

TRABALHO TEMPORÁRIO

ACT

AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO



TRABALHO TEMPORÁRIO



EDITOR
Autoridade para as Condições do Trabalho [ACT]

DESIGN
Atelier Henrique Cayatte

IMPRESSÃO
Palmigráfica

TIRAGEM
1000 exemplares
Março 2008

TRABALHO TEMPORÁRIO

Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio

O que é o trabalho temporário?

Relação de trabalho triangular em que uma entidade empregadora (empresa de trabalho temporário) contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre um trabalhador (trabalhador temporário), colocando-o a prestar a sua actividade numa outra entidade (utilizador) que o recebe e exerce, de forma delegada, os poderes de autoridade e direcção.

O que é uma empresa de trabalho temporário (ETT)?

Pessoa singular ou colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária a utilizadores da actividade de trabalhadores que admite e retribui.

Artigo
2º, alínea a)

O que é um trabalhador temporário (TT)?

Pessoa que celebra com uma ETT um determinado contrato de trabalho (contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária).

Artigo
2º, alínea b)

O que é um utilizador?

Pessoa singular ou colectiva que ocupa, sob a sua autoridade e direcção trabalhadores cedidos por uma ETT.

Artigo
2º, alínea c)

O que se entende por contrato de trabalho temporário (CTT)?

Contrato de trabalho a termo celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à ETT, que o remunera.

Artigo
2º, alínea d)

O que se entende por contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (CTTI)?

Contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar

Artigo
2º, alínea e)

temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à ETT, que o remunera.

**Artigo
2.º, alínea f)**

O que se entende por contrato de utilização de trabalho temporário (CUTT)?

Contrato de prestação de serviço a termo resolutivo, celebrado entre um utilizador e uma ETT, pelo qual esta se obriga mediante retribuição a ceder um ou mais trabalhadores temporários.

EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE DE CEDÊNCIA TEMPORÁRIA DE TRABALHADORES

**Artigos
4.º e 8.º**

O que é necessário para uma ETT poder exercer a actividade de cedência temporária de trabalhadores?

É necessário uma licença que constará em alvará numerado, cuja atribuição depende cumulativamente da idoneidade, estrutura organizativa adequada, situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social, constituição de uma caução e inclusão da designação “trabalho temporário” na denominação da pessoa singular ou colectiva.

**Artigo
5.º**

Como obter a licença para o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores?

O interessado apresenta requerimento em qualquer centro de emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), que o aprecia.

**Artigos
9.º e 10.º,
n.º 3**

A que comunicações estão obrigadas as ETT?

– Ao IEFP, no prazo de 15 dias, todas as alterações respeitantes ao domicílio ou sede e localização dos estabelecimentos de exercício da actividade, à identificação dos administradores, gerentes ou membros da direcção e ao objecto da respectiva actividade, bem como a sua suspensão ou cessação por iniciativa própria;

- 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 semestre⁽¹⁾ anterior, com indicação do nome, sexo, idade, número de B.I. 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;
- 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, identificação e CAE, localidade e país de execução do contrato;
- À Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), com cinco dias de antecedência, 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 específica e a garantia das prestações médicas, medicamentosas e hospitalares.

A que obrigações está sujeita a ETT que celebre contratos para utilização de trabalhadores no estrangeiro?

- Constituir, a favor do IEF, uma caução específica no valor de 10% das retribuições correspondentes à duração previsível dos contratos, no mínimo de 2 meses de retribuição ou no valor das retribuições se o contrato durar menos de 2 meses, acrescido do custo das viagens para repatriamento;
- Garantir aos trabalhadores prestações médicas, medicamentosas e hospitalares sempre que aqueles não beneficiem das mesmas prestações no país de acolhimento, através de seguro

**Artigo
10.º,
n.º 1**

1) O legislador fala em relação anual, mas parece ser lapso.

que garanta o pagamento de despesas de valor pelo menos igual a seis meses de retribuição;

– 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.

RELAÇÕES CONTRATUAIS

Artigo 13.º

Quais os contratos que uma ETT deve celebrar para o exercício do trabalho temporário?

- Contrato de utilização de trabalho temporário com o utilizador, que deve ser celebrado a termo resolutivo certo ou incerto;
- Contrato de trabalho temporário com o trabalhador temporário, o qual deve ser celebrado a termo certo ou incerto;
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Artigo 14.º

Como devem ser celebrados estes contratos?

De forma escrita, em duplicado, com a identificação e assinatura das partes, sendo uma das vias do contrato para o trabalhador.

CONTRATO DE UTILIZAÇÃO

Artigo 18.º

Em que circunstâncias podem ser celebrados CUTT?

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador que se encontre ausente pelos seguintes motivos: temporariamente impedido de prestar serviço; em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento; em situação de licença sem retribuição e substituição de trabalhador a

tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

– Para preenchimento de lugares vagos quando já decorra o processo de recrutamento;

– Actividades sazonais;

– Acréscimo excepcional da actividade da empresa;

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

– Por 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; para prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia;

– Para a realização de projectos com carácter temporal limitado, designadamente instalação e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparações industriais.

Quais são os elementos obrigatórios que devem constar de um CUTT?

– Identificação e domicílio dos contraentes, números de contribuinte e do regime geral da Segurança Social, modalidade adoptada para o Serviço de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) e respectivos contactos, número e data do alvará da licença da ETT para o exercício de actividades;

– Motivos fundamentados do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;

– Caracterização do posto de trabalho a preencher, respectivos riscos profissionais e qualificação profissional requerida pelas funções a desempenhar;

– Local de trabalho e período normal de trabalho;

– Montante da retribuição devida ao trabalhador temporário e à ETT, pelo utilizador;

– Início e duração, certa ou incerta, do contrato;

– Data da sua celebração.

**Artigo
20.º,
n.º 1**

**Artigo
20.º,
n.º 2 e 3**

Quais as consequências de o contrato de utilização não conter os elementos indicados na resposta anterior?

Se o contrato não for reduzido a escrito e não indicar os motivos fundamentados do recurso ao trabalho temporário, este contrato considera-se sem termo e o trabalhador com vínculo ao utilizador.

**Artigo
20.º,
n.º 6**

O que deve o utilizador exigir à ETT no momento da celebração do CUTT?

Deve exigir a cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho, que englobe o trabalhador temporário e as funções que ele irá desempenhar ao abrigo do CUTT.

**Artigos
18.º,
n.º 2
e 21.º**

Qual é a duração máxima de um CUTT?

Em regra a duração do contrato não pode exceder a duração da causa justificativa e até ao limite máximo de 2 anos. Nos casos de preenchimento de lugares vagos, enquanto decorra o processo de recrutamento, não pode exceder 6 meses; nos casos de acréscimo excepcional da actividade da empresa, não pode exceder 12 meses.

**Artigo
23.º**

O que acontece se o CUTT cessar e o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador?

Decorridos 10 dias após a cessação do CUTT, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador, com base em contrato sem termo, celebrado entre este e o trabalhador.

**Artigo
24.º**

Atingida a duração máxima do CUTT, pode o utilizador celebrar novos contratos para o mesmo posto de trabalho?

Não. A utilização de trabalhadores temporários ou a contratação de trabalhadores a termo só se pode verificar após

decurso de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

Excepções:

- Nova ausência do trabalhador substituído;
- Acréscimo excepcional de necessidade de mão-de-obra temporária em actividades sazonais.

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Em que circunstâncias podem ser celebrados CTT a termo (certo ou incerto)?

Nas situações previstas para a celebração do contrato de utilização.

**Artigo
25.º,
n.º 1**

Quais são os elementos obrigatórios que devem constar de um CTT a termo (certo ou incerto)?

- Identificação e domicílio dos contraentes, número e data do alvará de licenciamento para o exercício da actividade de ETT;
- Indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato com menção concreta dos factos que integram esses motivos;
- Actividade contratada;
- Local e período normal de trabalho;
- Retribuição;
- Data de início do trabalho;
- Termo do contrato;
- Data da celebração.

**Artigo
26.º,
n.º 1**

Quais as consequências de o CTT não conter os elementos indicados na resposta anterior?

Se o contrato não for reduzido a escrito e em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato de termo, considera-se que o trabalho é prestado pelo

**Artigo
26.º,
n.º 2 e 4**

trabalhador à ETT em regime de contrato de trabalho sem termo. Na falta de menção do termo do contrato, este considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação.

**Artigo
27.º**

Qual é a duração máxima de um CTT a termo certo e a termo incerto?

Em regra a duração do CTT a termo certo dura pelo tempo acordado, enquanto o CTT a termo incerto dura por todo o tempo necessário à satisfação das necessidades temporárias do utilizador, não podendo os mesmos exceder 2 anos. Nos casos de preenchimento de lugares vagos, enquanto decorra o processo de recrutamento, não podem exceder 6 meses; nos casos de acréscimo excepcional da actividade da empresa, não podem exceder 12 meses.

**Artigo
28.º**

Um CTT pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses?

Sim.

**Artigo
29.º**

Em que condições caduca o CTT?

O CTT a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comuniquem por escrito, respectivamente, com 15 ou 8 dias antes do prazo do contrato acabar, a vontade de o fazer cessar.

No caso de CTT a termo incerto, prevendo-se a ocorrência do termo, o contrato caduca quando o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7 dias (duração do contrato até 6 meses) e 30 dias (contrato de 6 meses até 2 anos).

CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA CEDÊNCIA TEMPORÁRIA

Quais são os elementos obrigatórios que devem constar de um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária?

- Aceitação expressa por parte do trabalhador que a ETT o ceda temporariamente a utilizadores;
- Actividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;
- Número e data do alvará da ETT;
- 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 – IRCT).

**Artigo
31.º,
n.º 1**

Quais as consequências de um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária não conter os elementos indicados na resposta anterior?

Se o contrato não for reduzido a escrito, ou perante a omissão ou insuficiência da aceitação expressa por parte do trabalhador em que a ETT o ceda temporariamente a utilizadores, e/ou da indicação da actividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como da área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador à ETT em regime de contrato sem termo.

**Artigo
31.º,
n.º 2**

Quais os direitos do trabalhador no período em que não se encontra em situação de cedência temporária?

Nestes períodos, denominados períodos de inactividade, o tra-

**Artigo
32.º**

balhador pode prestar a sua actividade à ETT, tendo neste caso direito à retribuição equivalente à actividade desempenhada ou, assim não sendo, terá 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 IRCT.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 35.º

Qual o regime de prestação de trabalho a que o trabalhador está sujeito 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.

O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador cedido e marcar os períodos de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquela.

No entanto, o poder disciplinar cabe, em exclusivo, à ETT.

Artigo 36.º, n.º 1 e 2

Quais as obrigações do utilizador para com a ETT em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST)?

Antes da colocação do trabalhador temporário, o utilizador deve informar, por escrito, a ETT sobre:

- 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;
- As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

- As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática;
- 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 ETT.

Que informação deve a ETT prestar ao trabalhador temporário em matéria de SHST?

Por escrito e antes da sua cedência, toda a informação constante da resposta anterior.

**Artigo
36.º,
n.º 3**

Quem deve promover os exames de saúde?

Os exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais são da responsabilidade da ETT.

**Artigo
36.º,
n.º 4**

Quais os trabalhadores que devem beneficiar de uma vigilância médica especial?

Os trabalhadores expostos a riscos elevados ou relativos a postos de trabalho particularmente perigosos devem beneficiar de uma vigilância médica especial a cargo do utilizador.

**Artigo
36.º,
n.º 7**

Os trabalhadores podem ocupar postos de trabalho particularmente perigosos?

Não, salvo se tiverem qualificação profissional específica para ocuparem esses postos.

**Artigo
18.º,
n.º 3**

O trabalhador temporário tem direito a formação profissional?

Sim.

Promovida pela ETT, sempre que a duração do contrato exceda três meses. Assegurada pelo utilizador, a suficiente e adequada às características do posto de trabalho tendo em conta a sua

**Artigos
e 36.º,
n.º 6
e 39.º**

qualificação profissional e experiência, independentemente da duração do contrato.

**Artigo
37.º,
n.º 1 e 2**

A que retribuição tem direito o trabalhador temporário?

À retribuição mínima fixada na lei ou em IRCT 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 IRCT aplicável à ETT.

O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo da duração do contrato de trabalho temporário, a férias, subsídio 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.

**Artigo
37.º,
n.º 4 e 5**

A que retribuição tem direito o trabalhador temporário, quando cedido a utilizador no estrangeiro?

Se cedido por período inferior a 8 meses tem direito à mesma definida na resposta anterior, acrescida de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 25% do valor da retribuição base.

Não se aplica o disposto no parágrafo anterior 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 previsto na lei geral.

**Artigo
41.º**

A quem compete o cumprimento das obrigações sociais e a transferência da responsabilidade por acidentes de trabalho?

À ETT.

OUTRAS INFORMAÇÕES

– É proibido à ETT cobrar aos candidatos a emprego temporário, directa ou indirectamente, quaisquer importâncias em numérico e em espécie.

**Artigo
13.º,
n.º 4**

– São nulas as cláusulas dos contratos de utilização, de trabalho temporário ou de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, que proibam a celebração de um contrato entre o trabalhador cedido e o utilizador ou que, no caso de celebração de tal contrato, imponham ao utilizador ou ao trabalhador o pagamento de uma indemnização ou compensação à ETT.

**Artigo
15.º**

– São nulos os contratos de utilização, de trabalho temporário e de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, celebrados por ETT não licenciada. Se tal acontecer, considera-se que o trabalho é prestado à ETT em regime de contrato de trabalho sem termo.

**Artigo
16.º,
n.º 1 e 3**

– 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. Se tal acontecer, considera-se que o trabalho é prestado à empresa que realizou a cedência, em regime de contrato de trabalho sem termo.

**Artigo
16.º,
n.º 2 e 4**

– Caso o trabalhador seja cedido a um utilizador por uma ETT licenciada, sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.

**Artigo
16.º,
n.º 5**

