

<b>TRABALHO TEMPORÁRIO</b>	
<b>O QUE DIZ A LEI</b>	<b>OBSERVAÇÕES</b>
<p><b>Trabalho Temporário assenta numa relação triangular traduzida nos seguintes contratos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Contrato de Trabalho Temporário</u> Ou</li> <li>• <u>Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado para Cedência Temporária</u></li> </ul> <p style="text-align: right;">} Celebrados entre uma empresa de trabalho temporário (ETT) e um trabalhador</p> <p style="text-align: center;">E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Contrato de utilização de trabalho temporário</u> – celebrado entre uma empresa de trabalho temporário (ETT) e um utilizador (pessoa individual ou colectiva)</li> </ul> <p>Noção</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contrato de trabalho Temporário</b> – contrato de trabalho a termo celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à ETT e dela recebendo a retribuição;</li> <li>• <b>Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária</b> – contrato de trabalho por tempo, indeterminado celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à ETT e dela recebendo a retribuição;</li> <li>• <b>Contrato de utilização de trabalho temporário</b> – contrato de prestação de serviços a termo celebrado entre um utilizador e uma ETT, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.</li> </ul> <p><b>Cedência ilícita de trabalhador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• São nulos os contratos de trabalho temporário ou por tempo indeterminado para cedência temporária celebrados por uma ETT que não possua a respectiva licença. Considera-se neste caso, que o</li> </ul>	<p>Art.º 172.º do CT</p> <p>Art.º 173.º do CT</p>

trabalho é prestado à ETT em regime de contrato de trabalho sem termo.

- É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário, pelo qual uma cede a outra um trabalhador para que seja posteriormente cedido a um terceiro. Considera-se neste caso que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo.
- No caso do trabalhador ser cedido a utilizador por uma ETT licenciada, mas sempre que tenha celebrado com esta qualquer contrato, considera-se que o trabalho é prestado a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.
- Nas situações referidas o trabalhador pode optar por uma indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades, não podendo ser inferior a três meses, desde que o faça nos 30 dias iniciais da prestação de trabalho.

#### **Casos especiais de responsabilidade da ETT ou do utilizador**

- A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por parte de ETT não licenciada responsabiliza solidariamente a ETT e o utilizador pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos três anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes.
- O utilizador é subsidiariamente responsável pelos créditos do trabalhador relativos aos primeiros 12 meses de trabalho e pelos respectivos encargos sociais.

Art.º 174.º do CT

### **CONTRATO DE UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

#### **Situações em que pode ser celebrado**

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador por motivo de:
  - Impedimento temporário de prestar trabalho;
  - Ter pendente em juízo uma acção de apreciação de ilicitude de despedimento;
  - Licença sem retribuição;
  - Passar a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- ◆ Actividade sazonal;
- ◆ Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- ◆ Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- ◆ Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de

Art.º 175.º e 176.º do CT

<p>recrutamento para o seu preenchimento;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinado por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia;</li> <li>◆ Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social durante o dia ou partes do dia;</li> <li>◆ Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação da empresa, montagem ou reparação industrial.</li> </ul> <p>É nulo o contrato de utilização de trabalho temporário celebrado fora das situações referidas. Neste caso, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.</p> <p><b>Formalismo do contrato de utilização de trabalho temporário</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Está sujeito a forma escrita;</li> <li>● Deve conter: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, n.º de contribuinte e de segurança social e, relativamente à ETT, o respectivo número e data do alvará da licença</li> <li>○ Motivo justificativo</li> <li>○ Caracterização do posto de trabalho (designadamente, dos respectivos riscos)</li> <li>○ Local e período normal de trabalho</li> <li>○ Retribuição dos trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções</li> <li>○ Pagamento devido pelo utilizador à ETT</li> <li>○ Início e duração certa ou incerta do contrato</li> <li>○ Data da celebração do contrato.</li> </ul> </li> <li>● Deve anexar também cópia da apólice de seguro de acidente de trabalho que englobe o trabalhador temporário.</li> <li>● Será nulo se não observar a forma escrita, ou não contiver o motivo justificativo expresso, considerando-se o trabalho prestado ao utilizador em regime de contrato sem termo.</li> <li>● Deve anexar ainda documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação de trabalho ou a mecanismo equivalente, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento da compensação que caberia ao Fundo ou ao ME.</li> </ul> <p><b>Duração</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● O contrato de utilização de trabalho temporário pode ser celebrado a termo certo ou incerto, não podendo exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos.</li> <li>● Se o motivo justificativo for o da vacatura de posto de trabalho ou o acréscimo excepcional de actividade da empresa, a duração máxima será, respectivamente, de 6 ou 12 meses.</li> </ul>	<p>Art.º 177.º do CT</p> <p>red. da Lei 23/2012</p> <p>Art.º 178.º do CT</p>
---	--

- Considera-se como único contrato o que seja objecto de renovações.
- Caso o trabalhador continue ao serviço do utilizador passados 10 dias a contar da cessação do contrato, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

### **Proibição de contratos sucessivos**

É proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrido um período de tempo igual a um terço da duração do contrato, sempre que este tenha completado a duração máxima de utilização, excepto quando se verifique:

- Nova ausência do trabalhador substituído
- Acréscimo de necessidade de mão-de-obra em actividade sazonal.

Art.º 179.º do CT

## **CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

### **Admissibilidade**

- O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração do contrato de utilização.
- É nulo o termo estipulado em violação do atrás referido, considerando-se o trabalho efectuado em execução do contrato como prestado à ETT em regime de contrato de trabalho sem termo.

Art.º 180.º do CT

### **Formalismos do contrato de trabalho temporário**

- Está sujeito à forma escrita.
- Deve conter:
  - Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes;
  - Número e data do alvará da licença da ETT;
  - Motivos justificativos da celebração do contrato com menção concreta dos factos;
  - Actividade contratada;
  - Local e período normal de trabalho;
  - Retribuição;
  - Data de início do trabalho;
  - Termo do contrato;
  - Data da celebração.
- Na falta de documento escrito ou da falta ou insuficiência da

Art.º 181.º do CT

indicação do motivo justificativo da celebração do contrato considera-se que o trabalho é prestado à ETT em regime de contrato a termo.

- Sempre que o contrato de trabalho temporário não estipule o seu termo considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida qualquer renovação.

#### **Duração do contrato de trabalho temporário**

- A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a duração do contrato de utilização.
- O contrato de trabalho temporário a termo certo pode ser celebrado por período inferior a seis e pode ser renovado enquanto se mantiver o motivo justificativo.
- A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder:
  - 6 meses – em caso de vacatura de posto de trabalho, quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
  - 12 meses – em caso de acréscimo excepcional de actividade da empresa.
  - 24 meses – nas demais situações.
- O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação das necessidades temporárias do utilizador, não podendo porém ultrapassar os 6,12 ou 24 meses acima referidos.
- Para o cômputo do tempo de duração é incluído o tempo de duração de contrato de trabalho a termo, de contrato de trabalho temporário ou de prestação de serviços, para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador.

Art.º 182.º do CT

#### **CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA CEDÊNCIA TEMPORÁRIA**

##### **Forma e conteúdo**

- Está sujeito a forma escrita.
- Deve conter:
  - Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes;
  - Aceitação expressa do trabalhador da cedência temporária a

Art.º 183.º do CT

- utilizadores;
- Actividade contratada, descrição genérica de funções e área geográfica a que o trabalhador está adstrito a exercer funções;
  - Retribuição mínima durante as cedências que ocorram.

*Período sem cedência temporária*

- No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador pode prestar actividade à empresa de trabalho temporário.
- Durante este período o trabalhador tem direito:
  - Caso não exerça actividade – a compensação prevista em IRCT ou no valor de 2/3 da última retribuição ou a 2/3 da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;
  - Caso exerça actividade na ETT – a retribuição correspondente à actividade desempenhada, sem prejuízo do valor referido no contrato de trabalho anterior.

Art.º 184.º do CT

**REGIME DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO DE TRABALHADOR TEMPORÁRIO**

**Condições de trabalho**

- O trabalhador temporário pode ser cedido a mais que um utilizador, ainda que não tenha um contrato por tempo indeterminado para cedência temporária, desde que o contrário não conste do respectivo contrato.
- Durante a cedência, está sujeito ao regime aplicável ao utilizador, no que respeita a:
  - Modo de prestação
  - Lugar
  - Duração
  - Suspensão do contrato de trabalho
  - Segurança
  - Saúde
  - Acesso a equipamentos sociais
- Cabe ao utilizador elaborar o horário de trabalho e marcar o período de férias.

Art.º 185.º do CT

- Durante a cedência, o exercício do poder disciplinar cabe à ETT.
- O trabalhador tem direito à retribuição mínima de IRCT aplicável à ETT ou ao utilizador, que corresponde às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante o que for mais favorável.
- Tem direito a férias, subsídio de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito, na proporção à duração do respectivo contrato.
- A retribuição das férias e dos subsídios de férias e de Natal de trabalhador contratado por tempo indeterminado para cedências temporárias, é calculada com base na média das retribuições auferidas dos últimos 12 meses, excluindo as compensações nos períodos de inactividade.

Art.º 186.º do CT

#### **Segurança e saúde**

- O trabalhador temporário beneficia da mesma protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho dos demais trabalhadores do utilizador.
- Os exames de saúde de admissão, periódicas e ocasionais são da responsabilidade da ETT.
- O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.
- O trabalhador exposto a riscos elevados relativo a posto de trabalho particularmente perigoso deve ter vigilância médica especial, a cargo do utilizador.

Art.º 187.º do CT

#### **Formação Profissional**

- ◆ A ETT deve assegurar formação profissional ao trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato (incluindo renovações ou a soma de contratos de trabalho temporário sucessivos num ano civil) seja superior a três meses.
- ◆ Esta formação profissional deve ter a duração mínima de oito horas, ou uma duração proporcional à duração do contrato, se este for superior a três meses.
- ◆ A ETT não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, incluindo serviços de orientação ou de formação

Art.º 189.º do CT

profissional.

### **Enquadramento do trabalhador temporário**

- Quanto ao utilizador e à ETT – regime relativo a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes ao utilizador ou à ETT, nomeadamente a sua constituição;
- Quanto ao utilizador – determinação das obrigações em função do número de trabalhadores na empresa respeitante à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e classificação do tipo de empresa; informação relativa ao quadro de pessoal e ao relatório anual de actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho;
- Quanto à ETT – determinação das demais obrigações em função do número de trabalhadores na empresa, não incluídas no âmbito do utilizador; informação relativas aos relatórios anuais de formação profissional e das actividades de segurança e saúde no trabalho.

Art.º 190.º do CT

### **Prestações garantidas por caução**

A caução constituída pela ETT garante o pagamento de:

- Crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias;
- Contribuições para a segurança social, em mora por período superior a 30 dias.