



Foi aprovado o novo regime do trabalho temporário, o qual altera vários aspectos relativos às empresas de trabalho temporário, aos contratos de utilização e de trabalho temporário, às condições de trabalho e ao regime contra-ordenacional.

Contactos

Susana Vieira

svieira@macedovitorino.com

Sónia Ribeiro

sribeiro@macedovitorino.com

Carla Pinelas

cpinelas@macedovitorino.com

Sara Duarte

sduarte@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, pelo que não deverá ser considerada como aconselhamento profissional. Se precisar de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja nosso cliente, pode contactar-nos por email dirigido a um dos contactos acima referidos.

Novo regime do trabalho temporário

A Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio, aprovou o novo regime do trabalho temporário, e revogou o DL n.º 358/89, de 17 de Outubro, tendo sido introduzidas diversas alterações em relação às empresas de trabalho temporário, aos contratos de utilização e de trabalho temporário, às condições de trabalho e ao regime contra-ordenacional.

Em relação ao funcionamento das empresas de trabalho temporário, algumas das alterações foram: (i) a substituição do regime de autorização prévia pelo de licença; (ii) a impossibilidade de exercício da actividade por quem tenha dívidas aos trabalhadores, ao fisco ou à segurança social, resultantes do exercício da actividade de trabalho temporário, ou por quem tenha feito parte de pessoa colectiva nestas circunstâncias; e (iii) a previsão do mecanismo de execução da caução no caso de falta de pagamento pontual das prestações devidas ao trabalhador.

Para além disso, consagrou-se o pagamento pelo IEFP, em algumas situações e por conta da caução, das despesas de repatriamento de trabalhadores colocados no estrangeiro; a obrigação da prova anual da manutenção dos requisitos de emissão de licença de actividade de cedência temporária de trabalhadores a utilizadores, e suspensão da actividade e posterior revogação decorridos dois meses quando não seja feita esta prova; e proibição expressa de cedência de trabalhadores entre empresas de trabalho temporário para posterior cedência a terceiros.

Quanto ao contrato de utilização, as principais modificações foram (i) a duração máxima do acréscimo excepcional passou a ser de doze meses; (ii) a nulidade dos contratos de utilização celebrados fora das situações previstas; (iii) a possibilidade de renovação dos contratos de utilização enquanto se mantenha a respectiva causa justificativa, até ao limite de dois anos; e (iv) a proibição de sucessão de trabalhadores temporários para o mesmo posto de trabalho quando tenha sido atingida a duração máxima permitida, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

Relativamente aos contratos de trabalho temporário, salientamos a admissibilidade expressa do contrato de trabalho por tempo indeterminado; o limite de dois anos para a duração do contrato de trabalho temporário; a possibilidade de celebração de contratos por períodos inferiores a seis meses; e a aplicação ao contrato de trabalho temporário a termo das regras de caducidade previstas no Código do Trabalho.

Quando os contratos de utilização e de trabalho temporário são nulos, considera-se que o trabalho é prestado aos utilizadores ou às empresas de trabalho temporário em regime de contrato sem termo, podendo o trabalhador optar, nos trinta dias após o início da actividade, por uma indemnização nos termos do artigo 443.º do Código do Trabalho.

As empresas que já exercem a actividade de trabalho temporário terão de se adaptar às novas disposições legais até 22 de Agosto de 2007.

© 2007 Macedo Vitorino & Associados