



©Maria Regina Redinha

Trabalho Temporário

Tabela Comparativa

DL 358/89 vs Lei 19/2007

DL 358/89, de 17-10

Artigo 1.º
Âmbito de aplicação

O presente diploma regula o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário, as suas relações contratuais com os trabalhadores temporários e com os utilizadores, bem como o regime de cedência ocasional de trabalhadores.

Artigo 2.º
Conceitos

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

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

b) Trabalhador temporário: pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a sua actividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direcção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário;

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

d) Contrato de trabalho temporário: contrato de trabalho celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores;

e) Contrato de utilização de trabalho temporário: contrato de prestação de serviço celebrado entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a

Lei 19/2007, de 22-05

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 as 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» a 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» a 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» a 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» o 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» o 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

a colocar à disposição daquele um ou mais trabalhadores temporários.

Artigo 3.º

Objecto

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

utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário;

f) «Contrato de utilização de trabalho temporário» o 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.

Artigo 3.º

Objecto e denominação

1—A empresa de trabalho temporário tem por objecto a actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por 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
Autorização prévia

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

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

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

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

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

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

Artigo 4.º
Licença

1—O exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores encontra-se sujeito 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 do artigo 66º ou 67.º 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, enquanto sócio, gerente, director ou administrador, de pessoa colectiva ou singular em período relativamente ao qual existam dívidas aos trabalhadores, fisco ou segurança social resultantes do exercício de actividades anteriores.

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 director 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 n.º 4, consideram-se habilitações e experiência adequadas, cumulativamente:

a) A conclusão com aproveitamento do ensino secundário ou equivalente;

b) Três anos de experiência em actividades desenvolvidas no âmbito do suporte administrativo e organizacional à gestão de recursos humanos ou dois anos de experiência profissional em funções de responsabilidade na área de gestão de recursos humanos ou um 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

Instrução e decisão do procedimento de autorização

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

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

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

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

Artigo 5.º

Procedimento

1— O interessado apresentará o requerimento de licença para o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por 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, o número fiscal de contribuinte, o número do bilhete de identidade e o domicílio ou, no caso de ser pessoa colectiva, a denominação, a sede, o número de pessoa colectiva, o registo comercial actualizado de constituição e de alteração do contrato de sociedade, os 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 actividades anteriores, independentemente de estas se encontrarem ou não cessadas, emitida pela respectiva autoridade fiscal competente;
- c) Certidão comprovativa de situação regularizada perante a segurança social relativamente ao exercício de actividades anteriores, independentemente de estas se encontrarem ou não cessadas, emitida pelos serviços de segurança social competentes;
- d) Documentos emitidos pelas autoridades competentes comprovativos 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 pelo serviço com competência para a inspecção do trabalho e pelo serviço com competência para a inspecção das actividades económicas;
- f) Cópia do contrato de sociedade, sendo pessoa colectiva;
- 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

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

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

licença for concedida;

h) Declaração de que constituirá caução nos termos do artigo 6.º 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 de competência, ficando o efeito da licença para o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por 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 30 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 - O requerente constituirá, a favor do Instituto do Emprego e Formação Profissional, uma caução para o exercício da actividade de trabalho temporário, de valor correspondente a 200 meses da remuneração mínima mensal garantida mais elevada, acrescido do valor da taxa social única incidente sobre aquele montante.

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

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

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

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

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

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

8 - Cessando a actividade da empresa de trabalho temporário, o Instituto do Emprego e Formação Profissional libertará o valor da caução existente, deduzido do que tenha pago por sua conta e do montante suficiente para garantir os créditos

Artigo 6.º
Caução

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

2—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.

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.º 3 será efectuada até 31 de Janeiro de cada ano ou até 30 dias após a publicação do diploma de revisão da retribuição mínima mensal garantida, se posterior.

6—O reforço da caução previsto no n.º 4 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 30 dias, fazer a prova da sua reconstituição.

8—A empresa responsável pelo depósito, garantia bancária na modalidade *on first demand* ou contrato de seguro só poderá

reclamados pelos trabalhadores junto daquele, no prazo de 60 dias a contar da cessação da actividade, até decisão final dos respectivos processos.

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

só poderá proceder à redução ou cessação da garantia prestada mediante autorização prévia expressa do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

9— Cessando o exercício da actividade, os respectivos trabalhadores devem, para efeitos de pagamento através da caução, reclamar os respectivos créditos no prazo de 30 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 15 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 1 do artigo 6.º.

3—A falta de pagamento pontual previsto no n.º 1 deve ser declarada pela empresa empregadora, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa ou impossibilidade, suprida mediante declaração da Inspeção-Geral do Trabalho, após solicitação do trabalhador.

4—Compete ao Instituto do Emprego e Formação Profissional o cumprimento das prestações em mora previstas no n.º 1, 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, 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 oito dias.

6—Compete igualmente ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, a pedido dos titulares dos demais encargos previstos no n.º 2 do artigo 6.º, o cumprimento das prestações em mora superior a 30 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 30 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 7.º

Alvará e registo

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

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

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

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

Artigo 8.º

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 permanentemente actualizado e disponibiliza electronicamente para acesso público o registo nacional das empresas de trabalho temporário, que identifica as empresas licenciadas e aquelas em que ocorra a suspensão da actividade, caducidade ou cessação da licença ou aplicação de sanção acessória, com indicação, face a cada uma, da sua denominação completa, domicílio ou sede social e número de alvará.

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

Artigo 8.º
Deveres

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

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

2 - As empresas de trabalho temporário devem ainda:

- a) Incluir em todos os contratos, correspondência, publicações, anúncios e de modo geral em toda a sua actividade externa o número e a data do alvará de autorização do exercício da actividade;
- b) Comunicar ao centro de emprego competente, até aos dias 15 de Janeiro e de Julho, a relação completa dos trabalhadores cedidos no semestre anterior, com indicação do nome, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, categoria profissional e remuneração de base;
- c) Comunicar à Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas, até aos dias 15 de Janeiro e de Julho, a relação dos trabalhadores cedidos para prestar serviço no estrangeiro no semestre anterior, com indicação do nome, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, profissão, remuneração de base e datas de saída e entrada em território nacional.

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

Artigo 9.º
Deveres

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

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

2—As empresas de trabalho temporário devem ainda:

- a) Incluir em todos os contratos, correspondência, publicações, anúncios e de modo geral em toda a sua actividade externa o número e a data do alvará de 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 do 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.

4—O Instituto do Emprego e Formação Profissional, semestralmente, envia à Direcção-Geral das Actividades Económicas a informação relevante para as suas atribuições, obtida nos termos da alínea *b*) do n.º 2.

Artigo 12.º

Trabalho no estrangeiro

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

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

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

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

Artigo 10.º

Trabalho no estrangeiro

1—Sem prejuízo da prestação de caução referida no n.º 2 do artigo 6.º, 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 2 do artigo 6.º.

3—A empresa de trabalho temporário deve, ainda, comunicar com cinco dias de antecedência à Inspeção-Geral do Trabalho a identidade dos trabalhadores a ceder para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, 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 n.ºs 2 e 7 a 10 do artigo 6.º 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 1.º 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 tem de 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 5000, 50 trabalhadores a tempo completo.

3—Caso o Instituto do Emprego e Formação Profissional não notifique a empresa de trabalho temporário no prazo previsto no n.º 1, 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 12 meses, por motivo diverso da proibição ou interdição do exercício da actividade.

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.

4—É proibido à empresa de trabalho temporário cobrar aos candidatos a emprego temporário, directa ou indirectamente, quaisquer importâncias em numerário ou espécie.

Artigo 14.º

Forma

1—Os contratos de utilização de trabalho temporário, de trabalho temporário e 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 do contrato de trabalho temporário entregue ao trabalhador.

Artigo 15.º

Nulidades

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

Artigo 25.º

Nulidades

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

Artigo 15.º

Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas dos contratos de utilização, de trabalho temporário ou 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 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.

6—Em substituição do disposto nos números anteriores pode o trabalhador optar, nos 30 dias após o início da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização nos termos do artigo 443.º do Código do Trabalho.

Artigo 16.º

Responsabilidade do utilizador

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

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

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

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

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

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.

Artigo 9.º

Condições gerais de licitude e duração

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

- a) Substituição do trabalhador ausente ou que se encontre impedido de prestar serviço;
- b) Necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- c) Acréscimo temporário ou excepcional de actividade, incluindo o devido a recuperação de tarefas ou da produção;
- d) Tarefa precisamente definida e não duradoura;
- e) Actividade de natureza sazonal ou outras actividades económicas cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado ou de outra causa relevante;
- f) Necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas por flutuações da actividade durante dias ou partes do dia, desde que a utilização não ultrapasse, semanalmente, metade do período normal de trabalho praticado no utilizador;
- g) Necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia;
- h) Necessidades de mão-de-obra para a realização de projectos com carácter temporal limitado, designadamente instalação e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparações industriais.

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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—Não são permitidos contratos 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.

5—Para efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1, considera-se «acrécimo excepcional da actividade» o acréscimo cuja duração não ultrapasse 12 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 30 dias após o início da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização, nos termos do artigo 443.º do Código do Trabalho.

Artigo 11.º

Forma do contrato de utilização

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

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

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

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

4 - Na falta de documento escrito ou no caso de omissão da menção exigida pela alínea b) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador com base

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 e do regime geral da segurança social, da modalidade adoptada para os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e dos respectivos contactos, assim como, quanto à primeira, o número e a 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) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a postos de trabalho particularmente perigosos, bem como da qualificação profissional requerida pelas funções a desempenhar;
- d) Local de trabalho e período normal de trabalho;
- e) Montante da retribuição devida, a que se refere o n.º 1 do artigo 37.º, a trabalhador do utilizador que ocupe o mesmo posto de trabalho;
- f) Retribuição devida pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
- h) Data da celebração do contrato.

2—Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3—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.

em contrato de trabalho sem termo, celebrado entre este e o trabalhador.

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

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

5—Em substituição do disposto no número anterior, pode o trabalhador optar, nos 30 dias após o início da prestação da actividade ao utilizador, por uma indemnização, nos termos do artigo 443.º 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, podem renovar-se, enquanto se mantenha a sua causa justificativa, até ao limite máximo de dois anos.

2—A duração do contrato de utilização não pode exceder 6 ou 12 meses, consoante o motivo justificativo invocado pelo utilizador seja, respectivamente, o constante da alínea *e*) ou *g*) do n.º 1 do artigo 18.º.

3—A duração do contrato não pode exceder a duração da causa justificativa.

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

Artigo 22.º
Comunicações

O utilizador é obrigado a comunicar aos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho e à comissão de trabalhadores, quando exista, no prazo de cinco dias úteis após a utilização de trabalhadores em regime de trabalho temporário.

Artigo 10.º

Inobservância do prazo

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

Artigo 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 e de trabalhadores contratados a termo no mesmo posto de trabalho quando tenha sido atingida a duração máxima prevista no artigo 21.º, 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.

Artigo 18.º

Celebração de contrato de trabalho temporário

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

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

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

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

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

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

Artigo 19.º

Menções obrigatórias

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

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes e número e data do alvará de autorização para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário;
- b) Indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos e circunstâncias que integram esses motivos;
- c) Categoria profissional ou descrição genérica das funções a exercer;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Remuneração;
- f) Início da vigência do contrato;
- g) Termo do contrato, de acordo com o disposto no artigo 9.º;
- h) Data da celebração.

2 - A falta da menção exigida na alínea

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

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

Artigo 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) Retribuição;
- f) Data de início do trabalho;
- g) Termo do contrato, de acordo com o disposto no artigo 27.º;
- 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 30 dias após o início da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização, nos termos do artigo 443.º 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 dois anos, ou 6 ou 12 meses, quando o motivo justificativo invocado pelo utilizador seja respectivamente o constante da alínea e) ou g) do n.º 1 do artigo 18.º, 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 dois anos, ou 6 ou 12 meses, quando o motivo justificativo invocado seja respectivamente o constante da alínea e) ou g) do n.º 1 do artigo 18.º.

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 388.º e 389.º do Código do Trabalho, consoante se trate de termo certo ou incerto.

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 17.º

Tipos de contratos de trabalho para cedência temporária

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

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

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

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

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

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

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 ou, quando mais favorável, ao previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

Artigo 32.º

Período de inactividade

1—Nos períodos em que não se encontre em situação de cedência temporária, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar a sua actividade à empresa de trabalho temporário.

2—Durante os períodos referidos no número anterior, o trabalhador contratado por tempo indeterminado tem direito à compensação equivalente a dois terços da última retribuição, nunca inferior ao valor da retribuição mínima mensal garantida ou, quando mais favorável, à prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo se o trabalhador continuar a sua actividade na empresa de trabalho temporário, tendo nesse caso direito à retribuição equivalente à actividade desempenhada, sem prejuízo dos limites referidos na alínea *d*) do n.º 1 do artigo anterior.

Artigo 13.º

Enquadramento dos trabalhadores temporários

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

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

Artigo 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 14.º

Substituição do trabalhador temporário

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

2 - Igual obrigação existe para a empresa de trabalho temporário se, durante os primeiros 15 dias de permanência do trabalhador no utilizador, este comunicar àquela que recusa o trabalhador ou sempre que em processo disciplinar se verificar 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 encontrar impedido para a prestação efectiva de trabalho.

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 e 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 15 ou 30 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 verificar a suspensão preventiva do trabalhador temporário.

Artigo 20.º

Regime da prestação de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 35.º

Regime da prestação de trabalho

1—Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, 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 elaborar o horário de trabalho do trabalhador cedido e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquele.

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

4— 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

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1—O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores da empresa ou do estabelecimento do utilizador.

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

- a) Os resultados da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que é afecto e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a postos de trabalho particularmente perigosos, bem como da necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica especial;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;
- d) As condições que permitam o acesso aos postos de trabalho ocupados ou susceptíveis de serem ocupados pelo trabalhador temporário por parte do médico do trabalho ou do técnico de higiene e segurança da empresa de trabalho temporário.

3—A empresa de trabalho temporário deve comunicar ao trabalhador temporário, por escrito e antes da sua cedência ao utilizador, todos os elementos previstos no número anterior.

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

5—O utilizador deve assegurar-se de que o trabalhador foi considerado apto em resultado do exame de saúde, dispõe das qualificações profissionais requeridas e recebeu a informação referida no n.º 2.

6—O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário uma formação

suficiente e adequada às características do posto de trabalho tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.

7—Os trabalhadores expostos a riscos elevados enumerados no n.º 2 do artigo 213.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, ou relativos a postos de trabalho particularmente perigosos devem beneficiar de uma vigilância médica especial a cargo do utilizador, devendo o respectivo médico do trabalho pronunciar-se sobre a existência ou ausência de qualquer contra-indicação e informar o médico do trabalho da empresa de trabalho temporário.

Artigo 21.º
Retribuição

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

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

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

Artigo 37.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 de um utilizador.

4—Os trabalhadores temporários cedidos a utilizadores no estrangeiro por período inferior a oito meses têm 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 38.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 12 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 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.

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

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 22.º

Segurança social e seguro de acidentes de trabalho

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

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

Artigo 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—Nas situações a que se refere o artigo 10.º, 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 42.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.

Artigo 23.º

**Cessação do contrato de trabalho
temporário**

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

Artigo 24.º

Garantias de pagamento

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

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

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

4 - Para efeitos dos números anteriores, o Instituto do Emprego e Formação Profissional deve notificar a empresa de trabalho temporário de que o trabalhador requereu o pagamento de retribuições por conta da caução e de que o mesmo será efectuado se aquela não provar o respectivo pagamento no prazo de oito dias.

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

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

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