



Bloco de Esquerda

Projecto de Lei/X

Adopta medidas reguladoras dos contratos de trabalho temporário e dos direitos dos trabalhadores

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A OIT e a OCDE definem como trabalho temporário “a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora”.

Embora o trabalho temporário constitua uma realidade diferente dos serviços de colocação privados que aparecem como intermediários entre a “oferta e a procura” de trabalho, deve-se recordar que uma das principais razões para o aparecimento de serviços públicos gratuitos de colocação, se deveu ao repúdio que desde o século passado merecia a actividade privada de serviços de mão-de-obra, por dois motivos:

- o desenvolvimento de operações de intermediação com fins lucrativos, com prejuízo dos direitos e dos ganhos dos trabalhadores;

- e a aceitação de fornecimento de mão-de-obra aos empregadores, para substituir trabalhadores grevistas, diminuindo a eficácia da greve;

Foi assim que a OIT veio a estabelecer normas de Direito Internacional para os combater.

Ao contrário de uma ideia muito divulgada, o Trabalho Temporário ou os seus antecessores directos, parece não ter origem nos EUA mas sim em Inglaterra, onde de acordo com alguns estudos, se descobrem desde 1700 serviços especializados no destacamento de pessoal para os sectores domésticos e de hotelaria, fosse para a substituição dos ausentes, fosse para reforço dos efectivos.

Nos EUA, a contratação de trabalho temporário surge me 1948 com a criação da empresa Manpower, com implantação multinacional e de alargamento das operações a áreas ligadas tradicionalmente a este tipo de contratação, como o sector industrial.

Em Portugal, este tipo de contratação surge, precisamente, surge através da instalação dessa empresa - Manpower - sobre a forma de um contrato de franchising, legalizado e autorizado em 1962, que se "impôs".

A guerra colonial impôs a necessidade de mobilização de mão-de-obra feminina para substituição da masculina, mobilizada.

Em 1974, surgiram em Portugal mais quatro empresas de trabalho temporário, No entanto entre 1975 e 1979, a Manpower volta a estar sozinha no mercado.

A falta de regulamentação do sector do trabalho temporário, tem conduzido ao seu desenvolvimento com foros de marginalidade e à prática de ilegalidades.

O Conselho das Comunidades, em Resolução de 18 de Dezembro de 1979, denunciou esta situação e aconselhou a adopção de uma acção comunitária de apoio às medidas dos Estados membros, com o objectivo de assegurar tanto o controlo do trabalho temporário como a protecção social dos trabalhadores sujeitos a esta modalidade de trabalho.

No seguimento desta resolução, coube ao Parlamento Europeu ocupar-se da matéria, alertando para o desenvolvimento preocupante desta modalidade contratual de trabalho e aconselhando uma definição precisa através de directivas destinadas a precaver os excessos.

A Comissão, então chamada das Comunidades, desde 7 de Maio de 1982 vinha discutindo uma proposta de directiva cuja consolidação não tem sido fácil, pela correlação que tradicionalmente se faz entre o trabalho temporário (ou trabalho intermário, na expressão francesa) e o trabalho de duração determinada (ou trabalho a termo). Não tendo chegado a acordo a nível comunitário, os países dos Doze têm adoptado regulamentações internas que consideram mais adequadas às suas próprias condições nacionais, sendo de realçar os casos francês e belga (na Bélgica, o trabalho temporário encontra-se regulamentado desde a Lei de 28 de Junho de 1976, com a vigência prorrogada pela Convenção Colectiva de Trabalho n.º 36, de 27 de Novembro de 1981).

Em Portugal, o Governo decidiu, em 1985, proceder à regulamentação desta modalidade contratual de trabalho. Para isso, pôs à discussão pública um projecto de diploma (separata n.º 2 do Boletim de Trabalho e Emprego, de 21 de Março de 1985). Tal iniciativa não teve seguimento imediato, pelo que o governo português só em 1989 veio a aprovar o DL 358/89 de 17 de Outubro.

Em termos comunitários, só em 1991 foi aprovada a Directiva 91/383/CEE de 25 de Junho, sobre melhoria da segurança e da saúde de trabalhadores contratados a termo e de trabalhadores temporários que, mais tarde, viria a ser acolhida na legislação portuguesa pela Lei 146/99 de 1 de Setembro.

A especialidade que apresenta o trabalho temporário é, reconhecidamente, ser um contrato «triangular» em que a posição contratual da entidade empregadora é desdobrada entre a empresa de trabalho temporário (que contrata, remunera e exerce poder disciplinar) e o utilizador (que recebe nas suas instalações um trabalhador que não integra os seus quadros e exerce, em relação ao trabalhador temporário, por delegação da empresa de trabalho, os poderes de autoridade e de direcção próprios da entidade empregadora). O trabalho temporário foge à pureza dos conceitos do direito do trabalho e não se reconduz ao regime do contrato a termo nem se confunde com o regime de empreitada.

Questão controversa nas décadas de 70/80 em vários países membros da OIT, a regulamentação das empresas de trabalho temporário foi, em Portugal, como em muitos outros países, tardia.

Na década de 80, com a revolução informática, tiveram início profundas transformações no mundo do trabalho nos países de mais avançado capitalismo. Isso verificou-se no desenvolvimento tecnológico, na automação, na robótica e na microelectrónica, que elevam como nunca a produtividade, operando cada vez mais a substituição de trabalho vivo por trabalho morto.

A passagem progressiva dos padrões produtivos tayloristas e fordistas às formas flexíveis de produção estabeleceu novas formas de organização de produção, que a política neoliberal aproveita, acentuando a tendência para a individualização das relações laborais, para a segmentação e/ou estratificação dos trabalhadores e para a precarização laboral.

Este movimento de “flexibilização da utilização da mão-de-obra” evoluiu em Portugal com maior nitidez a partir da década de 80, pelo que se impunha a regulamentação do trabalho temporário. Foi nesse contexto que surgiu o DL 383/89 de 17 de Outubro e outros diplomas subsequentes.

Num sector que emprega 8,2% da população activa, em 250 empresas com alvará registado no Instituto de Emprego e Formação Profissional, para um volume de negócios de 750 milhões de euros anuais, a prática de dumping é quase generalizada entre as empresas de Trabalho Temporário, que, na sua maioria, primam pela fuga às obrigações fiscais, pela prestação de serviços com falta de qualidade e por uma enorme precariedade no emprego. Nessas empresas, a insegurança, o medo e a instabilidade laboral predominam. Este “Sector Informal da Economia” representa, segundo as perspectivas das Empresas de Trabalho Temporário (ETT), cerca de 1,5 bilião de euros de negócio.

Estima-se que somente cerca de 30% dos trabalhadores temporários acabem por transformar os seus contratos em relações directas de trabalho com a empresa utilizadora.

Com vista a combater as irregularidades e ilegalidades cometidas pelas empresas de trabalho temporário, o uso e abuso dessa contratação procurando eternizar a precariedade laboral em nome do funcionamento do mercado e do lucro, o Bloco de Esquerda com o presente diploma, tem como objectivos:

- Clarificar o exercício da actividade, condicionando esta à posse de um alvará, impondo o caucionamento da responsabilidade e consagrando a co-responsabilização das empresas utilizadoras.
- Consagrar a aplicação, aos trabalhadores de trabalho temporário, do princípio da não discriminação quanto às condições de trabalho e de emprego fundamentais.
- Aplicar aos trabalhadores colocados em regime de trabalho temporário as mesmas disposições em matéria de segurança, saúde, higiene e saúde laboral aplicáveis aos trabalhadores da empresa utilizadora.
- Aplicar as normas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que regulem o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário.
- Regular as condições gerais de licitude do contrato de trabalho temporário.
- Regular o tipo e duração do contrato de trabalho temporário, que só pode ser renovado até ao máximo de um ano, findo o qual será convertido em sem termo, proibindo a sucessão no mesmo posto de trabalho, dos trabalhadores por ele abrangidos.
- Regular a colocação de trabalhadores temporários no estrangeiro.
- Regular a atribuição à empresa de trabalho temporário da responsabilidade pelos serviços de orientação ou formação profissional inicial e contínua do trabalhador temporário.
- Regular as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores temporários e os direitos dos representantes dos trabalhadores.
- Regular o direito à informação e consulta do trabalhador temporário e a obrigação da empresa utilizadora de prestar informações adequadas sobre o recurso ao trabalho temporário e sobre a situação referente ao emprego na própria empresa.
- Regular os contratos de utilização de trabalho temporário a termo certo, que podem renovar-se, sempre e enquanto se mantenha a sua causa justificativa e dura pelo prazo acordado e pode ser renovado até ao máximo de um ano, findo o qual os contratos de utilização passarão a sem termo com a empresa utilizadora, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo na empresa utilizadora, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo decorrido desde o início do primeiro contrato de trabalho.

- Regularizar limites à celebração de contratos de utilização, cujo número de trabalhadores temporários em cada empresa utilizadora não pode exceder 5% do total de trabalhadores dessa empresa, incluindo os contratados a termo.
- Definir no que respeita à vertente da protecção social, as condições do recurso ao trabalho temporário.
- Regular, de forma equilibrada, o problema das remunerações devidas, bem como a celebração de sucessivos contratos.

Assim, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis apresenta o seguinte Projecto de Lei que “Adopta medidas reguladoras do contrato de trabalho temporário e dos direitos dos trabalhadores”

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1º

Âmbito de Aplicação

O presente diploma regula o licenciamento e o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário, as suas relações contratuais com os trabalhadores temporários e com os utilizadores;

Artigo 2º

Conceitos

Para efeitos do disposto no presente diploma, considera-se:

- a) Empresa de trabalho temporário - pessoa, individual ou colectiva, cuja actividade consiste na cedência temporária a terceiros, da utilização de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui;
- b) Trabalhador temporário - pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário;

- c) Utilizador - pessoa individual ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direcção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário;
- d) Contrato de trabalho temporário - contrato celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição a pagar por aquela, a prestar a terceiros um trabalho de natureza eminentemente temporária.
- e) Contrato de utilização - contrato de prestação de serviços celebrado entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a colocar à disposição daquele um ou mais trabalhadores temporários.

Artigo 3º

Princípio da não discriminação

- 1 - As condições de trabalho e de emprego aplicáveis aos trabalhadores de trabalho temporário não serão menos favoráveis que as aplicáveis aos trabalhadores directamente empregados pelas empresas utilizadoras, por contratos com a mesma duração e que ocupem postos idênticos ou similares, e considerando as respectivas qualificações e competências.
- 2 - Aplicam-se a todos os trabalhadores temporários as medidas contra a discriminação e intimidação, a protecção relativa às condições de trabalho, com as especificidades relativas às mulheres e aos trabalhadores com responsabilidades familiares, incluindo, a licença de parto e licença parental.
- 3 - Os trabalhadores temporários mesmo quando se encontrem a aguardar colocação por cedência temporária não deixam de auferir remuneração.
- 4 - Aos trabalhadores temporários colocados aplicar-se-ão as mesmas disposições em matéria de segurança, saúde, higiene e saúde laboral que aos trabalhadores da empresa utilizadora, dando-se especial atenção à sua formação em matéria de segurança, tendo em conta o carácter temporário da sua actividade e a possível diversidade de tarefas a realizar nas várias empresas utilizadoras.

Artigo 4º

Denominação

A denominação social da empresa de trabalho temporário deve incluir a expressão «trabalho temporário».

CAPÍTULO II

Trabalho temporário

SECÇÃO I

Empresa de trabalho temporário

Artigo 5º

Objecto

Além do objecto principal da actividade de cedência temporária de trabalhadores a utilizadores, a empresa de trabalho temporário pode ainda desenvolver actividades de selecção, orientação e formação profissional, consultadoria e gestão de recursos humanos.

Artigo 6º

Requisitos de admissibilidade da licença prévia

1 - O exercício da actividade de empresa de trabalho temporário carece de licença prévia, devendo o requerente satisfazer cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Idoneidade;
- b) Capacidade técnica e estrutura organizativa adequada ao exercício da actividade;
- c) Situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social;
- e) Constituição de caução nos termos do n.º 1 do artigo 9º;

2 - Considera-se que tem idoneidade:

- a) Quem tiver capacidade para a prática de actos de comércio e não esteja abrangido pela proibição do exercício da actividade ou pela interdição do exercício da actividade como medida de segurança ou sanção acessória de contra-ordenação;

b) A sociedade em, que nenhum dos seus sócios, administradores ou gerentes, tenha feito parte de empresa individual ou colectiva com dívidas a trabalhadores ou encargos resultantes de actividades anteriores;

c) o empresário individual, que não tenha dívidas a trabalhadores ou encargos resultantes de actividades anteriores;

3 - A capacidade técnica e estrutura organizativa adequada para o exercício da actividade afere-se pela existência de um director técnico com habilitações profissionais adequadas e experiência de gestão de recursos humanos e de suporte administrativo e organizacional necessário à gestão.

4 - Uma estrutura organizativa considera-se adequada quando dispuser de instalações e equipamento adequados, e tiver os trabalhadores necessários para desenvolver a sua actividade, contratados por tempo indeterminado.

Artigo 7.º

Licença prévia

1 - O interessado apresentará o requerimento de licença prévia para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário no centro de emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional da área da sua residência habitual ou sede, com indicação das actividades a exercer e instruído com os seguintes documentos:

a) Declaração com o nome, número fiscal de contribuinte e do bilhete de identidade e domicílio do requerente ou, no caso de ser pessoa colectiva, com a denominação, sede, número de pessoa colectiva e numero da inscrição no registo comercial, o contrato de sociedade, nomes dos titulares dos corpos sociais e, em ambos os casos, a localização dos estabelecimentos em que exercerão a actividade;

b) Certidões emitidas pelas entidades competentes, comprovativas de que a situação contributiva está regularizada perante a administração tributária e a segurança social;

c) Documentos comprovativos dos requisitos da estrutura organizativa, ou declaração sob compromisso de honra dos requisitos que serão satisfeitas se a autorização for concedida;

d) Declaração comprovativa dos requisitos previstos pelo n.º 2 do artigo anterior.

2 - O pedido é apreciado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que deve elaborar o relatório e formular a proposta de decisão no prazo de 30 dias.

3 - O pedido é decidido pelo ministro responsável pela área laboral.

4 - Sendo deferido o pedido de licença prévia, o Instituto do Emprego e Formação Profissional notificará o interessado para, no prazo de 30 dias, fazer prova da constituição da caução e dos requisitos da capacidade técnica e estrutura organizativa adequada para o exercício da actividade que se tenha comprometido a satisfazer.

Artigo 8º

Licença

1 - Depois da apresentação da prova prevista pelo nº 4 do artigo anterior, será a mesma apreciada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional e, sendo admitida, será a licença prévia convertida em definitiva, sendo notificado o interessado para requerer a emissão do respectivo alvará.

2 - Se o Instituto do Emprego e Formação Profissional não notificar o requerente no prazo de 90 dias após a entrega dos documentos probatórios, serão os mesmos considerados admitidos, podendo o mesmo requerer a emissão do alvará.

Artigo 9.º

Caução

1 - O requerente constituirá, a favor do Instituto do Emprego e Formação Profissional, uma caução para o exercício da actividade de trabalho temporário, destinada a garantir a responsabilidade pelo pagamento das retribuições e demais encargos com os trabalhadores, de valor correspondente a duzentos meses da remuneração mínima mensal garantida mais elevada, acrescido do valor da taxa social única incidente sobre aquele montante e pode ser prestada por depósito, garantia bancária ou contrato de seguro;

2 - A caução será anualmente actualizada com base na remuneração mínima mensal garantida fixada em cada ano.

3 - Sempre que se verificarem pagamentos por conta da caução, o Instituto do Emprego e Formação Profissional notificará a empresa de trabalho temporário para, no prazo de 30 dias, fazer a prova da sua reconstituição.

4 - A actualização referida no n.º 2 será efectuada até 31 de Janeiro de cada ano, ou até 30 dias após a publicação do diploma de revisão da remuneração mínima mensal garantida, se posterior.

5 - O disposto nos n.ºs 1 e 3 é aplicável à caução referida na alínea a) do n.º 1 do artigo 33º.

6 - Cessando a actividade da empresa de trabalho temporário, o Instituto do Emprego e Formação Profissional libertará o valor da caução existente, deduzido do que tenha pago por sua conta e do montante suficiente para garantir os créditos reclamados pelos trabalhadores junto daquele no prazo de 60 dias a contar da cessação da actividade, até decisão final dos respectivos processos.

7 - Provando a empresa que liquidou todas as dívidas relativas a remunerações e encargos com os trabalhadores, o saldo do valor da caução é-lhe restituído.

Artigo 10º

Execução da caução

1 - Caso de a empresa de trabalho temporário falte ao pagamento pontual das prestações pecuniárias devidas ao trabalhador, que se prolongue por período de quinze dias, pode o trabalhador pedir à empresa que declare essa falta no prazo de cinco dias, ou requerer à Inspeção Geral do Trabalho que a notifique para apresentar a declaração ou proceder ao pagamento e apresentar documento comprovativo de o haver feito, no prazo de cinco dias.

2 - Se a empresa não apresentar a declaração a que se refere o número anterior ou não responder à notificação, nos prazos fixados, a Inspeção Geral do trabalho oficiará ao Instituto do Emprego e Formação Profissional para que proceda ao pagamento devido ao trabalhador através da caução referida, no caso deste não ser feito no prazo de oito dias, contados a partir da notificação a fazer à empresa de que o trabalhador requereu o pagamento de retribuições por conta da caução e de que o mesmo será efectuada se não provar o respectivo pagamento naquele prazo.

3 - O pagamento de créditos do trabalhador sobre a empresa de trabalho temporária através da caução será também efectuado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional caso seja verificada a sua existência mediante decisão definitiva de aplicação de coima por falta de pagamento de créditos ou decisão condenatória transitada em julgado.

4. Compete igualmente aos serviços competentes do Instituto do Emprego e Formação Profissional, a pedido dos titulares dos encargos com os trabalhadores, o cumprimento das prestações em mora superior a trinta dias, devendo, para o efeito, ser apresentada a respectiva declaração comprovativa.

5. No caso de a caução ser insuficiente face aos créditos existentes, o pagamento é feito de acordo com os seguintes critérios de precedência:

- a) Créditos retributivos relativos aos últimos trinta dias da actividade, com o limite correspondente ao montante de três retribuições mínimas mensais garantidas;
- b) Outros créditos retributivos;
- c) Indemnizações e compensações pela cessação do contrato de trabalho temporário;
- d) Demais encargos com trabalhadores.

Artigo 11º

Alvará e registo

1 - A autorização para o exercício da actividade da empresa de trabalho temporário constará de alvará numerado.

2 - O Instituto do Emprego e Formação Profissional organiza e mantém actualizado o registo nacional das empresas de trabalho temporário.

3 - O registo referido no número anterior tem carácter público e é disponibilizado electronicamente, podendo qualquer interessado pedir certidão das inscrições dele constantes.

4 - Será publicada na 1.ª série do Boletim do Trabalho e Emprego a indicação das empresas de trabalho temporário autorizadas a exercer a respectiva actividade, bem como das que sejam punidas com as sanções acessórias da cessação da autorização de exercício da actividade e de interdição temporária do seu exercício.

Artigo 12º

Verificação da manutenção dos requisitos e renovação da licença

1 - A empresa de trabalho temporário deve fazer prova junto do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, até ao final do primeiro trimestre de cada ano, do cumprimento dos requisitos previstos nos artigos 6º e 7.º, relativamente ao ano anterior.

2 - As empresas de trabalho temporário são obrigadas a apresentar, nos termos previstos no número anterior, o balanço social da empresa, incluindo a informação relativa aos trabalhadores temporários.

Artigo 13º

Suspensão, revogação ou caducidade da licença

1 - O Instituto do Emprego e Formação Profissional suspende, durante dois meses, a licença de exercício de actividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de terceiros utilizadores, sempre que se verifique o incumprimento do previsto no artigo anterior.

2 - A empresa de trabalho temporário é equiparada, em caso de exercício de actividade durante o período de suspensão da licença, a empresa não licenciada.

3 - A suspensão termina antes de decorrido o prazo previsto no n.º 1 se a empresa de trabalho temporário fizer prova dos requisitos em falta.

4 - A licença é revogada pelo Ministro responsável pela área laboral, sob proposta do Instituto do Emprego e Formação Profissional, sempre que a empresa de trabalho temporário não faça prova, durante o prazo previsto no n.º 1 dos requisitos cuja ausência teve como consequência a suspensão.

5 - A licença caduca se a empresa de trabalho temporário suspender o exercício da actividade durante doze meses, por motivo diverso da proibição ou interdição do exercício da actividade.

Artigo 14º

Deveres de Comunicação

1 - As empresas de trabalho temporário devem comunicar e fazer prova até ao final do 1º trimestre de cada ano, de que mantêm o cumprimento dos requisitos a que se referem os artigos 6º e 7º.

2 - As empresas de trabalho temporário devem comunicar, no prazo de quinze dias, ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, através do centro de emprego competente, quaisquer alterações respeitantes a:

- a) Domicílio ou sede e localização dos estabelecimentos de exercício da actividade;
- b) Identificação dos administradores, gerentes ou membros da direcção;
- c) Objecto da respectiva actividade, bem como a sua suspensão ou cessação por iniciativa própria.

2 - As empresas de trabalho temporário devem ainda:

- a) Incluir em todos os contratos, correspondência, publicações, anúncios e de modo geral em toda a sua actividade externa, o número e a data do alvará de autorização do exercício da actividade;
- b) Comunicar ao centro de emprego competente, até aos dias 15 de Janeiro e de Julho, a relação completa dos trabalhadores cedidos no semestre anterior, com indicação do nome e número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, categoria profissional e remuneração de base, bem como a identidade do utilizador, a classificação da sua actividade económica (CAE) e o respectivo endereço;
- c) Comunicar à Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas, até aos dias 15 de Janeiro e de Julho, a relação dos trabalhadores cedidos para prestar serviço no estrangeiro no semestre anterior, com indicação do nome, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, profissão, remuneração de base e datas de saída e entrada em território nacional.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho temporário

Artigo 15º

Celebração e forma

1- O contrato de trabalho temporário pode ser celebrado a termo certo ou incerto.

2 - O contrato de trabalho temporário deve conter, além das indicações essenciais a todos os contratos de trabalho a termo, as seguintes menções específicas:

a) Número e data do alvará da empresa de trabalho temporário;

b) Actividade contratada ou descrição das funções a exercer e área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;

c) Descrição genérica do posto de trabalho a preencher e, sendo caso disso, a qualificação profissional adequada.

d) Aceitação expressa por parte do trabalhador da sua cedência temporária a utilizadores;

3 - Contrato de trabalho temporário deve ser reduzido a escrito, em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador;

4 - Na falta de documento escrito ou no caso de omissão da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato a termo, considera-se que o contrato é celebrado segundo o regime do contrato sem termo.

Artigo 16º

Duração do contrato

O contrato de trabalho temporário quando celebrado a termo certo ou incerto, dura pelo prazo acordado, que pode ser renovado até ao máximo de um ano, findo o qual será convertido em sem termo.

Artigo 17º

Contratos sucessivos

A celebração sucessiva ou intercalada de contratos de trabalho temporário a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo decorrido desde o início do primeiro contrato de trabalho.

Artigo 18º

Direito à retribuição integral

- 1 - A retribuição dos trabalhadores temporários observará sempre o princípio de que para trabalho igual salário igual.
- 2 - Nos períodos em que não se encontre em situação de cedência temporária, o trabalhador temporário contratado sem termo tem direito à retribuição integral até nova cedência, podendo o trabalhador continuar a sua actividade na empresa de trabalho temporário.
- 3 - A retribuição prevista pelo número anterior, será a que constar do contrato, salvo se a remuneração auferida pelo trabalhador temporário durante a cedência temporária anterior for superior.

Artigo 19º

Categoria e função

A categoria do trabalhador é determinada pelas funções que efectivamente exerce, independentemente da classificação que lhe seja atribuída pelo contrato.

Artigo 20º

Formação profissional contínua

- 1 - A empresa de trabalho temporário é responsável pelos serviços de orientação ou formação profissional inicial e contínua do trabalhador temporário, sendo a empresa utilizadora co-responsável enquanto o trabalhador permanecer ao seu serviço.

2 - A empresa de trabalho temporário não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional.

3 - A empresa de trabalho temporário deve realizar formação profissional do trabalhador temporário contratado sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda três meses ou sempre que, havendo sucessão de contratos de trabalho temporários, a soma das respectivas durações exceda três meses num período de um ano civil.

4 - A duração da formação profissional prevista nos números anteriores corresponde ao mínimo de oito horas por cada mês de duração do contrato de trabalho temporário.

5 - A empresa de trabalho temporário deve afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, dois por cento do seu volume anual de negócios nesta actividade.

SECÇÃO III

Contrato de utilização de trabalho temporário

Artigo 21º

Condições gerais de licitude

1- A celebração do contrato de utilização só pode ter lugar para a satisfação de necessidades temporárias do utilizador e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, desde que a actividade contratada pelo utilizador não corresponda à de trabalhadores cujos contratos tenham cessado por despedimento colectivo ou por extinção de postos de trabalho nos dozes meses anteriores.

2 - A celebração do contrato de utilização de trabalho temporário só é permitida nos seguintes casos:

- a) Acréscimo temporário ou excepcional de actividade, incluindo o devido a recuperação de tarefas ou da produção;
- b) Tarefa precisamente definida e não duradoura;
- c) Actividade de natureza sazonal;

- d) 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 praticado na empresa utilizadora;
- e) Necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia;
- f) Necessidades de mão-de-obra para a realização de projectos com carácter temporal limitado, designadamente instalação e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparações industriais.

Artigo 22º

Forma e requisitos do contrato de utilização

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas é obrigatoriamente reduzido a escrito, em duplicado, e deve conter as seguintes menções:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede da empresa de trabalho temporário e da empresa utilizadora, bem como indicação dos respectivos números de contribuinte do regime geral da Segurança Social e o número e data do alvará de autorização para o exercício da actividade;
- b) Indicação dos motivos de recurso ao trabalho temporário por parte da empresa utilizadora, com indicação expressa dos factos que a integram, devendo ainda estabelecer-se a relação entre a justificação dada e o termo estipulado.
- c) Características genéricas do posto de trabalho a preencher, local e horário de trabalho;
- d) Montante da retribuição mínima devida pela empresa utilizadora de acordo com o disposto no artigo 34º a trabalhador do quadro próprio que ocupasse o mesmo posto de trabalho ou desempenhe funções idênticas ou equivalentes.
- e) Montante da retribuição devida pela empresa utilizadora à empresa de trabalho temporário;
- f) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
- g) Data da celebração do contrato.

2. A prova dos factos que justificam a celebração do contrato de utilização cabe ao utilizador.

3 - O utilizador terá de 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 seguro de acidente de trabalho que englobe o trabalhador temporário e as funções que ele irá desempenhar ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário, sob pena de passar a ser sua a responsabilidade por tal seguro.

4 - As provas de selecção, salvo convenção em contrário entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador, são da responsabilidade deste último, quer quanto à sua realização, quer quanto aos seus custos.

5 - Na falta de documento escrito ou no caso de omissão da menção exigida pela alínea b) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo, celebrado entre este e o trabalhador.

6 - Ao contrato de utilização deve ser junto, nos três primeiros dias após a cedência de cada trabalhador, documento que contenha a sua identificação.

7 - O utilizador é o único responsável pelos elementos que fornece aquando da sua solicitação à empresa de trabalho temporário, designadamente pela existência da razão que aponta como justificativa para o recurso ao trabalho temporário.

Artigo 23º

Cláusulas Acessórias

1 - É nulo o contrato de utilização no qual a estipulação da cláusula acessória tenha sido aposta fora dos casos previstos no artigo anterior.

2 - No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

Artigo 24º

Duração do contrato de utilização

1 - Os contratos de utilização de trabalho temporário a termo certo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, podem renovar-se, sempre e enquanto se mantenha a sua causa justificativa e dura pelo prazo acordado, que pode ser renovado até ao

máximo de um ano, findo o qual os contratos de utilização passarão a sem termo com a empresa utilizadora.

2 - No caso previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 21º, a duração do contrato não pode exceder seis meses;

3 - Nos casos previstos nas alíneas b) e d) do n.º 1 do artigo 21º, a duração do contrato não pode exceder seis meses, desde que se mantenha a causa justificativa da sua celebração, mediante autorização da Inspeção-Geral do Trabalho;

4 - Nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 21º é possível o recurso ao trabalho temporário enquanto se mantiver a natureza sazonal ou a irregularidade da actividade económica desenvolvida, não podendo em cada ano a duração do contrato exceder seis meses, competindo à Inspeção de Trabalho verificar que se mantém a causa justificativa da sua celebração para as actividades económicas cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado ou de outra causa relevante, pois considera-se que o desempenho no posto de trabalho tem um carácter permanente;

5 - No caso previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 21º, a duração do contrato não pode exceder a cessação da causa justificativa, até ao limite de 6 meses.

6 - Nos casos previstos na alínea h) do n.º 1 do artigo 21º, a duração do contrato não pode exceder seis meses, sendo permitida a sua prorrogação sucessiva até um ano mediante autorização da Inspeção-Geral do Trabalho;

7 - Considera-se como um único contrato, onde seja permitido, aquele que seja objecto de renovações.

8 - A sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho da empresa utilizadora, quando tenha sido excedida a duração máxima prevista nos números anteriores, dá lugar a um contrato de trabalho sem termo entre o até então utilizador e o trabalhador;

Artigo 25º

Contratos sucessivos

A celebração sucessiva ou intercalada de contratos de utilização de trabalho temporário a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou

para a satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo na empresa utilizadora, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo decorrido desde o início do primeiro contrato de trabalho.

Artigo 26º

Inobservância do prazo

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 legitime, 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.

Artigo 27º

Limites à celebração de contratos de utilização

1 - O número de trabalhadores temporários em cada empresa utilizadora não pode exceder 5% do total de trabalhadores dessa empresa, incluindo os contratados a termo.

2 - O incumprimento do limite estabelecido pelo número anterior determina a conversão automática de todos os contratos de trabalho que o excedam em contratos sem termos na empresa utilizadora, tendo por base o critério da antiguidade dos contratos.

Artigo 28º

Cedência ilícita

1 - São nulos os contratos de utilização, de trabalho temporário para cedência temporária celebrados por empresa de trabalho temporário não licenciada nos termos da presente lei.

2 - É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário, nos termos do qual uma cede à outra um trabalhador para que posteriormente seja cedido a terceiro.

3 - No caso previsto no nº1 considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.

4 - No caso previsto no nº2 considera-se que o trabalho é prestado à empresa que realizou a cedência em regime de contrato de trabalho sem termo.

5 - No caso de o trabalhador ser cedido a um utilizador por uma empresa de trabalho temporário licenciada, sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário para cedência temporária nos termos previstos na presente lei, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.

Artigo 29º

Regime da prestação de trabalho

1 - Durante a execução do contrato de trabalho temporário, 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, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

2 - O utilizador deve informar a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que será afecto.

3 - Não é permitida a utilização de trabalhadores temporários em postos de trabalho particularmente perigosos para a segurança ou a saúde do trabalhador.

4 - O utilizador elabora e afixa, obrigatoriamente, em local visível, o horário de trabalho do trabalhador temporário e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquele.

5 - Os trabalhadores temporários não são, obrigatoriamente, considerados para efeito do balanço social e são incluídos no mapa de quadro de pessoal da empresa utilizadora, elaborado de acordo com as adaptações definidas por portaria do ministro responsável da área laboral.

6 - O exercício do poder disciplinar cabe, durante a execução do contrato, à empresa de trabalho temporário.

7 - Sem prejuízo da observância das condições de trabalho resultantes do respectivo contrato, o trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador.

8 - A empresa de trabalho temporário não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional.

9 - Nas matérias não reguladas na presente secção, o contrato de trabalho temporário está sujeito ao regime legal do contrato de trabalho a termo.

Artigo 30º

Acesso a emprego efectivo e de qualidade

1 - Os trabalhadores temporários são informados dos lugares vagos na empresa utilizadora para que possam ter as mesmas possibilidades que os outros trabalhadores da mesma empresa de aceder a lugares efectivos.

2 - Serão nulas ou declaradas nulas as cláusulas que proíbem ou tenham por efeito impedir a celebração de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho entre a empresa utilizadora e o trabalhador temporário.

3 - As empresas de trabalho temporário não cobrarão honorários aos trabalhadores em troca de afectações a uma empresa utilizadora.

4 - Os trabalhadores temporários beneficiam dos serviços sociais da empresa utilizadora, excepto no caso de se justificar um tratamento diferente por razões objectivas, ou se a empresa de trabalho temporário dispuser de um sistema mais favorável.

Artigo 31º

Enquadramento dos trabalhadores temporários

1 - Os trabalhadores postos à disposição do utilizador em execução do contrato de utilização temporária não são incluídos no efectivo do pessoal deste para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados nem relevam para efeito de proporções mínimas dos quadros de densidades, excepto no que respeita à organização dos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2 - A empresa utilizadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, quando exista, ou às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a utilização de trabalhadores em regime de trabalho temporário.

Artigo 32º

Substituição do trabalhador temporário

1 - A cessação ou suspensão do contrato de trabalho temporário, salvo acordo em contrário, não envolve a cessação do contrato de utilização, devendo a empresa de trabalho temporário colocar à disposição do utilizador outro trabalhador para substituir aquele cujo contrato cessou ou se encontra suspenso.

2 - Igual obrigação existe para a empresa de trabalho temporário se, durante os primeiros quinze dias de permanência do trabalhador no utilizador, este comunicar àquela que recusa o trabalhador ou sempre que em processo disciplinar se verifique a suspensão preventiva do trabalhador temporário.

3 - A empresa de trabalho temporário é ainda obrigada a substituir o trabalhador temporário sempre que, por razões não imputáveis ao utilizador, aquele se encontre impedido para a prestação efectiva de trabalho.

Artigo 33º

Trabalho no estrangeiro

1 - Sem prejuízo da caução referida no n.º 1 do artigo 9.º, a empresa de trabalho temporário que celebre contratos para utilização temporária de trabalhadores no estrangeiro deve:

a) Constituir, a favor do Instituto do Emprego e Formação Profissional, uma caução específica no valor de 10% das retribuições correspondentes à duração previsível dos contratos e no mínimo de dois meses de retribuição ou no valor das retribuições, se o contrato durar menos de dois meses, acrescido do custo das viagens para repatriamento;

b) Garantir aos trabalhadores prestações médicas, medicamentosas e hospitalares, sempre que aqueles não beneficiem das mesmas prestações no país de acolhimento,

através de seguro que garanta o pagamento de despesas de valor pelo menos igual a seis meses de retribuição;

c) Assegurar o repatriamento dos trabalhadores, findo o trabalho objecto do contrato, verificando-se a cessação do contrato de trabalho ou, ainda, no caso de falta de pagamento pontual da retribuição.

2 - A caução prevista na alínea a) do número anterior não é exigível se, nos 36 meses anteriores ou, relativamente a empresas de trabalho temporário constituídas há menos tempo, desde o início da sua actividade, não tiver havido pagamentos de créditos a trabalhadores através da caução referida no n.º 1 do artigo 9º.

3 - A empresa de trabalho temporário deve, ainda, comunicar previamente à Inspeção-Geral do Trabalho a identidade dos trabalhadores a deslocar, o utilizador, o local de trabalho e o início e o termo previsíveis da deslocação, bem como a constituição da caução e a garantia das prestações, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1.

4. O disposto nos n.ºs 1 e 7 a 9 do artigo 9º é aplicável à caução referida na alínea a) do n.º 1.

5. Se a empresa de trabalho temporário não assegurar o repatriamento nas situações referidas na alínea c) do n.º 1, a Inspeção-Geral do Trabalho, a pedido dos trabalhadores, solicita aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral que proceda ao pagamento das despesas de repatriamento por conta da caução.

6. O disposto no artigo 10º é aplicável à caução referida na alínea a) do n.º 1 sempre que estejam em causa pagamentos de retribuição.

7. A empresa tem o direito de regresso contra o trabalhador relativamente às despesas de repatriamento se ocorrer o abandono do trabalho ou quando se verificar a cessação do contrato de trabalho por despedimento ou denúncia sem aviso prévio.

Artigo 34º

Retribuição e Férias

1 - O trabalhador temporário tem direito a auferir a retribuição mínima fixada na lei ou no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao utilizador

para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas por um trabalhador do quadro do utilizador, a não ser que outra mais elevada seja por este praticada para o desempenho das mesmas funções, sempre com ressalva de retribuição mais elevada consagrada em instrumento de regulamentação colectiva aplicável à empresa de trabalho temporário.

2 - O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato, a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela empresa utilizadora sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

3 - As férias, salvo convenção em contrário, aposta no contrato de trabalho temporário, poderão ser gozadas após a cessação do contrato, sem prejuízo do seu pagamento, bem como do respectivo subsídio.

Artigo 35º

Nulidades

1 - É nulo o contrato de utilização celebrado com uma empresa de trabalho temporário não autorizada nos termos deste diploma.

2 - A nulidade do contrato de utilização acarreta a nulidade do contrato de trabalho temporário.

3 - É nulo o contrato de utilização no qual a estipulação da cláusula acessória tenha sido aposta fora dos casos previstos no artigo 21º.

4 - São nulas as cláusulas do contrato de utilização que proíbam a celebração de um contrato entre o trabalhador temporário e o utilizador ou que, no caso de celebração de tal contrato, imponham a este o pagamento de uma indemnização ou compensação à empresa de trabalho temporário.

5 - São nulas as cláusulas do contrato de trabalho temporário que proíbam ao trabalhador celebrar contrato de trabalho com o utilizador, sem prejuízo das indemnizações a que, nos termos legais, está sujeita a rescisão do contrato a termo, sem justa causa, por iniciativa do trabalhador

6 - No caso previsto nos nºs 3 e 4, o trabalho considera-se prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo, celebrado entre o trabalhador e o utilizador.

Artigo 36º

Responsabilidade do utilizador

A celebração de um contrato de utilização com uma empresa de trabalho temporário não autorizada responsabiliza solidariamente esta e a empresa utilizadora pelo pagamento das remunerações, férias, indemnizações e eventuais prestações suplementares devidas aos trabalhadores por si utilizados, bem como dos encargos sociais respectivos.

CAPÍTULO V

Representação colectiva dos trabalhadores

Artigo 37º

Estruturas

1. As estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os trabalhadores temporários são considerados, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário, para efeitos de aplicação do regime relativo às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, sempre que estiver em causa matérias respeitantes à empresa de trabalho temporário;
2. As estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os trabalhadores temporários são considerados, no que diz respeito ao utilizador, para efeitos de aplicação do regime relativo às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, sempre que estiver em causa matérias respeitantes ao utilizador;
3. Caso não exista nas empresas de trabalho temporário, estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nas empresas utilizadoras, os trabalhadores com contrato de utilização poderão ser representados pelas estruturas de representação colectiva dos trabalhadores da empresa utilizadora e vice versa;

Artigo 38º

Informação dos representantes dos trabalhadores

As estruturas de representação colectiva dos trabalhadores a que se refere o artigo anterior e os trabalhadores temporários têm direito à informação e consulta, a empresa utilizadora deve fornecer informações adequadas e solicitar parecer prévio sobre o recurso ao trabalho temporário na empresa aquando da transmissão de informações sobre a situação referente ao emprego na empresa;

CAPÍTULO VI

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Artigo 39º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

1 - As normas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que regulem o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário, incluindo as relativas ao contrato de utilização, que estipulam direitos mais favoráveis ao trabalhador, do que a legislação de trabalho em vigor, serão de aplicação imediata.

2 - Na ausência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores temporários, ser-lhes-ão aplicadas as normas mais favoráveis daqueles instrumentos em vigor nas empresas utilizadoras.

CAPÍTULO VII

Segurança Social e seguro de acidentes de trabalho

Artigo 40º

Segurança Social e seguro de acidentes de trabalho

1 - Os trabalhadores temporários são abrangidos pelo regime geral da Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, competindo à empresa de trabalho temporário o cumprimento das respectivas obrigações legais.

2 - A empresa de trabalho temporário garantirá aos trabalhadores seguro contra acidentes de trabalho.

3 - 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.

4 - Nas situações a que se refere o artigo 33º, será entregue pela empresa de trabalho temporário uma cópia do contrato de trabalho temporário na instituição de segurança social competente;

CAPÍTULO VIII

Regime contra-ordenacional

Artigo 41º

Contra-ordenações

1 - Constitui contra-ordenação leve:

- a) Imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do n.º 1 e das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 14º, do n.º 4 do artigo 22º, do n.º 3 do artigo 33º;
- b) Imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a violação das alíneas a) e f) do n.º 1 do artigo 22.º;

2 - Constitui contra-ordenação grave:

- a) Imputável à empresa de trabalho temporário, a violação dos n.ºs 2, 3, 4 e 6 do artigo 9º e do n.º 8 do artigo 29º;
- b) Imputável ao utilizador, a violação do n.º 2 do artigo 29º;

3 - Constitui contra-ordenação muito grave:

- a) Imputável à empresa de trabalho temporário, o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores sem autorização, ou sem a caução referida no n.º 1 do artigo 9º, ou sem o requisito de capacidade técnica referido no n.º 3 do artigo 6.º;
- b) Imputável ao utilizador, a utilização de trabalhador cedido em violação do disposto no n.º 1 do artigo 33º, a violação do n.º 3 do artigo 29º e a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário com empresa não autorizada.

c) Imputável ao utilizador, a utilização de trabalhador cedido em violação do disposto nos artigos 15º, 16º e 17º.

d) Imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a violação do disposto no artigo 21º e alíneas b), c), d), e e) do n.º 1 do artigo 22º.

Artigo 42º

Sanções acessórias

1 - Juntamente com a coima, pode ser punida, com a cessação da autorização de exercício da respectiva actividade, a empresa de trabalho temporário que admita trabalhadores com violação das normas sobre a idade mínima e a escolaridade obrigatória.

2 - A empresa de trabalho temporário pode ainda ser punida com a cessação da autorização de exercício da respectiva actividade em caso de reincidência na prática das seguintes infracções:

a) Não actualização ou não reconstituição da caução referida no artigo 9º;

b) Não constituição ou não reconstituição da caução específica referida na alínea a) do n.º 1 do artigo 33.º;

c) Não inscrição de trabalhadores temporários na segurança social;

d) Atraso por um período superior a 30 dias no pagamento pontual da retribuição devida a trabalhadores temporários.

3 - Juntamente com a coima, pode ser punida com a interdição temporária do exercício da actividade por um período máximo de dois anos a empresa de trabalho temporário que não inclua todos os trabalhadores e todas as remunerações passíveis de desconto para a segurança social na folha de remuneração mensal ou que viole o disposto no n.º 8 do artigo 29º.

4 - As sanções acessórias referidas nos números anteriores são averbadas no registo referido no artigo 11º.

Artigo 43º

Competência da Inspeção-Geral do Trabalho

Compete à Inspeção-Geral do Trabalho:

- a) Fiscalizar a aplicação do disposto neste diploma;
- b) Instaurar e instruir os processos das contra-ordenações previstas no presente diploma e aplicar as respectivas coimas, dando conhecimento ao Instituto do Emprego e Formação Profissional.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 44º

Regiões Autónomas

1. Na aplicação do presente diploma às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.
2. Nas Regiões Autónomas as publicações são feitas nas respectivas séries dos jornais oficiais.

Artigo 45º

Regularização de empresas de trabalho temporário

As empresas que já exercem actividade de trabalho temporário devem adaptar-se às disposições previstas no presente diploma, no prazo de noventa dias a contar da sua publicação.

Artigo 46º

Norma revogatória

É revogado o DL n.º 358/89 de 17 de Outubro, com todas as alterações em vigor.

Artigo 47º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor nos trinta dias a contar da data da sua publicação.

Assembleia da República, 1 de Setembro de 2006

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,