

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 recrutamento para o seu preenchimento;
- Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinado por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia;
- Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social durante o dia ou partes do dia;

Art.º 175.º e 176.º do CT

- Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação da empresa, montagem ou reparação industrial.

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.

Formalismo do contrato de utilização de trabalho temporário

- Está sujeito a forma escrita;
- Deve conter:
 - 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
 - Motivo justificativo
 - Caracterização do posto de trabalho (designadamente, dos respectivos riscos)
 - Local e período normal de trabalho
 - Retribuição dos trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções
 - Pagamento devido pelo utilizador à ETT
 - Início e duração certa ou incerta do contrato
 - Data da celebração do contrato.
- Deve anexar também cópia da apólice de seguro de acidente de trabalho que englobe o trabalhador temporário.
- 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.

Art.º 177.º do CT

Duração

- 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.
- 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.
- 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.

Art.º 178.º do CT

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 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.

Art.º 181.º do CT

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 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.

Art.º 183.º do CT

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.
- 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.

Art.º 185.º do CT

<ul style="list-style-type: none">• 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. <p>Segurança e saúde</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>Formação Profissional</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 profissional. <p>Enquadramento do trabalhador temporário</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Quanto ao utilizador e à ETT</u> – regime relativo a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes ao utilizador ou à ETT, nomeadamente a sua constituição;• <u>Quanto ao utilizador</u> – determinação das obrigações em função do	<p>Art.º 186.º do CT</p> <p>Art.º 187.º do CT</p> <p>Art.º 189.º do CT</p>
---	--

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.

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.

Art.º 190.º do CT