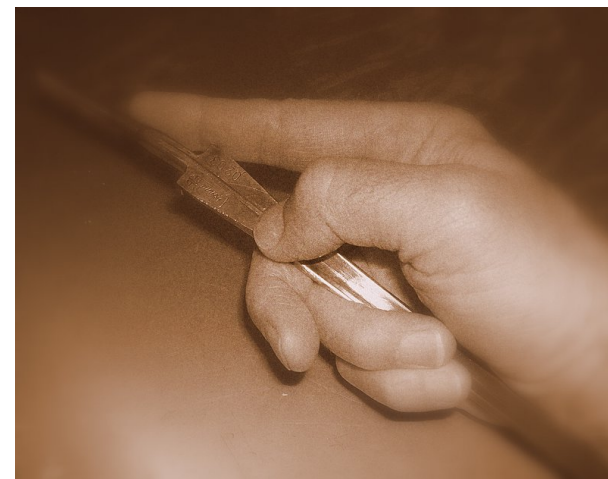


Relações atípicas de emprego

CARACTERES RELAÇÃO TÍPICA	RELAÇÕES ATÍPICAS
ACTIVIDADE DEPENDENTE	"FALSOS INDEPENDENTES" TRABALHO BENÉVOLO
TEMPO INDETERMINADO	CONTRATO A TERMO
UM ÚNICO EMPREGADOR	PLURIEMPREGO
COINCIDÊNCIA ENTRE O EMPREGADOR E O BENEFICIÁRIO DA PRESTAÇÃO	TRABALHO TEMPORÁRIO CEDÊNCIA OCASIONAL
HORÁRIO COMPLETO	TRABALHO A TEMPO PARCIAL TRABALHO À CHAMADA (LABOUR CALL)
LOCAL DE TRABALHO DETERMINADO	TELETRABALHO MÓVEL EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO
LOCAL DE TRABALHO NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA	TRABALHO NO DOMICÍLIO, TELETRABALHO OU EM EMPRESAS PRESTAÇÃO DE SERVIÇO
POSTO DE TRABALHO EXCLUSIVAMENTE OCUPADO POR UM TRABALHADOR	PARTILHA EMPREGO (JOB SPLITTING) "CONTRATOS DE SOLIDARIEDADE"
POSSIBILIDADE CARREIRA EVOLUTIVA	TRABALHO TEMPORÁRIO TRABALHO A TEMPO PARCIAL
REMUNERAÇÃO QUE ASSEGURA A MAIOR PARTE DO RENDIMENTO FAMILIAR	TEMPO PARCIAL, GRANDE PARTE DA ACTIVIDADE FEMININA

Trabalho Temporário



Modalidades do contrato de trabalho

Contrato a termo resolutivo
Trabalho a tempo parcial
Trabalho intermitente
Comissão de serviço
Teletrabalho
Trabalho temporário

Trabalho Temporário – evolução legislativa

DL 358/89, de 17-10

Rectificado Declaração nº 276IA1/89, de 30-11-89

Alterado pela Lei 39/96, de 31-08

Alterado pela Lei 146/99, de 1-09

LEI 19/2007, de 22-05

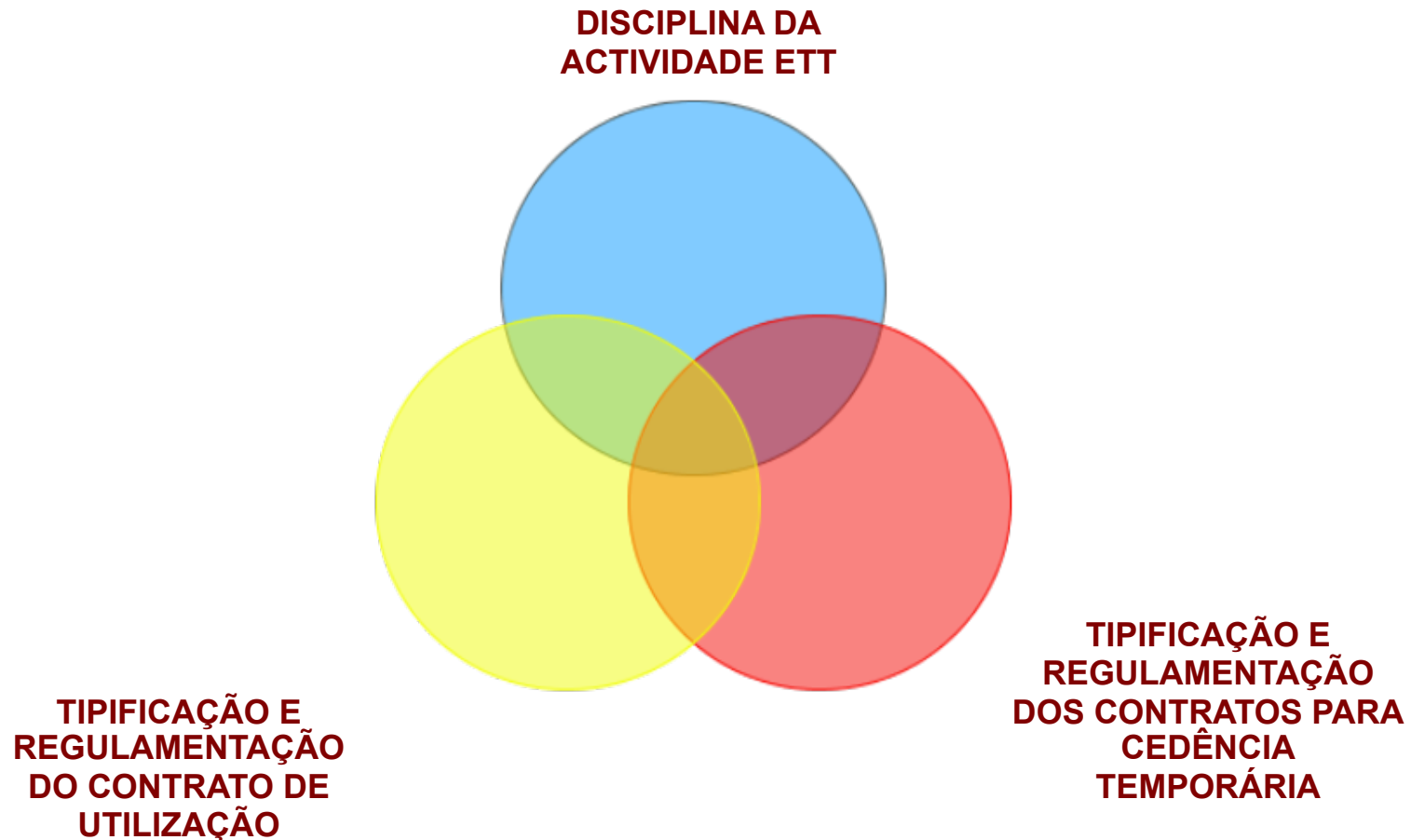
revogada

LEI 7/2009, de 12-02 (Código Trabalho)

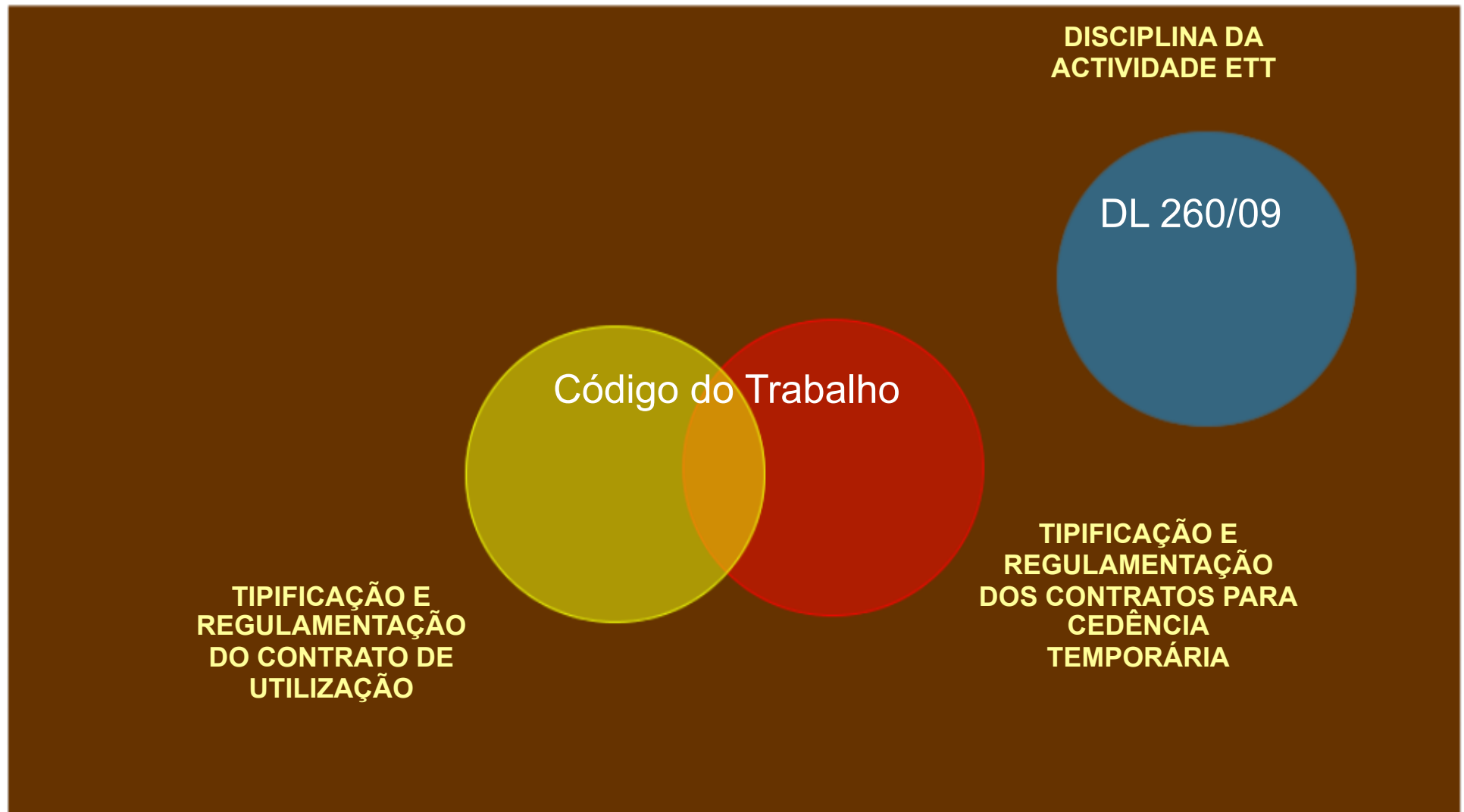
Alterado pela Lei 53/2011, de 14 de Outubro

DL 260/2009, de 25-09 (ETT)

Estrutura do Regime Jurídico do Trabalho Temporário (do DL 358/89 até à revisão CT)



Estrutura do Regime Jurídico do Trabalho Temporário (após a revisão CT e vigência do DL 260/09)



Trabalho Temporário – Directiva 2008/104/CE

(transposição até 5 de Dezembro de 2011)

Art. 1 Âmbito de aplicação

Art. 2 Objectivo

Art. 3 Definições

Art. 4 Reexame das restrições ou proibições

Art. 5 Princípio da igualdade de tratamento

Art. 6 Acesso ao emprego, aos equipamentos colectivos e à formação profissional

Art. 7 Representação dos trabalhadores temporários

Art. 8 Informação dos representantes dos trabalhadores

Art. 9 Requisitos mínimos

Art. 10 Sanções

Art. 11 Aplicação

Art. 12 Reexame pela Comissão

Art. 13 Entrada em vigor

Art. 14 Destinatários

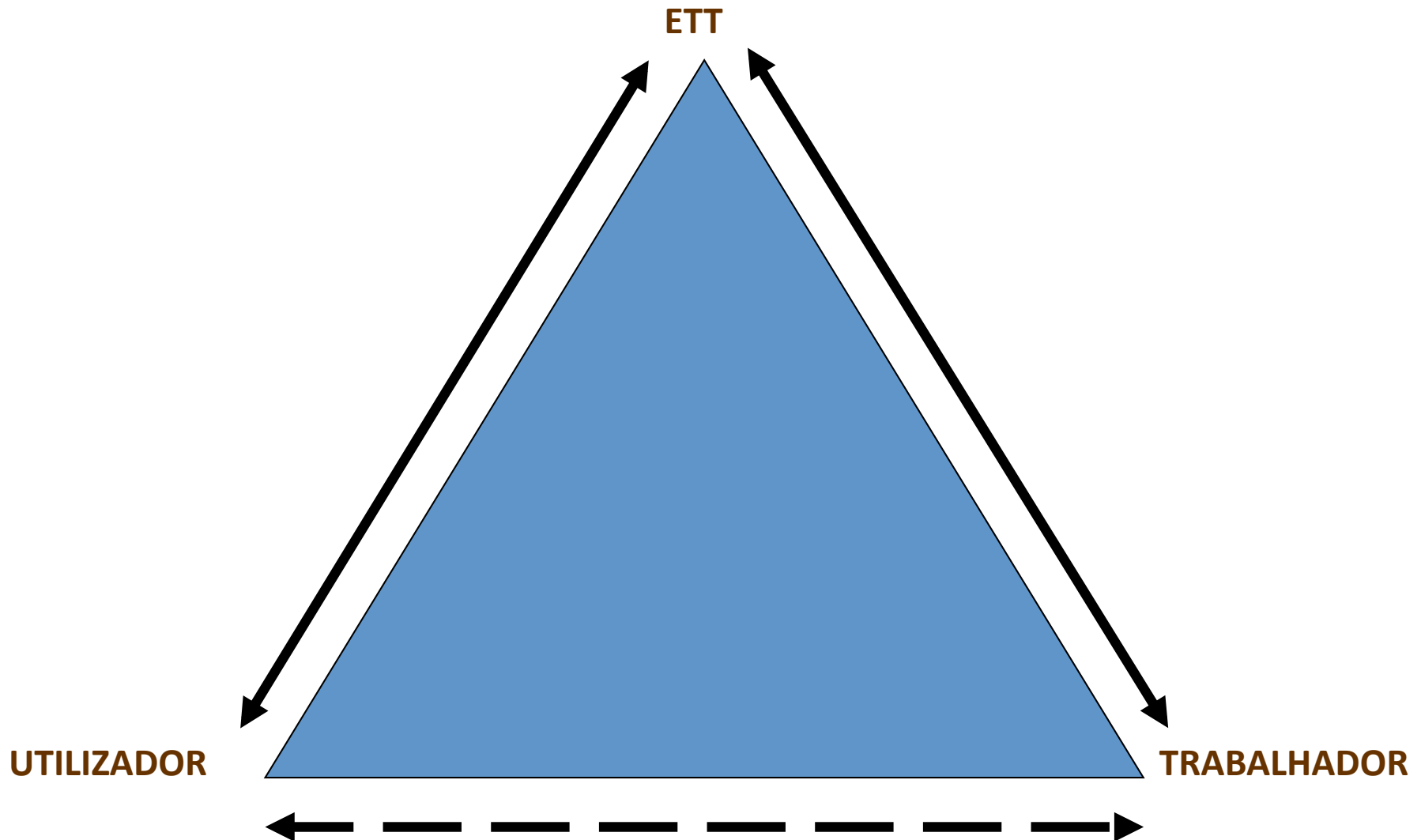
Trabalho Temporário – Directiva 2008/104/CE

(Artigo 4.º)

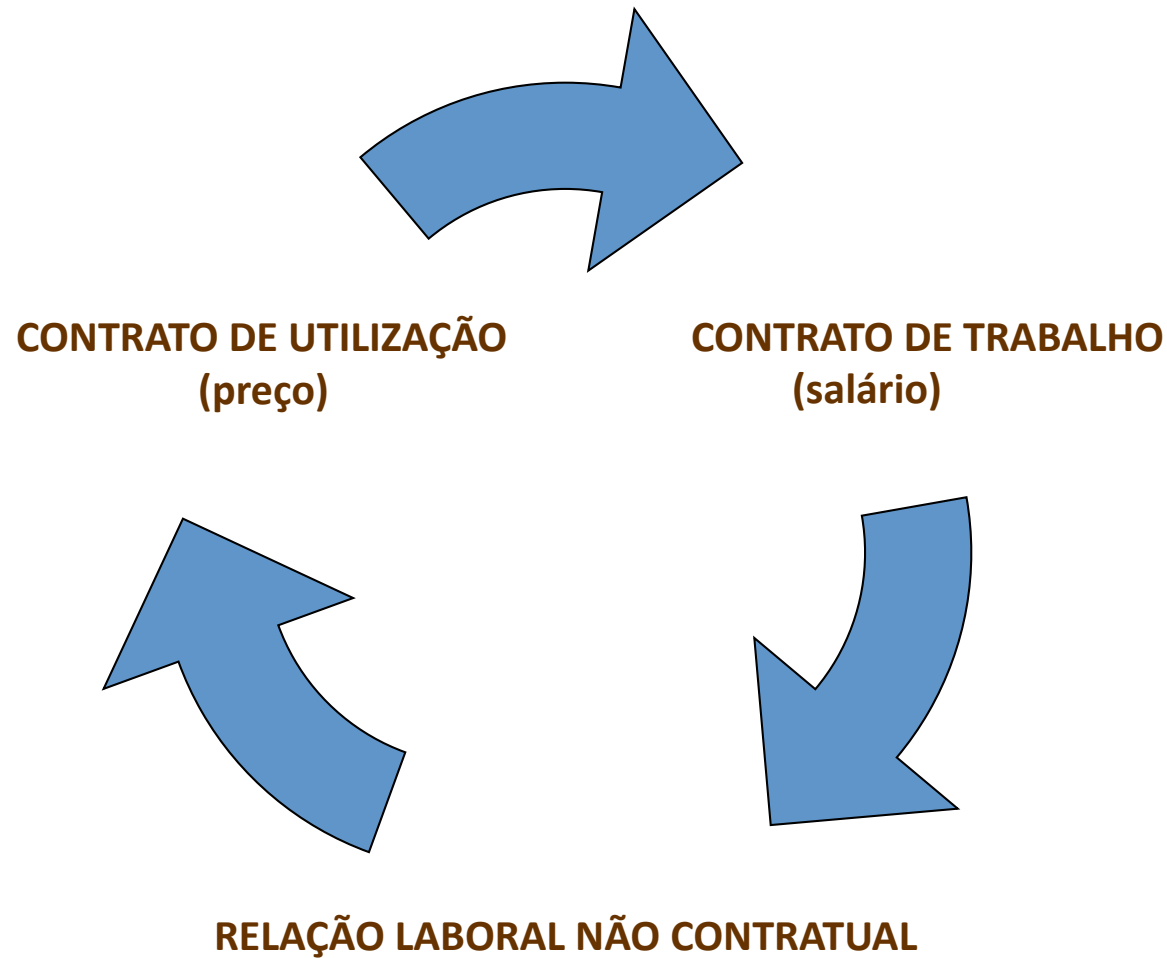
Reexame das restrições ou proibições

1. Quaisquer proibições ou restrições ao recurso a trabalho temporário são **justificáveis apenas** por razões de interesse geral respeitantes, nomeadamente, à protecção dos trabalhadores temporários, às exigências em matéria de saúde e segurança no trabalho ou à necessidade de assegurar o bom funcionamento do mercado de trabalho e de prevenir abusos.
2. Até 5 de Dezembro de 2011, os Estados-Membros, após consulta aos parceiros sociais em conformidade com a legislação nacional, as convenções colectivas e as práticas nacionais, reexaminam as restrições ou proibições ao recurso a empresas de trabalho temporário com o propósito de verificar se são justificadas pelas razões indicadas no n.º 1.
3. Se essas restrições ou proibições tiverem sido estabelecidas por convenções colectivas, o reexame referido no n.º 2 pode ser efectuado pelos parceiros sociais que tiverem negociado a referida convenção.
4. O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 não prejudica os requisitos estabelecidos a nível nacional em matéria de registo, licenciamento, certificação, garantias financeiras ou fiscalização das empresas de trabalho temporário.
5. Até 5 de Dezembro de 2011, os Estados-Membros informam a Comissão dos resultados do reexame a que se referem os n.ºs 2 e 3.

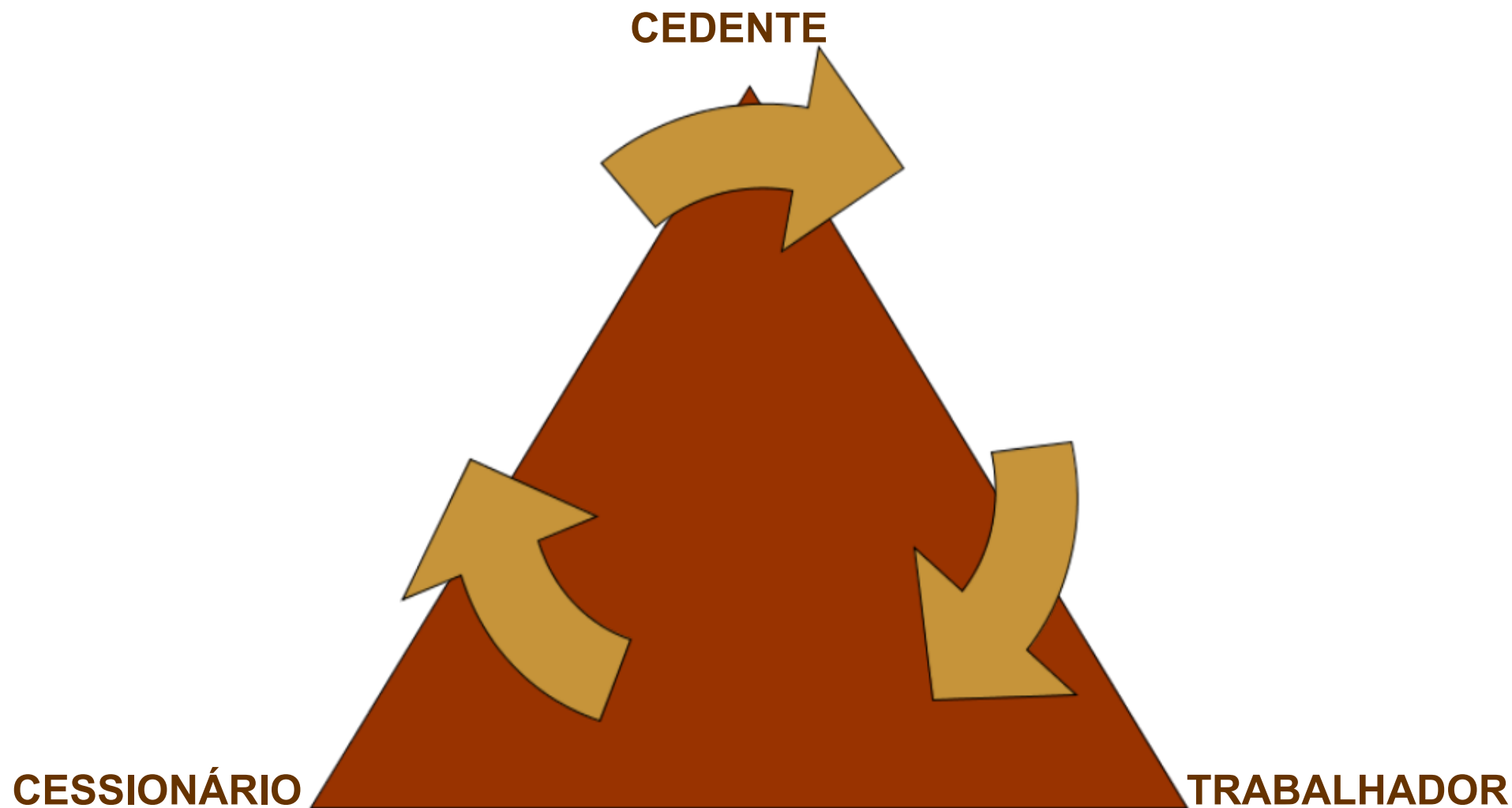
Estrutura Contratual



Estrutura Contratual



Estrutura Contratual - Cedência



FRAGMENTAÇÃO RELAÇÃO

ETT

Pagamento retribuição
Exercício poder disciplinar
Inclusão no mapa de pessoal
Seguro de acidentes de trabalho
Obrigações do empregador não atribuídas legal ou convencionalmente ao utilizador

EU

Exercício poder de autoridade e direcção
Obrigações de informação quanto riscos inerentes ao posto de trabalho
Responsabilidade enquanto comitente

CONTRATOS

- Contrato de utilização

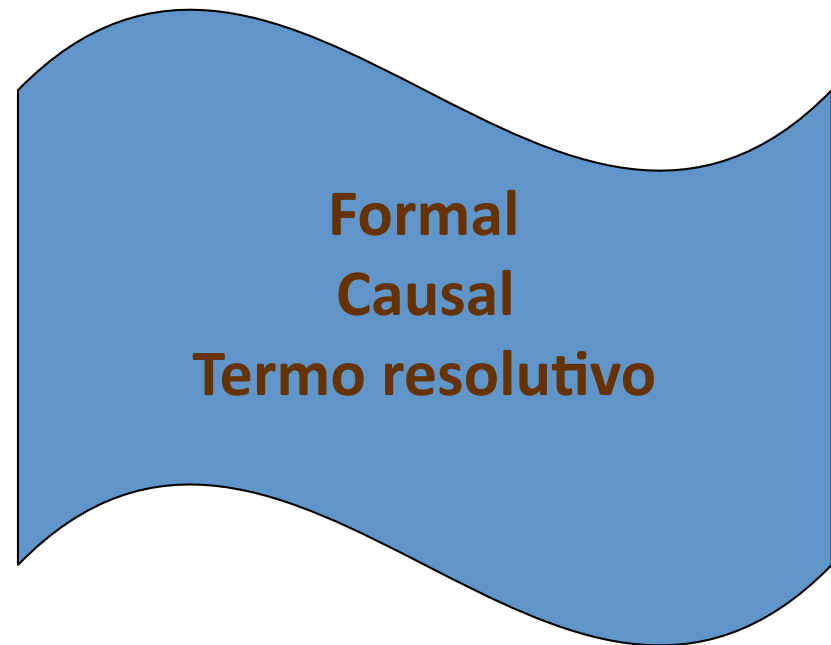
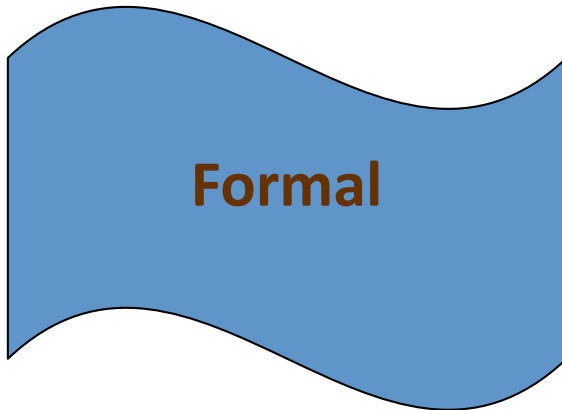
- Contrato de trabalho temporário
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

CONTRATO DE UTILIZAÇÃO

- Contrato de prestação de serviço
- Contrato formal com conteúdo mínimo obrigatório
- Contrato causal
- Contrato com termo resolutivo
- Contrato oneroso

CONTRATO DE TRABALHO PARA CEDÊNCIA TEMPORÁRIA

- Contrato de trabalho por tempo indeterminado
- Contrato de trabalho temporário



CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

inactividade

Afectação
E.U.

2/3 retribuição
ou
Retribuição
mínima mensal

inactividade

Afectação
E.U.

2/3 retribuição
ou
Retribuição
mínima mensal

CONTRATOS

Contrato de utilização

Condições legitimadoras introduzidas pela Lei 19/2007 e mantidas pelo Código de 2009

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição
- Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado

CONTRATOS

Contrato de utilização

Condições legitimadoras modificadas pela Lei 19/2007 e mantidas pelo Código de 2009

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo*, se encontre temporariamente impedido de trabalhar*
- Actividade sazonal* ou outra cujo ciclo anual de produção presente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima*
 - Acréscimo excepcional de actividade da empresa
 - Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro

* Modificação literal no Código sem significado

CONTRATOS

Contrato de utilização

Condições legitimadoras – comparação com contrato a termo
Sobreposição

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição
- Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado
- Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima
- Acréscimo excepcional de actividade da empresa
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro

CONTRATOS

Contrato de utilização

Condições legitimadoras – comparação com contrato a termo

Exclusivas do trabalho temporário

- Necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento
- Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes do dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho praticado no utilizador
- Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia
- Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresas ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial

CONTRATOS

Contrato de utilização

Condições legitimadoras – comparação com contrato a termo

Exclusivas do contrato a termo

- Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento
- Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores
- Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego

Trabalho Temporário – Contrato de utilização

Condições negativas para a celebração

Não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade

Não pode ter por objecto posto de trabalho particularmente perigoso para a segurança e saúde do trabalhador, a não ser que exista qualificação profissional bastante

Necessidade que não haja sido assegurada por trabalhador despedido (por despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho) nos últimos 12 meses

Trabalho Temporário – Contrato de utilização

Duração – limites máximos

Não pode exceder duração causa justificativa

2 anos – duração máxima normal

6 meses (vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento)

12 meses (acréscimo excepcional de actividade)

Não há limite de renovações

Trabalho Temporário – Contrato de utilização

Duração – comparação com contrato termo

Período estritamente necessário à satisfação da necessidade

3 anos – duração máxima normal termo certo

6 anos – duração máxima termo incerto

2 anos – (lançamento de nova actividade, início laboração, contratação de desempregado)

18 meses – (contratação primeiro emprego)

3 renovações

(+ 2 renovações extraordinárias, c.termo certo, Lei 3/2012, de 10 Janeiro)

CONTRATOS

Partilha estatuto empregador



Trabalho Temporário – Contrato de utilização

Obrigações e encargos do utilizador

Prova dos factos que justificam a celebração do contrato de utilização

Incluir cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho ao contrato de utilização

Comunicar aos serviços de segurança, higiene e saúde e à CT a utilização de trabalhadores temporários

Incluir o trabalhador temporário no balanço social

Informar por escrito a ETT sobre os riscos do posto de trabalho e sobre outros aspectos relativos à segurança e saúde no trabalho

Assegurar-se de que o trabalhador dispõe formação suficiente e adequada ao posto de trabalho

Proporcionar vigilância médica especial no caso de risco elevado do posto de trabalho

Informar o trabalhador da existência de postos de trabalho disponíveis na empresa

Responsável subsidiariamente pelos créditos laborais relativos aos primeiros 12 meses de trabalho e pelos encargos sociais

Considerar trabalhadores temporários para efeitos de estruturas de representação colectiva

Trabalho Temporário – Contrato de utilização

Obrigações e encargos da ETT - I

Incluir o trabalhador temporário no seu mapa de pessoal

Incluir o trabalhador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores

Substituir o trabalhador temporário em 48 h se o contrato de trabalho cessar ou se suspender, mantendo-se o contrato de utilização

Substituir o trabalhador temporário durante o período experimental

Comunicar ao trabalhador as informações relativas à segurança e saúde, recebidas do utilizador

Realizar exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais

Informar o utilizador de que o trabalhador foi considerado apto, tem as qualificações adequadas e que lhe foram comunicadas as informações relativas à segurança e saúde /...

Trabalho Temporário – Contrato de utilização

Obrigações e encargos da ETT - II

Não exigir ao trabalhador qualquer quantia dos trabalhadores

Realizar formação profissional

Cumprimento obrigações relativas à segurança social

Transferir responsabilidade infortunistica para seguradoras

Considerar trabalhadores temporários para efeitos de estruturas de representação colectiva

Garantir prestações médicas, medicamentosas e hospitalares no estrangeiro

Assegurar repatriamento dos trabalhadores

CONTRATOS

SOLIDARIEDADE

- Créditos laborais e encargos sociais dos últimos 3 anos no caso de celebração de contrato de utilização com ETT não licenciada
 - Reparação danos de acidente de trabalho se não for exigida a junção da apólice de seguro ao contrato de utilização
- Pagamento do montante da compensação que caberia ao fundo de compensação do trabalho por cessação do contrato de utilização quando não for anexada ao contrato de trabalho prova de adesão a fundo

SUBSIDARIEDADE (utilizador)

- Pagamento créditos salariais e encargos sociais no primeiro ano da prestação

Trabalho Temporário – Invalidades

Nulidade do contrato de utilização ou do contrato de trabalho celebrado com ETT não licenciada

Nulidade da cedência entre ETT

Nulidade da cedência quando inexista contrato de trabalho

Nulidade do contrato de utilização sem causa justificativa

Nulidade do contrato de utilização a que falte documento escrito ou indicação fundamentada do motivo justificativo

Nulidade do termo do contrato de trabalho estipulado fora das causas justificativas para o contrato de utilização

Nulidade do contrato de trabalho temporário a que falte documento escrito ou omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo

Nulidade do contrato de trabalho por tempo indeterminado a que falte documento escrito, aceitação expressa da cedência pelo trabalhador, actividade contratada, descrição funções ou área geográfica da prestação

Trabalho Temporário – Invalidades

Invalidade



Conversão



Opção nos primeiros 30 dias de
prestação da actividade por
indemnização

Trabalho Temporário – Invalidades

Nulidade do contrato de utilização com ETT não licenciada

Contrato sem termo com a ETT

Nulidade da cedência entre ETT

Contrato sem termo com ETT contratante

Nulidade da cedência quando inexista contrato de trabalho

Contrato sem termo com ETT

Nulidade do contrato de utilização sem causa justificativa

Contrato sem termo com utilizador

Trabalho Temporário – Invalidades

Nulidade do contrato de utilização a que falte documento escrito ou indicação fundamentada do motivo justificativo

Contrato sem termo com utilizador

Nulidade do termo do contrato de trabalho estipulado fora das causas justificativas para o contrato de utilização

Contrato sem termo com ETT

Nulidade do contrato de trabalho temporário a que falte documento escrito ou omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo

Contrato sem termo com ETT

Nulidade do contrato de trabalho por tempo indeterminado a que falte documento escrito, aceitação expressa da cedência pelo trabalhador, actividade contratada, descrição funções ou área geográfica da prestação

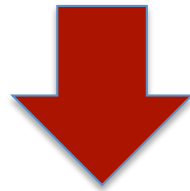
Contrato sem termo com ETT

Trabalho Temporário – Invalidades Concorrência

Nulidade do termo do contrato de trabalho temporário
por desencontro com a causa justificativa do contrato
de utilização

+

Nulidade do contrato de utilização por falta de causa
justificativa



Contrato sem termo ao utilizador

DETERMINAÇÃO COMITENTE

art. 500º CC

- Danos causados ao utilizador



ETT não é comitente

- Danos causados a terceiros

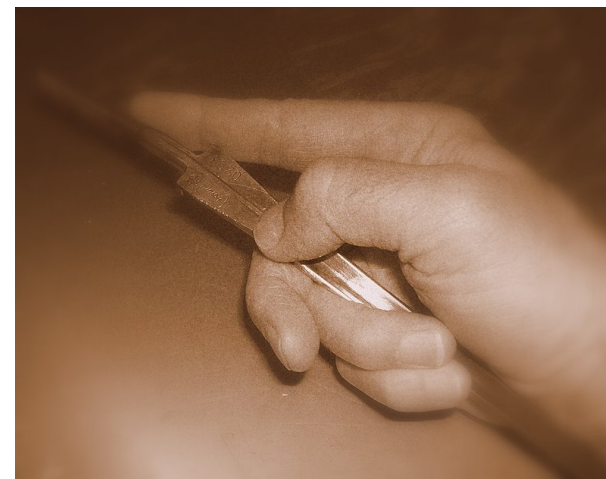


Utilizador é comitente



ETT, se o trabalhador estiver sob a sua direcção

Lei 53/2011, 14-10



Alterações ao regime do trabalho temporário

Art. 177º - Forma e conteúdo do contrato de utilização

Art. 180º - Admissibilidade do contrato de trabalho temporário

Art. 190º - Prestações garantidas pela caução para exercício da actividade de trabalho temporário

Art. 192º - Sanções acessórias no âmbito do trabalho temporário

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Objecto

Cedência temporária de trabalhadores

+

Seleccção, orientação e formação profissional
Consultadoria e gestão de recursos humanos

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Acesso à actividade

LICENÇA

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Licença - requisitos

- Idoneidade
 - Estrutura organizativa adequada
 - Situação contributiva regularizada
 - Constituição de caução
- Denominação do titular como ETT

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Licença – requisitos

Estrutura organizativa adequada:

1) Director técnico

+

2) Instalações adequadas e devidamente equipadas

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Licença – requisitos

Idoneidade para todos os sócios, gerentes e administradores:

1) Capacidade para a prática de actos de comércio

+

2) Não esteja abrangido por suspensão, proibição ou interdição do exercício da actividade

+

3) Não integre ou tenha integrado pessoa colectiva com dívidas aos trabalhadores, fisco ou à S.S.

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Licença - procedimento

- Requerimento
 - Relatório e proposta de decisão do IEFP
- Concessão condicional da licença pelo Ministro do Trabalho
- Notificação pelo IEFP para prova da prestação caução e da estrutura organizativa adequada
- Prova da prestação caução e da estrutura organizativa adequada
 - Notificação da concessão da licença

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Obrigações de índole não contratual

CAUÇÃO

- Constituição de caução
- Actualização anual da caução
 - Reforço de caução
 - Reconstituição de caução
- Constituição de caução específica para trabalho no estrangeiro

Trabalho Temporário – Caução

Créditos garantidos

Créditos laborais em mora por período superior a 15 dias

Contribuições segurança social por período superior a 30 dias

Trabalho Temporário – Caução

Execução caução

Cessação contrato



Reclamação créditos
Comunicação ao serviço público de emprego

Trabalho Temporário – Caução

Execução caução



Falta de pagamento por mais de 15 dias

declaração do empregador em 5 dias

ou

declaração pela entidade inspetiva em 10 dias



Solicitação ao serviço público de emprego pagamento nos 30 dias posteriores ao vencimento, com apresentação da declaração

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Obrigações de índole não contratual

COMUNICAÇÃO

- Comunicação de alterações relativas a elementos constituintes ou identificadores
- Inclusão do nº. e data do alvará de licença em todo o suporte de comunicação externa
- Comunicação da relação completa dos trabalhadores cedidos no ano anterior
- Comunicação da relação completa dos trabalhadores cedidos para trabalho no estrangeiro no semestre anterior
- Comunicação da identidade dos trabalhadores a ceder para o estrangeiro

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Obrigações de índole não contratual

- Afectação de 1% do volume anual de negócios à formação profissional
- Prova anual da manutenção dos requisitos da licença

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Obrigações de índole não contratual

Verificação da estrutura organizativa adequada depende de nº de trabalhadores a tempo completo:

- 1% do nº médio de contratados no ano anterior
- ou
- se a contratação exceder 5000, 50 trabalhadores

RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL ETT

C.-ORDENAÇÕES GRAVES

Falta de menção expressa de que o trabalhador aceita que a ETT o ceda temporariamente a utilizadores – art. 183º, nº 4

Violação dos direitos relativos ao período sem cedência temporária – art. 184º, nº 3.

Não realização de exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais do trabalhador ou não conservação das fichas clínicas respectivas – art. 186º, nº 9

Não informação ao utilizador da aptidão do trabalhador apurada em exame de saúde, das suas qualificações profissionais adequadas e do fornecimento por escrito de informação relativa a higiene e segurança do posto de trabalho – art. 186º, nº 9

Violação das disposições relativas à obrigação de formação profissional – art. 187º, nº 5

RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL ETT

C.-ORDENAÇÕES LEVES

Violação das regras relativas à identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e nº ou data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário, bem como à actividade contratada, local e período normal de trabalho, retribuição, data e início do trabalho, termo do contrato e data da celebração – art. 181º, nº 6

Não comunicação ao trabalhador, anterior à cedência, por escrito, da informação relativa a higiene e segurança do posto de trabalho – art. 186º, nº 9.

RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL UTILIZADOR

C.-ORDENAÇÕES MUITO GRAVES

Utilização do trabalhador em posto de trabalho particularmente perigoso, salvo se essa for a sua qualificação profissional – art. 175º, nº 6

Falta de vigilância médica especial a trabalhador que ocupe posto de trabalho particularmente perigoso ou falta de informação ao médico de trabalho da ETT da existência de contra-indicações para tal ocupação – art. 186º, nº 9.

RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL UTILIZADOR

C.-ORDENAÇÕES GRAVES

Sucessão no mesmo posto de trabalhadores temporários ou contratados a termo antes de decorrido um terço da duração do contrato de utilização – art. 179º, nº 3

Não elaboração de horário de trabalho e marcação do período de férias que sejam gozadas ao seu serviço – art. 185º, nº 12

Exercício de poder disciplinar – art. 185º, nº 12

Não informação ao trabalhador dos postos de trabalho disponíveis na empresa – art. 185º, nº 12

Não assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho – art. 186º, nº 9

RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL UTILIZADOR

C.-ORDENAÇÕES LEVES

Falta de comunicação do início de actividade do trabalhador aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde, aos trabalhadores com funções neste domínio e à comissão de trabalhadores – art. 186º, nº 9

Não inclusão de informação relativa ao trabalhador no balanço social e no relatório anual de actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho – art. 189º, nº 5

RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL ETT e UTILIZADOR

C.-ORDENAÇÕES MUITO GRAVES

Celebração de contrato de utilização por parte de empresa não titular de licença –
art. 173º, nº 7

RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL ETT e UTILIZADOR

C.-ORDENAÇÕES LEVES

Não inclusão no contrato de utilização:

da identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respectivos n.ºs de contribuinte e do regime da segurança social, bem como, quanto à ETT, o n.º e a data do alvará da respectiva licença;

da caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respectivo contacto;

do pagamento devido pelo utilizador à ETT – art. 177.º, n.º 6

SANÇÕES ACESSÓRIAS

ETT

Interdição do exercício da actividade de ETT até 2 anos:

Admissão de trabalhador sem idade mínima ou escolaridade obrigatória

Não constituição de seguro de acidentes de trabalho

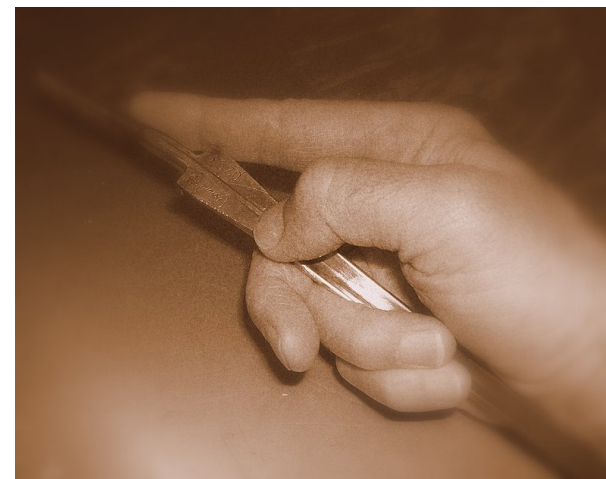
Atraso no pagamento da retribuição superior a 30 dias

Não adesão a fundo de compensação de trabalho

Encerramento de estabelecimento:

Celebração de contrato de utilização não sendo titular de licença

Decreto-Lei 260/2009, 25-09



CONVENÇÃO 181 OIT (1997)

Ratificada por Portugal em 2001

OBJECTO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Empresas de trabalho temporário

Agências privadas de colocação

(excepção dos trabalhadores marítimos)

DEFINIÇÃO

AGÊNCIA	ETT
Pessoa singular ou colectiva, não integrada na AP, que, fazendo a intermediação entre a oferta e a procura de emprego promove a colocação de candidatos a emprego, sem fazer parte das relações de trabalho que daí decorram, desenvolvendo pelo menos um dos seguintes serviços: -Recepção de ofertas -Inscrição de candidatos -Colocação de candidatos -Seleccção, orientação ou formação profissional, desde que dirigida à colocação	Pessoa singular ou colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária a utilizadores da actividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui

OBJECTO

AGÊNCIA	ETT
Recepção das ofertas de emprego e/ou Inscrição de candidatos a emprego e/ou Colocação de candidatos a emprego e/ou Seleccção, orientação ou formação profissional, desde que dirigida à colocação	Actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores + Seleccção, orientação ou formação profissional + Consultadoria e gestão de recursos humanos
 Não pode exercer actividade de trabalho temporário	

CONSTITUIÇÃO - REQUISITOS

AGÊNCIA	ETT
Comunicação prévia	Licença

CONSTITUIÇÃO - REQUISITOS

AGÊNCIA	ETT
Idoneidade	Idoneidade
Estrutura organizativa adequada	Estrutura organizativa adequada
Situação contributiva regularizada	Situação contributiva regularizada
Denominação social de pessoa singular ou colectiva	Denominação social de pessoa singular ou colectiva
Constituição de caução	Constituição de caução



CONSTITUIÇÃO - REQUISITOS

AGÊNCIA Idoneidade	ETT Idoneidade
Capacidade para a prática de actos de comércio	Capacidade para a prática de actos de comércio
Não suspensão ou interdição do exercício da actividade	Não suspensão ou proibição do exercício da actividade
Não integrar ou ter integrado pessoa singular ou colectiva com dívidas aos trabalhadores, ao fisco ou à segurança social	Não integrar ou ter integrado pessoa singular ou colectiva com dívidas aos trabalhadores, ao fisco ou à segurança social



CONSTITUIÇÃO - REQUISITOS

AGÊNCIA	ETT
Estrutura organizativa adequada	Estrutura organizativa adequada
1) Director técnico com habilitações e experiência adequadas: Ensino secundário ou equivalente + Experiência gestão recursos humanos: 3 anos área administrativa 2 anos funções responsabilidade para licenciados com gestão no plano estudos	1) Director técnico com habilitações e experiência adequadas: Ensino secundário ou equivalente + Experiência gestão recursos humanos: 3 anos área administrativa 2 anos funções responsabilidade 1 ano licenciados com gestão no plano de estudos
2) Instalações adequadas e devidamente equipadas	2) Instalações adequadas e devidamente equipadas
	3) Trabalhadores a tempo completo = 1% dos contratados no ano anterior ou 50 para empresas com mais de 5000 contratados

PROCEDIMENTO

AGÊNCIA	ETT
Comunicação prévia da reunião de requisitos e comprovativo da constituição da caução	Pedido concessão licença
	Relatório e proposta de decisão
	Concessão condicional da licença pelo membro do governo responsável pela área laboral
	Notificação para prova da prestação caução e da estrutura organizativa adequada
	Prova da prestação caução e da estrutura organizativa adequada
	Emissão e notificação da concessão da licença

CAUÇÃO

AGÊNCIA	ETT
13 x retribuição mínima mensal garantida	200 meses da retribuição mínima mensal garantida + taxa social única
Actualização anual	Actualização anual
Reconstituição da caução se houver pagamento por conta	Reforço de 15% se houver pagamentos
	Reconstituição da caução se houver pagamento por conta

DEVERES NATUREZA NÃO CONTRATUAL

AGÊNCIA	ETT
Comunicação das alterações relativas a elementos constituintes ou identificadores	Comunicação das alterações relativas a elementos constituintes ou identificadores
Inclusão do nº e data do alvará de licença em todo o suporte de comunicação externa	Inclusão do nº e data do alvará de licença em todo o suporte de comunicação externa
Comunicação das listagens com dados sobre a actividade e candidatos	Comunicação da relação de trabalhadores
Comunicação da identidade de candidatos colocados no estrangeiro	Comunicação da relação de trabalhadores cedidos para o estrangeiro
Prova da manutenção dos requisitos para o exercício de actividade	Prova da manutenção dos requisitos para o exercício de actividade

RELAÇÃO DE INTERMEDIACÃO

- Transparência e veracidade na oferta de emprego
- Igualdade de oportunidades e não discriminação
- Proporcionalidade na recolha de informações do candidato
- Protecção de dados pessoais do candidato
- Adequação do conteúdo funcional da relação ao candidato
- Gratuitidade dos serviços prestados ao candidato
- Respeito pela idade mínima de admissão

DIREITOS DOS CANDIDATOS

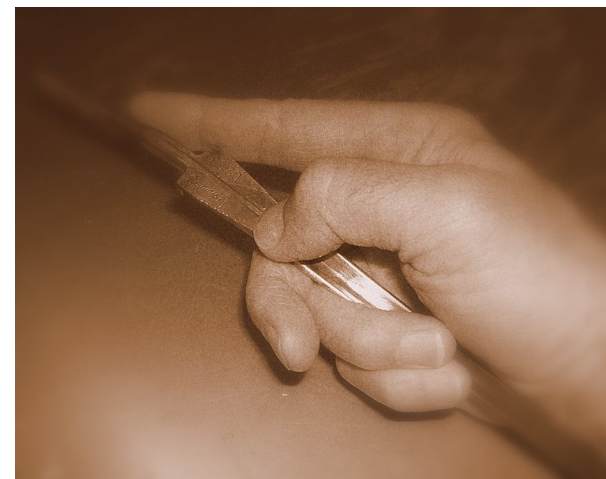
- Direito à informação por escrito:
 - métodos e técnicas recrutamento e regras relativas à confidencialidade dos resultados
 - carácter obrigatório ou facultativo das respostas e consequências da falta de resposta
 - destinatários das informações prestadas
 - IRC aplicável
 - direitos decorrentes do DL 260/09 e no âmbito da relação laboral oferecida

- Aceder e rectificar informações prestadas

- Recusar responder a questões não relacionadas com aptidões profissionais ou relacionadas com a vida privada

- Receber documento comprovativo da sua inscrição

Cedência ocasional



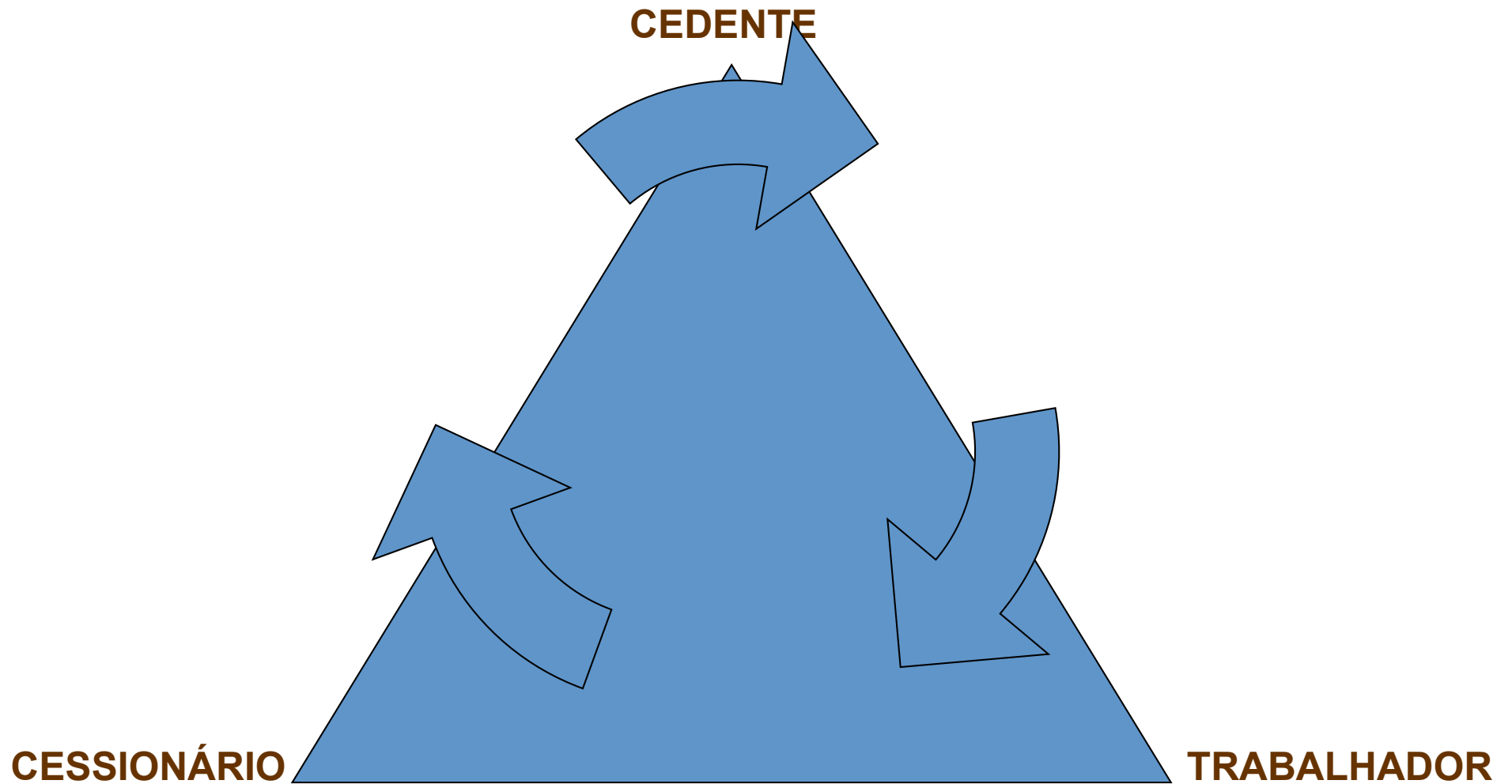
PRINCÍPIO GERAL

- **Proibição da cedência: art. 129º, n.1, g)**

NOÇÃO

- Disponibilização temporária a um terceiro da força de trabalho
- Cisão do estatuto do empregador
- Manutenção do contrato de trabalho com a entidade cedente

Estrutura Contratual



REQUISITOS ADMISSIBILIDADE

- **Previsão em IRC**
- **Verificação cumulativa das condições previstas no art. 289, n.1**

CONDIÇÕES DE LICITUDE (cumulativas)

- Vinculação do trabalhador por contrato sem termo
- Cedência no âmbito de sociedades coligadas:

com participações recíprocas – arts. 483º ss CSC

em relação de domínio ou grupo – arts. 488º ss CSC

OU

entre empregadores (sociedades ou não) com
estruturas organizativas comuns

- Manifestação de vontade do trabalhador
- Limitação temporal (termo resolutivo)

LIMITAÇÃO TEMPORAL

- 1 Ano
- Renovação por igual período até ao limite máximo de 5 anos

FORMA LEGAL

Documento escrito
Assinatura do cedente e do cessionário

Conteúdo mínimo obrigatório
Identificação do trabalhador
Actividade a executar
Data de início da cedência
Duração da cedência
Declaração de concordância do trabalhador

OBRIGAÇÕES CEDENTE

- **MANUTENÇÃO DA TITULARIDADE DO VÍNCULO LABORAL**
- **REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR FINDA A CEDÊNCIA**
- **INCLUSÃO DO TRABALHADOR NO EFECTIVO PARA EFEITOS DE DETERMINAÇÃO DE OBRIGAÇÕES RELATIVAS AO Nº DE EMPREGADOS, EXCEPTO EM MATÉRIA DE SEURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

OBRIGAÇÕES CESSIONÁRIO

- **COMUNICAÇÃO À COMISSÃO DE TRABALHADORES DA CEDÊNCIA**
- **INCLUSÃO DO TRABALHADOR PARA EFEITOS DE ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**
- **INFORMAÇÃO DO CEDENTE E DO TRABALHADOR DOS RISCOS DE SEGURANÇA E DE SAÚDE**
- **NÃO AFECTAÇÃO DO TRABALHADOR A POSTOS DE TRABALHO PARTICULARMENTE ARRISCADOS**
- **ELABORAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO E MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS**
- **PAGAMENTO DA RETRIBUIÇÃO (supletivamente)**
- **INTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR NA EMPRESA EM CASO DE RECURSO ILÍCITO À CEDÊNCIA**

DIREITOS POTESTATIVOS DOS TRABALHADORES

- **REINGRESSO NA EMPRESA CEDENTE SEMPRE QUE SE EXTINGA OU DECAIA O CONTRATO DE CEDÊNCIA OU CESSAR A ACTIVIDADE PARA A QUAL O TRABALHADOR FOI CEDIDO**
- **DIREITO DE OPÇÃO PELA INTEGRAÇÃO NO CESSIONÁRIO COM CONTRATO SEM TERMO EM CASO DE ILICITUDE OU INVALIDADE DO CONTRATO DE CEDÊNCIA**

CONTRA-ORDENAÇÕES GRAVES

- Não observância das condições de licitude
- Falta de declaração de concordância do trabalhador
- Não reintegração do trabalhador após a cedência ou cessando a actividade junto do cessionário
- Não informação do cedente e do trabalhador acerca dos riscos de segurança
- Afectação do trabalhador a posto de trabalho perigoso
- Não elaboração do horário de trabalho e não marcação do período de férias
- Não pagamento da retribuição devida ou de subsídios de férias e Natal devidos

CONTRA-ORDENAÇÕES LEVES

- Inexistência de documento que titule o contrato
- Omissão das menções obrigatórias no documento
- Não comunicação em prazo à comissão de trabalhadores da utilização de trabalhadores cedidos

CEDÊNCIA NA AP

art. 58º Lei 12-A/2008

Mobilidade geral

- **Cedência de interesse público**
- **Mobilidade interna**
 - **Mobilidade na categoria**
 - **Mobilidade intercarreiras ou categorias**

CEDÊNCIA NA AP

art. 58º Lei 12-A/2008

CEDÊNCIA DE INTERESSE PÚBLICO

- **Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado**
- **Acordo tripartido**
- **Entidade cedente ou cessionária tem de estar excluída do âmbito de aplicação da lei (administração directa ou indirecta do Estado)**

CEDÊNCIA NA AP

art. 58º Lei 12-A/2008

Administração directa ou indirecta do Estado e restantes entidades referidas no art. 3º



Entidade excluída do âmbito de aplicação da lei

Entidade excluída do âmbito de aplicação da lei



Administração directa ou indirecta do Estado e restantes entidades referidas no art. 3º

CEDÊNCIA NA AP

MORFOLOGIA

- **Suspensão do estatuto de origem do trabalhador**
- **Poder disciplinar exercido pela entidade cessionária, excepto quando esteja em questão pena expulsiva**
- **Livre denúncia pelas partes**
- **Inexistência de prazo máximo de duração de dentro para fora da AP**
- **Prazo máximo de um ano na hipótese inversa**

Modalidades do contrato de trabalho – duração comparativa

C. Termo art. 148º Certo	T. Temporário art. 178º	T. Intermitente art. 159º, nº 2	C. Ocasional art. 289º, d)
3 anos	2 anos	6 meses/ano	5 anos
18 meses (1º emprego)	6 meses (Vacatura c/ recrutamento pendente)	4 meses consecutivos	
2 anos (desempregados longa duração, nova actividade, início laboração)	12 meses (acrécimo excepcional)		
Incerto 6 anos			

Informações complementares

REPERTÓRIO JUSLABORAL

Apoio à didáctica do Direito do Trabalho

QUARTA-FEIRA, 28 DE NOVEMBRO DE 2012

➔ **Trabalho portuário - revisão do regime jurídico**

Proposta de Lei n.º99/XII: Procede à primeira alteração ao DL n.º 280/93, de 13 de Agosto, que estabelece o regime do trabalho portuário (Diário da A.R., separata n.º 22, de 16 Out. 2012)

Posted by MRR at 14:43

Labels: [Reforma legislação laboral](#), [Trabalho portuário](#)

QUARTA-FEIRA, 14 DE NOVEMBRO DE 2012

➔ **XVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho**



Hotel Altis, Lisboa, 15 e 16 de Novembro de 2012

Posted by MRR at 18:50

Labels: [Conferência](#)



MRR

[Ver o meu perfil completo](#)

Etiquetas

- ➔ [Acidentes trabalho](#) (5)
- ➔ [Arbitragem](#) (3)
- ➔ [Assédio](#) (5)
- ➔ [Bibliografia](#) (2)
- ➔ [Carta Social Europeia Revista](#) (1)
- ➔ [Cedência ocasional](#) (1)
- ➔ [Conferência](#) (15)
- ➔ [Conselhos empresa](#) (2)