PROJECTO DE LEI N.º 277/X

APROVA UM NOVO REGIME JURÍDICO DO TRABALHO TEMPORÁRIO (REVOGA O DECRETO-LEI N.º 358/89, DE 17 DE OUTUBRO, ALTERADO PELA LEI N.º 39/96, DE 31 DE AGOSTO E PELA LEI N.º 146/99, DE 1 DE SETEMBRO)

Exposição de motivos

O trabalho temporário visou, desde o seu surgimento, responder a necessidades objectivas de carácter transitório das empresas em matéria de recrutamento e utilização de trabalhadores, ocupando hoje um papel de relevo no mercado de trabalho, quer no plano nacional, quer no plano comunitário.

Com efeito, o recurso ao trabalho temporário permite às empresas e demais utilizadores um acesso rápido e expedito aos recursos humanos de que necessitam, designadamente do ponto de vista qualititativo, respondendo nomeadamente a situações específicas, temporárias ou excepcionais de mão-de-obra.

Constituindo um inegável instrumento de gestão empresarial, nomeadamente para as empresas que têm necessidade de fazer face a acréscimos extraordinários de actividade ou que apostam na inovação e na especialização da mão-de-obra, o trabalho temporário assume também um importante papel na absorção de recursos humanos, representando para muitos trabalhadores a única porta de entrada para o mercado de trabalho.

Neste contexto e desde que adequadamente regulado, designadamente no plano das relações entre as partes (empresa de trabalho temporário/trabalhador temporário/utilizador) garantindo o respeito pelos direitos dos trabalhadores, impondo a observância de requisitos de licenciamento, bem como impedindo a concorrência desleal entre empresas, o trabalho temporário pode contribuir para uma ajustada e controlada flexibilização do mercado de trabalho.

O regime jurídico do trabalho temporário, assim como, o regime de cedência ocasional de trabalhadores teve consagração legal em Portugal, através do Decreto-Lei n.º 358/89,

de 17 de Outubro. Desde a sua aprovação em 1989, o citado diploma legal foi objecto de duas alterações legislativas, designadamente através das Leis nºs. 39/96, de 31 de Agosto e 146/99, de 1 de Setembro, sempre com o objectivo de o tornar mais adequado e equilibrado face aos interesses em presença.

Por seu lado, o Código do Trabalho, aprovado em 2003, viria a integrar o regime jurídico de cedência ocasional de trabalhadores, procedendo à revogação expressa dos artigos 26.º a 30.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro.

Volvidos quase sete anos sobre a última revisão do regime jurídico do trabalho temporário, e com o objectivo de o adaptar à evolução entretanto ocorrida, de assegurar uma maior responsabilização das empresas de trabalho temporário, de aprofundar os direitos e garantias dos trabalhadores temporários e de promover um reforço de controlo e fiscalização da actividade de trabalho temporário, os Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista apresentam o presente projecto de lei que cria um novo regime do trabalho temporário, revogando o Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro.

Através do presente projecto de lei, que mantém inalterada parte do regime constante do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, pretende-se assegurar um aperfeiçoamento e actualização do regime jurídico do trabalho temporário conferindo-lhe um novo enquadramento centrado numa maior responsabilização das partes envolvidas nesta modalidade contratual e num reforço da tutela dos trabalhadores temporário.

Assim, relativamente ao regime jurídico do trabalho temporário actualmente em vigor, pela sua importância sublinham-se, nomeadamente, as seguintes inovações que concorrem para os objectivos atrás referidos:

a) Quanto às empresas de trabalho temporário:

i) Substituição do regime de autorização prévia pelo de licença, que pode ser requerida em qualquer centro de emprego do IEFP;

ii) Aditamento de novos requisitos para efeitos de emissão da licença, designadamente a existência de uma estrutura organizativa adequada (técnico com habilitações e experiência na área dos recursos humanos e instalações adequadas e equipadas para o exercício da actividade) e a impossibilidade do exercício da actividade por parte de quem faça ou tenha feito parte de pessoa singular ou colectiva que tenha dividas aos trabalhadores, ao fisco ou à segurança social, resultantes do exercício da actividade de trabalho temporário, independentemente de esta se encontrar ou não cessada;

iii) Previsão do mecanismo de execução da caução no caso de falta do pagamento pontual das prestações pecuniárias devidas ao trabalhador, que se prolongue por período superior a quinze dias.

iv) Estabelecimento do dever da empresa empregadora declarar a falta de pagamento pontual das prestações em divida ao trabalhador no prazo de 5 dias que, em caso de recusa ou impossibilidade, pode ser suprida por declaração da IGT após solicitação do trabalhador;

v) Consagração de um regime de rateio da caução quando o montante desta se mostre insuficiente para garantir os montantes em divida;

vi) Pagamento pelo IEFP, por conta da caução, das despesas de repatriamento de trabalhadores colocados no estrangeiro quando se verifique a cessação do respectivo contrato de trabalho ou no caso da falta do pagamento pontual da retribuição e a empresa de trabalho temporário não assegure o repatriamento;

vii) Obrigação de prova anual da manutenção dos requisitos de emissão da licença de actividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de utilizadores;

viii) Suspensão da actividade nas situações em que não seja feita prova anual de manutenção dos requisitos de emissão da licença, durante um período máximo de 2 meses, findo o qual a licença é revogada pelo Ministro do Trabalho sob proposta do IEFP;

ix) Proibição expressa de cedência de trabalhadores entre empresas de trabalho temporário para posterior cedência a terceiros.

b) Quanto ao contrato de utilização

i) Adequação dos casos em que pode ser celebrado um contrato de utilização de trabalho temporário com expressa estipulação de que o mesmo deve apenas ser celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação das necessidades do utilizador;

ii) Definição de acréscimo excepcional de actividade como sendo um acréscimo cuja duração não excede 12 meses;

iii) Determinação da nulidade dos contratos de utilização celebrados fora das situações previstas, considerando-se nesse caso que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato sem termo, podendo o

trabalhador optar, nos 30 dias após o início da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização nos termos do artigo 443.º do Código do Trabalho;

iv) Previsão de formalidades específicas do contrato de utilização, como seja a indicação fundamentada do respectivo motivo através de menção expressa dos factos que o integram, estabelecendo relação entre a justificação invocada e o termo estipulado;

v) Nas situações de falta de contrato escrito ou omissão quanto ao motivo justificativo, considera-se o contrato nulo e que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato sem termo, podendo o trabalhador optar, nos 30 dias após o início da actividade ao utilizador, por uma indemnização nos termos do artigo 443.º do Código do Trabalho;

vi) Admissibilidade de renovação dos contratos de utilização enquanto se mantenha a respectiva causa justificativa, até ao limite de 3 anos, salvo quando o motivo seja o de acréscimo excepcional de actividade cuja duração não pode exceder 12 meses, não se aplicando tais limites quando os trabalhadores cedidos tenham celebrado contratos por tempo indeterminado para cedência temporária com a empresa de trabalho temporário;

vii) Proibição da sucessão de trabalhadores temporários para o mesmo posto de trabalho quando tenha sido atingida a duração máxima permitida, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

c) *Quanto ao contrato de trabalho temporário e ao contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária*

i) Admissibilidade expressa de celebração de contrato de trabalho temporário a termo nas mesmas situações em que é permitida a celebração de contrato de utilização;

ii) Admissibilidade expressa de celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com formalidades específicas, para cedência temporária entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador;

iii) Previsão da nulidade do contrato de trabalho temporário a termo certo ou incerto celebrado fora das situações previstas para a celebração de contrato de utilização, considerando-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato sem termo, podendo o trabalhador optar, nos 30 dias após o início da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização nos termos do artigo 443.º do Código do Trabalho;

iv) A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo ou incerto não pode exceder 3 anos, permitindo-se a celebração por período inferior a 6 meses, independentemente da situação;

v) Aplicação ao contrato de trabalho temporário a termo certo e incerto das regras de caducidade previstas nos artigos 388.º e 389.º do Código de Trabalho.

vi) Possibilidade do trabalhador temporário, com contrato por tempo indeterminado para cedência temporária, poder prestar actividade na empresa de trabalho temporário, durante períodos de inactividade de cedência temporária.

d) Quanto às condições de trabalho

i) Obrigatoriedade do utilizador informar a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário sobre a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica específica;

ii) Consagração de um regime específico de formação profissional a cargo da empresa de trabalho temporário;

iii) O dever do utilizador informar o trabalhador cedido sobre a existência de postos de trabalho disponíveis para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, para efeitos de candidatura;

iv) Inclusão dos trabalhadores temporários na empresa de trabalho temporário e na empresa utilizadora para efeitos de aplicação do regime relativo às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias respeitantes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador.

e) Quanto ao regime contra-ordenacional

i) Aplicação do regime geral de responsabilidade contra-ordenacional previsto nos artigos 614.º a 640.º do Código do Trabalho, sem prejuízo das competências legais atribuídas às Regiões Autónomas;

ii) Aditamento de novas contra-ordenações e actualização dos seus montantes.

f) Quanto ás disposições finais e transitórias

i) Estabelece o dever das empresas que já exercem a actividade de trabalho temporário se adaptarem às novas disposições legais no prazo máximo de 90 dias a contar da data da entrada em vigor do novo regime;

ii) Elimina o dever de entrega de certidões quando nesta matéria for colocado em prática o Simplex 2006.

Como se pode constatar, o presente projecto de lei, encerra um vasto conjunto de inovações face ao regime jurídico do trabalho temporário em vigor, cuja aprovação contribuirá para os objectivos de maior responsabilização das empresas que empregam e utilizam trabalhadores temporários, e para um reforço dos direitos fundamentais destes trabalhadores.

Assim, nos termos constitucionais, legais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Partido Socialista abaixo-assinados apresentam o seguinte:

PROJECTO DE LEI

Regime jurídico do trabalho temporário

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º
Âmbito de Aplicação

A presente lei regula o licenciamento e o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário, e bem assim das relações contratuais entre trabalhadores temporários, empresas de trabalho temporário e empresas utilizadoras.

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos da presente lei, considera-se:

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

b) Trabalhador temporário: pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária;

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

d) Contrato de trabalho temporário: contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário;

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 retribuição 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 a termo resolutivo celebrado entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder um ou mais trabalhadores temporários.

CAPÍTULO II

Trabalho temporário

SECÇÃO I

Exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de utilizadores

Artigo 3.º

Objecto e denominação

1. 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.
2. A empresa de trabalho temporário deve incluir na sua denominação social a expressão “trabalho temporário”.

Artigo 4.º

Licença

1. O exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de utilizadores, encontra-se sujeita a licença, devendo para o efeito estar reunidos os seguintes requisitos cumulativos:
a) Idoneidade;
b) Estrutura organizativa adequada;
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) Denominação da pessoa singular ou colectiva com a designação «trabalho temporário».
2. Considera-se idóneo quem:
a) Tiver capacidade para a prática de actos de comércio;
b) Não esteja abrangido pela suspensão ou proibição do exercício da actividade aplicada nos termos dos artigos 66.º ou 67º do Código Penal;
c) Não esteja suspenso ou interdito do exercício da actividade como medida de segurança ou sanção acessória de contra-ordenação;

d) Não faça ou tenha feito parte de pessoa colectiva ou singular que tenha dívidas aos trabalhadores, fisco ou segurança social, resultantes do exercício de actividade de cedência de trabalhadores temporários para utilização de utilizadores, independentemente de esta se encontrar ou não cessada;

3. A idoneidade é exigida a todos os sócios, gerentes, directores ou administradores da empresa de trabalho temporário, ou aos empresários em nome individual, no caso de pessoas singulares.

4. Considera-se que há uma estrutura organizativa adequada quando a empresa reúne os seguintes requisitos:

a) Existência de um técnico contratado pela empresa com habilitações e experiência adequadas na área de recursos humanos, que preste as suas funções diariamente na empresa ou estabelecimento;

b) Existência de instalações adequadas e devidamente equipadas ao exercício da actividade.

5. Para efeitos da alínea a) do nº4, consideram-se habilitações e experiência adequadas, cumulativamente:

a) Conclusão com aproveitamento do ensino secundário ou equivalente;

b) 3 anos de experiência em actividades desenvolvidas no âmbito do suporte administrativo e organizacional à gestão de recursos humanos, ou 2 anos de experiência profissional em funções de responsabilidade na área de gestão de recursos humanos ou 1 ano de experiência na área de gestão de recursos humanos no caso de licenciados em áreas cujos planos curriculares integrem disciplinas relativas à gestão de recursos humanos.

Artigo 5.º

Procedimento

1. O interessado apresentará o requerimento de licença para o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de utilizadores, em qualquer centro de emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional, 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) Certidão comprovativa de situação regularizada perante a administração fiscal, relativamente ao exercício de actividade de cedência de trabalhadores temporários para utilização de utilizadores, independentemente de esta se encontrar ou não cessada; emitida pela respectiva autoridade fiscal competente;

c) Certidão comprovativa de situação regularizada perante a segurança social, relativamente ao exercício de actividade de cedência de trabalhadores temporários para utilização de utilizadores, independentemente de esta se encontrar ou não cessada; emitida pelos serviços de segurança social competentes;

d) Documentos emitidos pelas autoridades competentes comprovativas da idoneidade do requerente e, se for pessoa colectiva, dos sócios, gerentes, directores ou administradores;

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 Inspecção-Geral do Trabalho;

f) Sendo pessoa colectiva, cópia do contrato de sociedade;

g) Comprovação dos requisitos da estrutura organizativa adequada para o exercício da actividade ou declaração sob compromisso de honra dos requisitos que satisfará se a licença for concedida;

h) Declaração de que constituirá caução nos termos do artigo 6º se a licença 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 máximo de 30 dias.

3. O pedido é decidido pelo Ministro responsável pela área laboral, com faculdade de delegação da competência, ficando o efeito da licença para o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de utilizadores, dependente da prova referida no número seguinte.

4. Após a assinatura de despacho para emissão de licença, o Instituto do Emprego e Formação Profissional notificará o interessado para, no prazo de trinta dias, fazer prova da constituição da caução e existência de estrutura organizativa e instalação adequada para o exercício da actividade que se tenha comprometido a satisfazer.

5. A concessão de licença é notificada ao interessado depois da apresentação da prova referida no número anterior.

Artigo 6.º

Caução

1. A caução destina-se a garantir a responsabilidade das empresas de trabalho temporário pelo pagamento das retribuições e demais encargos com os trabalhadores temporariamente cedidos, nomeadamente contribuições para a segurança social, e pode ser prestada por depósito, garantia bancária ou contrato de seguro.
2. 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 duzentos meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescido do montante da taxa social única incidente sobre aquele valor.
3. A caução será anualmente actualizada por referência ao montante da retribuição mínima mensal garantida fixada para cada ano.
4. Sem prejuízo do disposto no n.º 2, se, no ano anterior, houver pagamentos de créditos a trabalhadores através da caução, a mesma será reforçada para um valor correspondente a pelo menos 15% da massa salarial anual relativa aos trabalhadores em cedência temporária naquele ano.
5. A actualização referida no n.º3 será efectuada até 31 de Janeiro de cada ano, ou até trinta dias após a publicação do diploma de revisão da retribuição mínima mensal garantida, se posterior.
6. O reforço da caução previsto no nº4 deve ser efectuado por iniciativa da empresa de trabalho temporário, até ao dia 31 de Janeiro de cada ano.
7. 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 trinta dias, fazer a prova da sua reconstituição.
8. A empresa responsável pelo depósito, garantia bancária na modalidade “on first demand” ou contrato de seguro deve comunicar ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, no prazo de 5 dias, qualquer facto que implique redução ou cessação da garantia prestada, sob pena de ineficácia da mesma.
9. Cessando o exercício da actividade, os respectivos trabalhadores devem, para efeitos de pagamento através da caução, reclamar os respectivos créditos no prazo de trinta dias a contar do termo da actividade, bem como comunicar tal facto ao Instituto do Emprego e Formação Profissional.

10. Provando a empresa de trabalho temporário, mediante declaração comprovativa a liquidação dos créditos reclamados previstos no número anterior e demais encargos com os trabalhadores, cessam os efeitos da caução e esta será devolvida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

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, o Instituto do Emprego e Formação Profissional 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 5 dias ou, em caso de recusa ou impossibilidade, suprida mediante declaração da Inspecção-Geral do Trabalho após solicitação do trabalhador.
4. Compete ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, 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 Inspecção-Geral do Trabalho.
5. No caso de ser apresentada a declaração da Inspecção-Geral do Trabalho prevista no número anterior, 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 é efectuado se aquela não provar o respectivo pagamento no prazo de 8 dias.
6. Compete igualmente ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, 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, com o limite correspondente ao montante de três retribuições mínimas mensais garantidas;

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. O exercício da actividade da empresa de trabalho temporário está sujeito à emissão de licença, que constará de alvará numerado.

2. O Instituto do Emprego e Formação Profissional organiza, mantém permanente actualizado e disponibiliza electronicamente para acesso público, o registo nacional das empresas de trabalho temporário licenciadas.

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 licenciadas para o exercício da respectiva actividade, bem como das que sejam punidas com as sanções acessórias da interdição do exercício da actividade e de suspensão temporária do seu exercício, previstas nos nºs. 1 a 3 do artigo 43º.

Artigo 9.º

Deveres

1. As empresas de trabalho temporário devem comunicar, no prazo de quinze 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 licença para o exercício da respectiva actividade;

b) Comunicar ao centro de emprego competente, até aos dias 15 de Janeiro e de Julho, a relação completa dos trabalhadores quer nacionais, quer estrangeiros, cedidos no ano anterior, com indicação do nome, sexo, idade, número de Bilhete de Identidade ou Passaporte, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, actividade contratada, retribuição base e classificação da actividade económica (CAE) do utilizador e respectivo código postal

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, sexo, idade, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, actividade contratada, retribuição base, datas de saída e entrada em território nacional, bem como identificação, classificação da actividade económica (CAE) e localidade e país de execução do contrato.

3. A comunicação prevista na alínea b) do número anterior deve ser realizada por meio informático.

Artigo 10.º

Trabalho no estrangeiro

1. Sem prejuízo da prestação de caução referida no n.º 1 do artigo 6º, a empresa de trabalho temporário que celebre contratos para utilização 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 com 5 dias de antecedência à Inspecção-Geral do Trabalho a identidade dos trabalhadores a ceder para o estrangeiro, 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.

4. O disposto nos nºs. 1 e 7 a 10 do artigo 6º é aplicável à caução referida na alínea a) do n.º 1.

5. Se a empresa de trabalho temporário não assegurar o repatriamento nas situações referidas na alínea c) do n.º 1, a pedido dos trabalhadores, o Instituto do Emprego e Formação Profissional procede ao pagamento das despesas de repatriamento por conta da caução.

6. O disposto no artigo 7.º é aplicável à caução referida na alínea a) do n.º 1 sempre que estejam em causa pagamentos de retribuição.

7. A empresa de trabalho temporário tem direito de regresso contra o trabalhador relativamente às despesas de repatriamento se ocorrer despedimento por facto imputável ao trabalhador, denúncia sem aviso prévio ou abandono do trabalho.

Artigo 11.º

Verificação da manutenção dos requisitos

1. A empresa de trabalho temporário deve fazer prova junto do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, até ao final do primeiro trimestre de cada ano, do cumprimento dos requisitos previstos no artigo 5.º, relativamente ao ano anterior

2. Para efeitos da verificação da existência de uma estrutura organizativa adequada, a empresa de trabalho temporário deve ter um número de trabalhadores a tempo completo

que corresponda, no mínimo**,** a 1% do número médio de trabalhadores temporários contratados no ano anterior ou, quando este número for superior a cinco mil, cinquenta trabalhadores a tempo completo.

3. Caso o Instituto do Emprego e Formação Profissional não notifique a empresa de trabalho temporário no prazo previsto no nº1, considera-se que estão cumpridos os requisitos previstos no artigo 5.º.

Artigo 12.º

Suspensão ou cessação da licença

1. O Instituto do Emprego e Formação Profissional suspende, durante dois meses, a licença de exercício de actividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de terceiros 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. O Ministro responsável pela área laboral revoga, sob proposta do Instituto do Emprego e Formação Profissional 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:
a) Contrato de utilização de trabalho temporário com o utilizador;
b) Contrato de trabalho temporário com o trabalhador temporário;
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

1. Os contratos de utilização de trabalho temporário e de trabalho temporário, bem como o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**,** estão sujeitos a forma escrita.
2. Os contratos referidos no número anterior devem conter a identificação e a assinatura das partes e ser redigidos em duplicado, sendo um dos exemplares entregue ao trabalhador.

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 proíbam 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 nº1 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 nº2 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.
6. Em substituição do disposto nos números anteriores, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o inicio da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização nos termos do artigo 443º do Código do Trabalho.

Artigo 17.º
Casos especiais de responsabilidade

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.

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 directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;

f) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias primas;

g) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;

h) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

i) 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;

j) Necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia;

l) 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. Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em postos de trabalho particularmente perigosos para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.

4. Para efeitos do disposto na alínea g) do nº1, considera-se acréscimo excepcional da actividade o acréscimo cuja duração não ultrapasse doze meses.

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 nos números anteriores, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o inicio 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 especificas

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 14º 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 retribuição devida, a que se refere o n.º 1 do artigo 36º, a trabalhador do utilizador que ocupe o mesmo posto de trabalho;
e) 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. Para efeitos da aliena 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 anteriores, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o inicio 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.º4 do artigo 18º, 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 nºs 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 10 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 nº 3 do artigo 19º ou no n.º 3 do artigo 20º considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.
5. Em substituição do disposto nos números anteriores, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o inicio da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização nos termos do artigo 443º do Código do Trabalho.6

Artigo 26.º
Menções obrigatórias

1. O contrato de trabalho temporário a termo deve conter as seguintes menções:
a) Nome ou denominação e domicilio 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) Retribuição;
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 inicio 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 ou, doze meses, quando o motivo justificativo invocado pelo utilizador seja a alínea g) do nº1 do artigo 18º, incluindo renovações, podendo estas ocorrer enquanto se mantenha a causa justificativa da sua celebração.
2. 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 g) do nº1 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.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

Artigo 30.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 31.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 retribuição 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 inicio da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização nos termos do artigo 443º do Código do Trabalho.

Artigo 32.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.

Capítulo IV

Condições de trabalho

Artigo 33.º

Enquadramento dos trabalhadores temporários

1. O trabalhador cedido temporariamente ao abrigo de contrato de utilização não é incluído no efectivo do pessoal do utilizador para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados, excepto no que respeita à organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e para efeitos de qualificação enquanto tipo de empresa.
2. O utilizador deve incluir na elaboração do balanço social a informação relativa ao trabalhador que lhe seja cedido temporariamente ao abrigo de contrato de utilização.
3. O trabalhador nas situações referidas nos números anteriores não é considerado para efeitos do balanço social da empresa de trabalho temporário, devendo ser incluído no mapa do quadro de pessoal desta, elaborado de acordo com a portaria do Ministro responsável pela área laboral.

Artigo 34.º
Substituição do trabalhador temporário

1. Salvo acordo em contrário, a cessação ou suspensão do contrato de trabalho temporário ou do contrato por tempo indeterminado para cedência temporária por facto respeitante ao trabalhador não envolve a cessação do contrato de utilização, devendo a empresa de trabalho temporário, no prazo de quarenta oito horas, 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 quinze ou trinta dias de permanência do trabalhador ao serviço do utilizador, consoante o contrato tenha duração inferior ou igual ou superior a seis meses, este comunicar àquela que recusa o trabalhador ou sempre que em procedimento disciplinar se verifique a suspensão preventiva do trabalhador temporário.

Artigo 35.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 deve informar 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 36.º

Retribuição e férias

1. O trabalhador cedido 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 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. 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 retribuição base.

5. 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 37.º

Retribuição das férias e subsídio de Natal

A retribuição 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 as compensações referidas no artigo 32.º e os períodos correspondentes.

Artigo 38.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.
4. A empresa de trabalho temporário deve afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, um por cento do seu volume anual de negócios nesta actividade.

Artigo 39.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 40.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. Nas situações a que se refere o artigo 10º, será entregue pela empresa de trabalho temporário uma cópia do contrato de trabalho temporário na instituição de segurança social competente
3. A empresa de trabalho temporário é obrigada a transferir a responsabilidade pela indemnização devida por acidente de trabalho para empresas legalmente autorizadas a realizar este seguro.

Artigo 41.º

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

1. Os trabalhadores temporários são considerados, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário, para efeitos de aplicação do regime relativo às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, sempre que estiver em causa matérias respeitantes à empresa de trabalho temporário, nomeadamente na constituição das mesmas.
2. Os trabalhadores temporários são considerados, no que diz respeito ao utilizador, 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.

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, do nº2 do art.14º, das alíneas a) e c) a f) do n.º 1 do artigo 26.º, e do n.º 2 do artigo 40º;
b) Imputável ao utilizador, a violação do artigo 22º, do nº2 do artigo 33º e dos nºs 1 e 3 do artigo 35º;
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 nºs. 3, 4, 5, 6 e 7 do artigo 6.º, do n.º 1 do artigo 10º, da alínea a) do n.º 1 do artigo 31º, do artigo 32.º e do artigo 38.º;
b) Imputável ao utilizador, a violação do n.º 2 do artigo 35.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, a violação do n.º 3 do 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 10º;
c) Não inscrição de trabalhadores temporários na segurança social;
d) Atraso por um período superior a trinta dias no pagamento pontual da retribuição 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 38.º
4. As sanções acessórias referidas nos números anteriores são averbadas no registo referido no artigo 8.º.

CAPÍTULO V
Disposições finais e transitórias

Artigo 45.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 noventa dias a contar da data da sua entrada em vigor.

Artigo 46º
Eliminação de certidões

Na data da execução da medida "*Reforçar os canais de comunicação e a partilha da informação pública – Eliminação das certidões*", prevista no Simplex 2006 - Programa de Simplificação Administrativa e Legislativa, deixa de ser exigível a entrega das certidões previstas no nº2 do artigo 5º e no nº1 do artigo 11º.

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