



O QUE DEVE SABER SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO

De acordo com as normas previstas
no código de trabalho em vigor

KELLY[®]

**O QUE DEVE SABER SOBRE
NECESSIDADES DE
RECORRER AO TRABALHO
TEMPORÁRIO**

As Empresas de Trabalho Temporário satisfazem, no mercado de trabalho, as necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração que podem ser causadas por vários motivos. Tem de enfrentar a ausência de um dos seus colaboradores (férias, licença de maternidade, doença...)? Precisa de substituir um elemento da sua equipa ou prevê um acréscimo na sua actividade? Pretende reforçar a equipa comercial para o lançamento de um produto? Ou seleccionar um gestor para gerir um processo de fusão? O recurso ao trabalho temporário permite, nestas situações, alcançar os objectivos pretendidos.

Os trabalhadores recebem directrizes de trabalho da empresa utilizadora, de quem dependem funcionalmente. A empresa de trabalho temporário paga os salários, assume os custos de selecção, recrutamento e formação, assegura o desconto e pagamento de todas as obrigações legais previstas por lei (segurança social, seguro de acidentes de trabalho, entre outras). Assim a empresa utilizadora diminui a carga administrativa, ao mesmo tempo que transforma os custos fixos em variáveis.

Nesta brochura pode ficar a saber mais sobre deveres e obrigações da empresa de trabalho temporário, da empresa utilizadora e do trabalhador temporário num contrato de trabalho temporário e sobre todos os aspectos que o caracterizam. Esperamos que esta brochura constitua uma ajuda para utilizadores, actuais ou futuros, desta forma flexível de contratação.



**O QUE DEVE SABER SOBRE
SEGURANÇA, HIGIENE E
SAÚDE NO TRABALHO DA
SUA EMPRESA**

- O utilizador é obrigado a comunicar aos seus serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores com competência nessa matéria, bem como aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, no prazo de cinco dias úteis a utilização de trabalhadores em regime de trabalho temporário;
- O utilizador deve assegurar-se de que o trabalhador foi considerado apto em resultado do exame de saúde, que dispõe das qualificações profissionais requeridas e que recebeu a informação relativa às normas de segurança no trabalho que lhe são aplicáveis;
- 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;
- Os trabalhadores expostos a riscos elevados ou adstritos a postos de trabalho particularmente perigosos devem beneficiar de uma vigilância médica especial a cargo do utilizador.



O QUE DEVE SABER SOBRE FORMALIDADES DO CONTRATO DE UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO



Deve conter as seguintes menções:

- Identificação e domicílio ou sede das partes contratantes;
- Indicação dos respectivos números de contribuinte e do regime geral da segurança social; quanto à empresa de trabalho temporário o número e data de alvará da respectiva licença;
- Assinatura por parte da empresa de trabalho temporário e da empresa utilizadora;
- Indicação fundamentada dos motivos de recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
- Caracterização do posto de trabalho a preencher e os respectivos riscos profissionais associados;
- O local de trabalho e período normal de trabalho;
- Montante da retribuição devida ao trabalhador temporário relativo a trabalhador do utilizador que ocupe o mesmo posto de trabalho;
- Retribuição devida pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
- Data da celebração do contrato.

Outras formalidades:

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

- Modalidade adoptada para os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e respectivos contactos;
- 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 instruções sobre as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;
- 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;
- 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 ao serviço da empresa de trabalho temporário.

O QUE DEVE SABER SOBRE ENQUADRAMENTO DAS NECESSIDADES NOS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS E DURAÇÃO MÁXIMA PREVISTOS NA LEI

(arts. 140 n.º 2 alíneas a) a h), 175º n.º 1 alíneas a) a d) e artigo 182º n.º3 do Código do Trabalho



O contrato de utilização deve ser celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação das necessidades do utilizador e só é permitida nos seguintes casos e duração máxima:

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de trabalhar; – 24 meses
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento; – 24 meses
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição; – 24 meses
- Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado; – 24 meses
- Necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento; – 6 meses
- 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; – 24 meses
- Acréscimo excepcional da actividade da empresa; – 12 meses
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro; – 24 meses
- 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 maioritariamente praticado no utilizador; – 24 meses
- Necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia; – 24 meses
- Necessidades decorrentes da realização de projectos temporários, designadamente instalação e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparações industriais. – 24 meses

Os contratos de utilização de trabalho temporário, podem renovar-se, enquanto se mantenha a sua causa justificativa, não podendo exceder os limites atrás enunciados e previstos na lei.

O QUE DEVE SABER SOBRE RELAÇÕES CONTRATUAIS ENTRE:

- **A SUA EMPRESA**
- **EMPRESA DE TRABALHO
TEMPORÁRIO**
- **TRABALHADOR**



A sua empresa

- 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;
- 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;
- A prova dos motivos que justificam a celebração do contrato de utilização de trabalho temporário cabe ao utilizador;
- 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;
- A empresa utilizadora, após a utilização de trabalhadores em regime de trabalho temporário, tem o prazo de cinco dias úteis para comunicar essa situação à comissão de trabalhadores, quando exista;
- 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;
- O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual, consoante a que for mais favorável e, na proporção do tempo de duração do contrato de trabalho temporário, a férias, subsídios de férias e de Natal, compensação de caducidade do contrato bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual;
- 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.

A empresa de trabalho temporário

- O exercício do poder disciplinar cabe, durante a execução do contrato, à empresa de trabalho temporário;
- Salvo acordo em contrário, a suspensão do contrato de trabalho temporário por facto respeitante ao colaborador temporário não envolve a cessação do contrato de utilização anteriormente celebrado;
- A empresa de trabalho temporário deve colocar à disposição do utilizador, num prazo de quarenta e oito horas, outro trabalhador para substituir aquele cujo contrato cessou ou se encontra suspenso;
- A empresa de trabalho temporário deve substituir o trabalhador, se durante os primeiros 15 ou 30 dias de permanência do trabalhador ao serviço da empresa utilizadora, consoante o contrato tenha duração inferior ou superior a seis meses, o utilizador comunicar que o recusa ou sempre que em processo disciplinar se verifique a sua suspensão;
- Salvo acordo escrito em contrário, 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;
- 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, devendo o utilizador 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 respectivo seguro que englobe o trabalhador temporário e as funções que ele irá desempenhar ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário;
- Compete à empresa de trabalho temporário, no decurso da execução do contrato de utilização, o cumprimento de todas as obrigações legais relativas ao regime geral de segurança social perante os seus trabalhadores temporários;





- Sem prejuízo do previsto no n.º 8 do artigo 131.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, devendo corresponder a um mínimo de oito horas;
- A empresa de trabalho temporário deve afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1% do seu volume anual de negócios nesta actividade.

O trabalhador

- Os trabalhadores temporários são abrangidos pelo regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem;
- 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.

**O QUE DEVE SABER SOBRE
CONSEQUÊNCIAS DA
INOBSERVÂNCIA PELA SUA
EMPRESA DAS REGRAS
APLICÁVEIS AO TRABALHO
TEMPORÁRIO**

- O recurso à utilização de serviços de empresas de trabalho temporário não licenciadas, responsabiliza solidariamente as empresas utilizadoras 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;
- 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;
- 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;
- A falta da indicação fundamentada dos motivos de recurso ao trabalho temporário tem como consequência se considerar que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo podendo o trabalhador, em substituição, optar, nos 30 dias após o início da prestação da actividade ao utilizador ou a terceiro, por uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades, no mínimo 3 meses;
- São nulas as cláusulas do contrato de utilização 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;
- 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, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato incluindo renovações, excepto nos de nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para sua substituição e acréscimos excepcionais de necessidade de mão-de-obra temporária em actividades sazonais;
- 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;
- 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;
- Caso a empresa de trabalho temporário não contrate e mantenha em vigor um seguro de acidentes de trabalho relativo aos trabalhadores temporários ao seu serviço, o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.



www.kellyservices.pt