração pela empresa de trabalho temporário dos seguintes contratos:
 - b) Contrato de trabalho temporário com o trabalhador temporário;
 - a) Contrato de utilização de trabalho temporário com o utilizador;
 - c) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.
2. O contrato de utilização de trabalho temporário deve ser celebrado a termo resolutivo, podendo este ser certo ou incerto.
3. O contrato de trabalho temporário pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto.

Artigo 14.º

Forma

Os contratos previstos no artigo anterior estão sujeitos à forma escrita.

Artigo 15.º

Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas do contrato de utilização, do contrato de trabalho temporário ou do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária que proibam

a celebração de um contrato entre o trabalhador cedido e o utilizador ou que, no caso de celebração de tal contrato, imponham ao utilizador ou ao trabalhador o pagamento de uma indemnização ou compensação à empresa de trabalho temporário.

Artigo 16.º

Cedência ilícita

1. São nulos os contratos de utilização, de trabalho temporário e o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrados por empresa de trabalho temporário não licenciada nos termos da presente lei.
2. É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário, nos termos do qual uma cede à outra um trabalhador para que posteriormente seja 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 realizou a cedência em regime de contrato de trabalho sem termo.
5. No caso de o trabalhador ser cedido a um utilizador por uma empresa de trabalho temporário licenciada, sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária nos termos previstos na presente lei, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.

Artigo 17.º

Casos especiais de responsabilidade

- 1 - A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário com empresa de trabalho temporário não licenciada responsabiliza solidariamente esta e o utilizador pelos créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, bem como pelos encargos sociais correspondentes, relativos aos últimos três anos.
- 2 – O utilizador é subsidiariamente responsável pelo incumprimento por parte da empresa de trabalho temporário de créditos de trabalho temporário, bem como dos encargos sociais correspondentes ao ano subsequente ao início da prestação.

SECÇÃO II

Contrato de Utilização

Artigo 18.º

Admissibilidade do Contrato

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

- a) Substituição de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, 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. O contrato de utilização deve ser celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação das necessidades do utilizador referidas no número anterior.

3. Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1, considera-se acréscimo excepcional da actividade o acréscimo cuja duração não ultrapasse doze meses.

4. É admitida a celebração de contratos de utilização nos mesmos casos de admissibilidade do contrato de trabalho a termo certo, com o limite máximo de três anos e incerto.

5. Não são permitidos contratos de utilização para satisfação de necessidades que eram realizadas por trabalhadores cujos contratos cessaram, nos doze meses anteriores, por despedimento colectivo ou extinção de postos de trabalho.

Artigo 19.º

Justificação do contrato

1. A prova dos motivos que justificam a celebração do contrato de utilização de trabalho temporário cabe ao utilizador.
2. São nulos os contratos de utilização celebrados fora das situações previstas no 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.
4. Em substituição do disposto no número anterior, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o início da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização nos termos do artigo 443º do Código do Trabalho.

Artigo 20.º

Formalidades específicas

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, o contrato de utilização de trabalho temporário deve ainda 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, assim como, quanto à primeira, o número e data do alvará de licença para o exercício da actividade;
 - b) Indicação fundamentada dos motivos de recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
 - c) Descrição do posto de trabalho a preencher e, sendo caso disso, a qualificação profissional adequada, local e período normal de trabalho;
 - d) Montante da remuneração devida, a que se refere o n.º 1 do artigo 37º, a trabalhador do utilizador que ocupe o mesmo posto de trabalho;
 - e) Remuneração devida pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
 - f) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;

g) 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. Na falta de documento escrito ou no caso de omissão da menção exigida pela alínea b) do n.º 1, considera-se que o contrato é nulo.

4. 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

5. Em substituição do disposto no número anterior, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o início da prestação da actividade ao utilizador por uma indemnização nos termos do artigo 443º do Código do Trabalho.

6. O utilizador deve 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 solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

Artigo 21.º

Duração

1. Os contratos de utilização de trabalho temporário, sem prejuízo do disposto nos números seguintes e no n.º 3 do artigo 18.º, podem renovar-se, enquanto se mantenha a sua causa justificativa, até ao limite máximo de 3 anos.

2. A duração do contrato, não pode exceder a duração da causa justificativa.

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

4. Os limites estabelecidos nos n.os 1 e 2 não são aplicáveis aos contratos de utilização a termo incerto quando os trabalhadores cedidos tenham celebrado contratos por tempo indeterminado para cedência temporária com a empresa de trabalho temporário.

Artigo 22.º
Comunicações

O utilizador é obrigado a comunicar aos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e à comissão de trabalhadores, quando exista, no prazo de 5 dias úteis a utilização de trabalhadores em regime de trabalho temporário.

Artigo 23.º
Inobservância do prazo

No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 30 dias após a cessação do contrato de utilização de trabalho temporário sem que tenha ocorrido a celebração de contrato que o fundamenta, 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 24.º
Contratos Sucessivos

1. É proibida a sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho quando tenha sido atingida a duração máxima prevista no artigo 21º, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do 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) Acréscimos excepcionais de necessidade de mão-de-obra temporária em actividades sazonais.

SECÇÃO II
Contrato de trabalho temporário

Artigo 25.º

Celebração de contrato de trabalho temporário

1. A celebração de contrato de trabalho temporário a termo certo ou incerto só é permitida nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização.
2. É nulo o termo estipulado em violação do disposto no número anterior.
3. No caso previsto no número anterior considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.
4. Caso a consequência prevista no n.º 2 concorra com a prevista no n.º 3 do artigo 19.º ou no n.º 3 do artigo 20.º considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.
5. Em substituição do disposto no números anterior, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o início da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização nos termos do artigo 443º do Código do Trabalho.

Artigo 26.º

Menções obrigatórias

1. O contrato de trabalho temporário a termo deve conter as seguintes menções:
 - a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes e número e data do alvará de licenciamento 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 que integram esses motivos;
 - c) Actividade contratada;
 - d) Local e período normal de trabalho;
 - e) Remuneração;
 - f) Data de início do trabalho;
 - g) Termo do contrato, de acordo com o disposto no artigo 27º;
 - 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 de trabalho a termo, considera-se que

o trabalho é prestado pelo trabalhador à empresa de trabalho temporário em regime do contrato de trabalho sem termo.

3. Em substituição do disposto no número anterior, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o início da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização nos termos do artigo 443º do Código do Trabalho.

4. 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 27.º

Duração

1. O contrato de trabalho temporário a termo certo dura pelo tempo acordado, não podendo exceder três anos.

2. Decorrido o período de três anos a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3. O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura por todo o tempo necessário à satisfação das necessidades temporárias do utilizador, não podendo no entanto ultrapassar o limite máximo de três anos ou, doze meses, quando o motivo justificativo invocado seja a alínea c) do n.º1 do artigo 18º.

Artigo 28.º

Estipulação de prazo inferior a seis meses

O contrato de trabalho temporário não está sujeito aos limites previstos no artigo 142.º do Código do Trabalho.

Artigo 29.º

Caducidade do contrato de trabalho temporário

À caducidade do contrato de trabalho temporário a termo, é aplicável o disposto nos artigos 388º e 389º do Código do Trabalho, consoante se trate de termo certo ou incerto.

Artigo 30.º

Período de inactividade

O trabalhador temporário, com contrato de trabalho sem termo, pode prestar a sua actividade à empresa de trabalho temporário durante os períodos de inactividade de cedência temporária.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

Artigo 31.º

Admissibilidade do contrato

É permitida, nos termos dos artigos seguintes, a celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador.

Artigo 32.º

Formalidades

1. Do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária devem constar as seguintes indicações:

- a) Aceitação expressa por parte do trabalhador que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;
- b) 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;
- c) Número e data do alvará da empresa de trabalho temporário;
- d) Limite mínimo retributivo para as cedências que venham a ocorrer, nunca inferior à remuneração mínima mensal garantida;

2. Na falta de documento escrito ou perante a omissão ou insuficiência das referências exigidas pelas alíneas a) e b) do número anterior, considera-se que o trabalho é prestado

pelo trabalhador à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.

3. Em substituição do disposto nos números anteriores, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o início da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização nos termos do artigo 443º do Código do Trabalho.

Artigo 33.º

Período de inactividade

Nos períodos em que não se encontre em situação de cedência temporária, o trabalhador contratado por tempo indeterminado tem direito à compensação prevista no contrato de trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo se o trabalhador continuar a sua actividade na empresa de trabalho temporário.

Artigo 34.º

Enquadramento dos trabalhadores temporários

1 - Os trabalhadores postos à disposição do utilizador em execução do contrato de utilização temporária são incluídos no efectivo do pessoal, quer do utilizador quer da empresa de trabalho temporário, em matérias de estruturas e de representação colectiva dos trabalhadores, sempre que estiver em causa matérias respeitantes ao trabalho temporário.

2 - Os trabalhadores referidos no número anterior relevam para o utilizador para efeitos da organização dos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho, e para efeitos de aplicação do regime relativo às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, sempre que estiver em causa matérias respeitantes ao utilizador nomeadamente na constituição das mesmas.

3 - 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.

Capítulo IV

Condições de trabalho

Artigo 35.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 36.º

Regime da prestação de trabalho

1. Durante a cedência, 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, segurança, higiene e saúde no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

2. O utilizador é obrigado a empresa de trabalho temporário e o trabalhador sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que é afecto, bem como, sendo caso disso, da necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica específica.

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

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

5. Sem prejuízo da observância das condições de trabalho resultantes do respectivo contrato, o trabalhador pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja sujeito de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Artigo 37.º
Remuneração e férias

1. O trabalhador cedido tem direito a auferir a remuneração 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 remuneração 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 de trabalho temporário, 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. O disposto no número anterior aplica-se também ao trabalhador temporário que tenha realizado a sua actividade a mais do que um utilizador.
4. 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.
5. Os trabalhadores temporários cedidos a utilizadores 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 remuneração base.
6. O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores possuidores de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária ou contrato de trabalho sem termo, aos quais é aplicável as regras de abono de ajudas de custo por deslocação em serviço, previstas na lei geral.

Artigo 38.º
Remuneração das férias e subsídio de Natal

A remuneração do período de férias e os subsídios de férias e de Natal do trabalhador contratado por tempo indeterminado para cedência temporária são calculados com base na média das retribuições auferidas nos últimos doze meses ou no período de execução

do contrato, se este for inferior, sem incluir qualquer tipo de compensações, incluídas as do artigo 33.º e os períodos correspondentes.

Artigo 39.º

Formação profissional

1. 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.
2. Sem prejuízo do previsto no n.º 7 do artigo 125.º do Código do Trabalho, a empresa de trabalho temporário deve realizar formação profissional do trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda três meses ou sempre que, havendo sucessão de contratos de trabalho temporários a termo, a soma das respectivas durações exceda três meses num período de um ano civil.
3. Sem prejuízo do n.º 2 do artigo 137.º do Código do Trabalho, a duração da formação profissional prevista no número anterior deve corresponder ao mínimo de oito horas anuais.
4. A empresa de trabalho temporário está obrigada a afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, um por cento do seu volume anual de negócios.

Artigo 40.º

Postos de trabalho disponíveis

O utilizador deve informar o trabalhador cedido da existência de postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, com vista à sua candidatura.

Artigo 41.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.

CAPÍTULO IV

Regime contra-ordenacional

Artigo 42.º

Responsabilidade contra-ordenacional

O regime geral previsto nos artigos 614º a 640º do Código do Trabalho aplica-se às infracções por violação dos regimes de licenciamento da empresa de trabalho temporário e do contrato de utilização, sem prejuízo das competências legais atribuídas, nas Regiões Autónomas, aos respectivos órgãos e serviços regionais.

Artigo 43.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 9.º, do n.º 3 do artigo 10.º, das alíneas a) e c) a f) do n.º 1 do artigo 26.º, e do n.º 2 do artigo 41.º;
- b) Imputável ao utilizador, a violação do artigo 22.º, do n.º 2 do artigo 34.º e dos n.ºs 1 e 3 do artigo 36.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 20.º;

2. Constitui contra-ordenação grave:

- a) Imputável à empresa de trabalho temporário, a violação dos n.ºs. 3, 4, 5, 6 e 7 do artigo 6.º, do n.º 1 do artigo 10.º, da alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º, do artigo 33.º e do artigo 39.º;
- b) Imputável ao utilizador, a violação do n.º 2 do artigo 36.º;

3. Constitui contra-ordenação muito grave:

- a) Imputável à empresa de trabalho temporário, o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores sem licença, ou sem a caução referida no n.º 2 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 18.º e a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário com empresa não autorizada.

Artigo 44.º

Sanções acessórias

1. Juntamente com a coima, pode ser punida com a interdição ou suspensão do 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 interdição ou suspensão do exercício da respectiva actividade em caso de reincidência na prática das seguintes infracções:

- a) Não actualização ou não reconstituição da caução referida no artigo 6.º;
- b) Não constituição ou não reconstituição da caução específica referida na alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º;
- c) Não inscrição de trabalhadores temporários na segurança social;
- d) Atraso por um período superior a trinta dias no pagamento pontual da remuneração devida a trabalhadores temporários.

3. Juntamente com a coima, pode ser punida com a suspensão 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 retribuições passíveis de desconto para a segurança social na folha de remuneração mensal ou que viole o disposto no n.º 1 do artigo 39.º

4. As sanções acessórias referidas nos números anteriores são averbadas no registo referido no artigo 8.º.

Artigo 45.º

Competência da Inspeção-Geral do Trabalho

Compete à Inspeção-Geral do Trabalho:

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

e aplicar as respectivas coimas, dando conhecimento à Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 46.º

Regularização de empresas de trabalho temporário

As empresas que já exercem actividade de trabalho temporário devem adaptar-se às disposições previstas na presente lei, no prazo máximo de cento e oitenta dias a contar da data da sua entrada em vigor.

Artigo 47.º

Regiões Autónomas

1. Na aplicação da presente lei às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.
2. Nas Regiões Autónomas as publicações são feitas nas respectivas séries dos jornais oficiais.

Artigo 48.º

Norma Revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, com todas as alterações em vigor.

Artigo 49.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor nos trinta dias a contar da data da sua publicação.

Os Deputados