

## Artigo 27.º

**Regras aplicáveis ao procedimento de arbitragem**

1 — A arbitragem tem início imediatamente após a constituição do tribunal arbitral e pode decorrer em qualquer dia do calendário.

2 — O tribunal arbitral convoca as partes para as ouvir sobre a definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar, podendo estas juntar os documentos que considerem pertinentes.

3 — Após três decisões no mesmo sentido em casos em que as partes sejam as mesmas e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos, caso a última decisão tenha sido proferida há menos de três anos, o tribunal pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, após a audição das partes e dispensando outras diligências instrutórias.

4 — A notificação da decisão é efectuada até quarenta e oito horas antes do início do período da greve.

5 — À arbitragem sobre serviços mínimos é aplicável o regime previsto no n.º 1 e na segunda parte do n.º 2 do artigo 6.º, no artigo 8.º, nos n.ºs 1, 2, 4 e 6 do artigo 9.º, nos artigos 10.º, 11.º e 14.º a 17.º, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 19.º, no artigo 20.º, no n.º 3 do artigo 21.º e no artigo 22.º

6 — Qualquer das partes pode requerer ao tribunal o esclarecimento de obscuridade ou ambiguidade que a decisão contenha, nos termos previstos no Código do Processo Civil, nas doze horas seguintes à sua notificação, devendo o tribunal responder nas doze horas subsequentes ao termo desse prazo.

7 — O secretário-geral do Conselho Económico e Social envia a decisão arbitral, em documento electrónico, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeito de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 28.º

**Encargos do processo de arbitragem de serviços mínimos**

Aos encargos do processo de arbitragem de serviços mínimos é aplicável o disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 23.º

## CAPÍTULO V

**Disposições finais e transitórias**

## Artigo 29.º

**Delegação de competências**

O presidente do Conselho Económico e Social pode delegar as competências que lhe são atribuídas pelo presente decreto-lei no secretário-geral do mesmo órgão.

## Artigo 30.º

**Encargos com mediação ou arbitragem voluntária**

Se, em processo de mediação ou arbitragem voluntária e a requerimento conjunto das partes, o membro do Governo responsável pela área laboral aceitar que o mediador ou o árbitro presidente seja escolhido de entre os árbitros presidentes constantes da lista para a arbitragem obrigatória, os correspondentes encargos com honorários, ajudas de custo e despesas de transporte são suportados pelo ministério responsável pela área laboral.

## Artigo 31.º

**Competência para aplicação de coimas**

A competência para aplicação das coimas previstas no presente decreto-lei cabe à Autoridade para as Condições do Trabalho.

## Artigo 32.º

**Disposição transitória**

1 — A Portaria n.º 1100/2006, de 13 de Outubro, continua a produzir efeitos até à entrada em vigor de legislação que regule os honorários dos árbitros e peritos do tribunal arbitral.

2 — A alteração do número de árbitros que integram as listas, resultante do n.º 2 do artigo 2.º, só produz efeitos a partir do termo do período de três anos em curso.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 30 de Julho de 2009. — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa* — *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Promulgado em 8 de Setembro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 9 de Setembro de 2009.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

**Decreto-Lei n.º 260/2009**

**de 25 de Setembro**

A Convenção n.º 181, de 19 de Junho de 1997, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 13/2001, de 13 de Fevereiro, adoptou um novo enquadramento normativo regulador das agências de emprego privadas.

Com a adopção deste novo instrumento, a Organização Internacional de Trabalho visou alcançar uma melhor adequação às necessidades do mercado de emprego, bem como permitir uma garantia mais eficaz dos direitos sociais dos trabalhadores, sendo a mesma extensível quer às empresas que empregam trabalhadores para os colocar à disposição de utilizadores que orientam a prestação do trabalho, quer às que apenas promovem a aproximação entre a oferta e a procura de emprego, sem se tornarem parte das relações de trabalho que se constituem. As primeiras correspondem no direito português à figura das empresas de trabalho temporário e as segundas à figura das agências privadas de colocação.

No que ao regime jurídico do trabalho temporário se refere, a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio, passou a satisfazer a regulamentação comunitária sobre a igualdade de tratamento no mercado de trabalho, bem como as prescrições da referida convenção.

Contudo, a estratégia de revisão da legislação laboral definida pelo XVII Governo Constitucional, levada a cabo pela publicação do Livro Branco das Relações Laborais (LBRL), realizado por um grupo de peritos que compuseram a comissão do Livro Branco das Relações Laborais (CLBRL), com a missão de produzir um diagnóstico das necessidades de intervenção legislativa e, posteriormente, com a celebração do Acordo Tripartido para Um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas

de Emprego e da Protecção Social em Portugal, celebrado em Julho de 2008, determinou a necessidade de a revisão em causa se reflectir também numa nova sistematização do acervo da legislação laboral.

Assim, na linha das grandes orientações definidas pelos dois instrumentos acima identificados, foi assumida a necessidade de reequacionar a relação entre a matéria a ser integrada no novo código e a que deveria ser regulada em legislação extravagante, na perspectiva de se alcançar uma verdadeira codificação em sentido técnico.

Nesse sentido, e na parte que diz respeito ao regime do trabalho temporário, ficou definido que as suas disposições seriam vertidas para o novo código do trabalho, à excepção daquelas que, em rigor, não são de natureza laboral, designadamente as que se prendem com a constituição, licenciamento e funcionamento das empresas de trabalho temporário.

É neste quadro programático que o presente decreto-lei acolhe as normas do regime jurídico do trabalho temporário referentes à parte procedimental, nomeadamente as que constam do capítulo II, secções I e II, relativas ao exercício e licenciamento da actividade de empresa de trabalho temporário.

Importa, ainda, referir que as normas que o presente decreto-lei prevê referentes ao trabalho temporário não pretendem introduzir uma alteração ao regime actualmente vigente, mas tão-só materializar a orientação política consagrada nos instrumentos anteriormente referenciados.

Por seu turno, e no que às agências privadas de colocação diz respeito, a ratificação por Portugal da Convenção n.º 181, bem como a experiência colhida na vigência do Decreto-Lei n.º 124/89, de 14 de Abril, actualmente em vigor, determinaram a necessidade de rever o seu regime jurídico, de modo a harmonizá-lo com as normas e princípios emanados da Convenção n.º 181, bem como estabelecer uma maior conformidade do mesmo face à actual realidade do mercado de emprego.

As opções tomadas no presente decreto-lei relativas as agências privadas de colocação tiveram em conta aspectos centrais da sua actividade ao nível das condições do seu funcionamento, favorecendo a integração no sector estruturado da economia e evitando a concorrência desleal.

Assim, nesse âmbito, nas secções I a III do capítulo III, relativas ao exercício e licenciamento da actividade de agência, destacam-se os seguintes aspectos inovatórios:

Particular atenção à salvaguarda dos princípios da igualdade de oportunidades, da não discriminação, da protecção de dados pessoais, do respeito pelas normas de trabalho e do reforço da protecção dos candidatos a emprego a deslocar para fora do território nacional;

A consagração do princípio da gratuidade dos serviços prestados pelas agências privadas de colocação ao candidato a emprego, bem como a delimitação de um conjunto de direitos e deveres aplicável aos mesmos;

A consagração do princípio da gratuidade conduziu, por sua vez, à dispensa de especificação das modalidades de agência existente no actual regime, consoante prestem serviços gratuitos ou onerosos e o seu fim seja ou não lucrativo;

Para salvaguardar o princípio da gratuidade, enunciado pela Convenção, não é necessário regular as fontes de financiamento das agências, basta que as mesmas não cobrem aos candidatos a emprego qualquer pagamento pelos serviços prestados;

Ao nível das condições de exercício da actividade, afastou-se o princípio da renovação automática da licença, introduzindo-se um sistema de verificação anual da manutenção dos requisitos, à semelhança do regime que vigora para as empresas de trabalho temporário;

Ainda no que toca ao exercício da actividade, passaram a especificar-se as situações que determinam a suspensão e a revogação da licença e introduziram-se regras específicas relativas às condições de divulgação das ofertas de emprego pelas agências privadas de colocação.

Por fim, do definido pelo presente decreto-lei destacam-se os seguintes aspectos inovatórios aplicáveis quer às empresas de trabalho temporário quer às agências privadas de colocação:

Adopção dos instrumentos de simplificação administrativa que dispensam os cidadãos da sujeição a ónus e encargos desnecessários, sem prejuízo da garantia de rigor, em conformidade com os objectivos do Programa de Simplificação Administrativa e Legislativa, designadamente introduziu-se a faculdade de dispensa de apresentação de certidão comprovativa de situação tributária e contributiva regularizada, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 114/2007, de 19 de Abril;

Ao nível do regime contra-ordenacional, aplica-se o regime geral do Código do Trabalho às infracções por violação do presente decreto-lei, com excepção do exercício e licenciamento da actividade de agência, cujo regime aplicável é o regime geral das contra-ordenações;

Ainda ao nível do regime contra-ordenacional, procedeu-se à actualização do quadro contra-ordenacional aplicável às agências privadas de colocação e às empresas de trabalho temporário previsto no presente decreto-lei, passando a associar-se a moldura contra-ordenacional a cada uma das disposições normativas.

Importa referir que, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 524.º, da alínea b) do n.º 1 do artigo 527.º e do n.º 1 do artigo 528.º do anterior Código do Trabalho, foi publicado na Separata n.º 1, de 13 de Fevereiro de 2008, do *Boletim do Trabalho e Emprego*, para apreciação pública, o projecto de decreto-lei que regula o regime jurídico das agências privadas de colocação de candidatas a emprego, que visa revogar o Decreto-Lei n.º 124/89, de 14 de Abril.

Os pareceres emitidos por organizações representativas de trabalhadores e de empregadores foram devidamente ponderados, tendo sido alteradas algumas disposições do presente decreto-lei.

Foi promovida a audição dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Objecto e âmbito de aplicação

1 — O presente decreto-lei regula o exercício e licenciamento da actividade da empresa de trabalho temporário.

2 — O presente decreto-lei regula, ainda, o exercício e licenciamento da actividade da agência privada de colocação de candidatos a emprego, adiante designada por agência.

3 — São excluídas do âmbito de aplicação do presente decreto-lei as actividades de colocação de candidatos a emprego relativas a trabalhadores marítimos.

## Artigo 2.º

### Conceitos

Para efeitos do presente decreto-lei entende-se por:

a) «Agência» a pessoa, singular ou colectiva, não integrada na Administração Pública, 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 serviços referidos no artigo 14.º;

b) «Candidato a emprego» a pessoa que procura emprego e que reúne os requisitos legais para exercer uma actividade por conta de outrem;

c) «Colocação de candidato a emprego» a promoção do preenchimento de um posto de trabalho na dependência do beneficiário de uma dada actividade económica;

d) «Empresa de trabalho temporário» a pessoa singular ou colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária a utilizadores da actividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui;

e) «Entidade contratante» a pessoa singular ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que contrata, sob a sua autoridade e direcção, candidatos a emprego colocados por uma agência;

f) «Local de trabalho» o local contratualmente definido para o exercício das funções para as quais o candidato a emprego foi contratado ou a que deva ter acesso no desempenho das suas funções;

g) «Trabalhador temporário» a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária;

h) «Utilizador» a pessoa singular ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direcção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário.

## CAPÍTULO II

### Do exercício e licenciamento da actividade de empresa de trabalho temporário

#### SECÇÃO I

##### Do exercício da actividade de empresa de trabalho temporário

### Artigo 3.º

#### Objecto da empresa de trabalho temporário

A empresa de trabalho temporário tem por objecto a actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores, podendo, ainda, desenvolver actividades de selecção, orientação e formação profissional, consultadoria e gestão de recursos humanos.

### Artigo 4.º

#### Contratos a celebrar pela empresa de trabalho temporário

1 — O exercício de trabalho temporário depende da celebração pela empresa de trabalho temporário dos seguintes contratos:

a) Contrato de utilização de trabalho temporário com o utilizador;

b) Contrato de trabalho temporário com o trabalhador temporário;

c) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

2 — É proibido à empresa de trabalho temporário cobrar ao candidato a emprego temporário, directa ou indirectamente, quaisquer importâncias em numerário ou espécie.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

## SECÇÃO II

### Da licença

### Artigo 5.º

#### Licença para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário

1 — O exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores encontra-se sujeito a licença, dependendo a sua concessão da verificação dos seguintes requisitos cumulativos:

a) Idoneidade;

b) Estrutura organizativa adequada;

c) Situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social;

d) Denominação social de pessoa singular ou colectiva com a designação «trabalho temporário»;

e) Constituição de caução, nos termos do disposto no artigo 7.º

2 — Considera-se verificado o requisito de idoneidade referido na alínea a) do número anterior quando a empresa:

a) Tiver capacidade para a prática de actos de comércio;

b) Não esteja abrangida pela suspensão ou proibição do exercício da actividade aplicada nos termos do artigo 66.º ou 67.º do Código Penal;

c) Não esteja suspensa ou interdita do exercício da actividade como medida de segurança ou sanção acessória de contra-ordenação;

d) Não faça ou tenha feito parte, enquanto sócio, gerente, director ou administrador, de pessoa colectiva ou singular em período relativamente ao qual existam dívidas aos trabalhadores, administração tributária ou segurança social resultante do exercício de actividades anteriores.

3 — A idoneidade é exigida a todos os sócios, gerentes, directores ou administradores da empresa de trabalho temporário ou aos empresários em nome individual, no caso de pessoas singulares.

4 — Considera-se verificado o requisito de estrutura organizativa adequada quando a empresa reúna os seguintes requisitos:

a) Existência de um director técnico contratado pela empresa, com habilitações e experiência adequadas na área dos recursos humanos, que preste as suas funções diariamente na empresa ou estabelecimento;

b) Existência de instalações adequadas e devidamente equipadas para o exercício da actividade.

5 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, consideram-se habilitações e experiências adequadas, cumulativamente:

a) A conclusão com aproveitamento do ensino secundário ou equivalente;

b) Três anos de experiência em actividades desenvolvidas no âmbito do suporte administrativo e organizacional à gestão de recursos humanos ou dois anos de experiência profissional em funções de responsabilidade na área de gestão de recursos humanos ou um ano de experiência na área de gestão de recursos humanos, no caso de licenciados em áreas cujos planos curriculares integrem disciplinas relativas à gestão de recursos humanos.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 4.

#### Artigo 6.º

##### Procedimento de concessão da licença para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário

1 — O interessado apresenta o requerimento de licença para o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores, nomeadamente por via electrónica, em qualquer unidade orgânica local do serviço público de emprego, com indicação das actividades a exercer e instruído com os seguintes documentos:

a) Declaração na qual o requerente indique o seu nome, o número fiscal de contribuinte, o número do bilhete de identidade ou número de identificação civil, e o domicílio ou, no caso de ser pessoa colectiva, a denominação, a sede, o número de pessoa colectiva, o registo comercial actualizado de constituição e de alteração do contrato de sociedade, os nomes dos titulares dos corpos sociais e, em ambos os casos, a localização dos estabelecimentos em que exerça a actividade;

b) Documentos emitidos pelas autoridades competentes comprovativos da idoneidade do requerente e, se for pessoa colectiva, dos sócios, gerentes, directores ou administradores;

c) Certidão comprovativa de que não se encontra abrangido por suspensão ou interdição do exercício de actividade como sanção acessória de contra-ordenação, emitida pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral e pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área da economia;

d) Cópia do contrato de sociedade, sendo pessoa colectiva;

e) Comprovação dos requisitos da estrutura organizativa adequada para o exercício da actividade ou declaração sob compromisso de honra dos requisitos que satisfaz se a licença for concedida;

f) Declaração em como constituiu caução nos termos do artigo 7.º, se a licença for concedida.

2 — Para comprovar a situação regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, relativamente ao exercício de actividades anteriores, independentemente de estas se encontrarem ou não cessadas, o requerente deve prestar consentimento para a consulta pelo serviço público de emprego, nos termos previsto no Decreto-Lei n.º 114/2007, de 19 de Abril, ou na sua falta, apresentação de certidão de situação tributária ou contributiva regularizada.

3 — O requerimento é apreciado pelo serviço público de emprego, que deve elaborar o relatório e formular a proposta de decisão no prazo máximo de 30 dias.

4 — O requerimento é decidido pelo membro do Governo responsável pela área laboral, com faculdade de delegação de competências.

5 — Após a assinatura do despacho para a emissão da licença, o serviço público de emprego notifica o requerente para, no prazo de 30 dias, fazer prova da constituição da caução e existência de estrutura organizativa e instalações adequadas para o exercício da actividade que se tenha comprometido satisfazer.

6 — A licença só é emitida e notificada ao requerente depois da apresentação da prova referida no número anterior.

#### Artigo 7.º

##### Caução para o exercício da actividade de trabalho temporário

1 — O requerente constitui, a favor do serviço público de emprego, uma caução para o exercício da actividade de trabalho temporário, de valor correspondente a 200 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa social única incidente sobre aquele valor.

2 — A caução deve ser anualmente actualizada por referência ao montante da retribuição mínima mensal garantida fixado para cada ano.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo 190.º do Código do Trabalho, se no ano anterior se verificarem pagamentos de créditos a trabalhadores através da caução, deve a mesma ser reforçada para o valor correspondente a pelo menos 15% da massa salarial anual relativa a trabalhadores em cedência temporária naquele ano.

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

5 — O reforço da caução prevista no n.º 3 deve ser efectuado por iniciativa da empresa de trabalho temporário até ao dia 31 de Janeiro de cada ano.

6 — Sempre que se verifiquem pagamentos por conta da caução, o serviço público de emprego notifica a empresa de trabalho temporário para, no prazo de 30 dias, fazer prova da sua reconstituição.

7 — A empresa responsável pelo depósito, garantia bancária na modalidade à primeira solicitação ou contrato de seguro só pode proceder à redução ou cessação da garantia prestada mediante autorização prévia expressa do serviço público de emprego.

8 — Provando a empresa de trabalho temporário, mediante declaração comprovativa, a liquidação dos créditos reclamados previstos no n.º 1 do artigo 191.º do Código do Trabalho e demais encargos com os trabalhadores, cessam

os efeitos da caução e esta é devolvida pelo serviço público de emprego.

9 — Constitui contra-ordenação a violação do disposto no n.º 1 e contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 a 6.

#### Artigo 8.º

##### Licença e registo para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário

1 — O exercício da actividade de empresa de trabalho temporário está sujeito à emissão de licença, que deve constar de alvará numerado.

2 — O serviço público de emprego mantém actualizado e disponibiliza por via electrónica para acesso público o registo nacional das empresas de trabalho temporário, o qual identifica as empresas licenciadas e aquelas em que ocorra a suspensão da actividade, caducidade ou cessação da licença ou aplicação de sanção acessória, com indicação, face a cada uma, da sua denominação completa, domicílio ou sede social e número de alvará.

3 — O registo referido no número anterior tem carácter público, podendo qualquer interessado pedir certidão das inscrições nele constantes.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 9.º

##### Deveres da empresa de trabalho temporário

1 — A empresa de trabalho temporário deve comunicar, no prazo de 15 dias, ao serviço público de emprego, através da unidade orgânica local competente, as alterações respeitantes a:

a) Domicílio ou sede e localização dos estabelecimentos de exercício da actividade;

b) Identificação dos administradores, sócios, gerentes ou membros da direcção;

c) Objecto da respectiva actividade, bem como a sua suspensão ou cessação por iniciativa própria.

2 — A empresa de trabalho temporário deve 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 licença para o exercício da respectiva actividade;

b) Comunicar à unidade orgânica local competente do serviço público de emprego, por via electrónica, até aos dias 15 de Janeiro e 15 de Julho, a relação completa dos trabalhadores, quer nacionais quer estrangeiros, cedidos no semestre anterior, com indicação do nome, sexo, idade, número do bilhete de identidade ou número de identificação civil ou passaporte, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, actividade contratada, retribuição base e classificação da actividade económica (CAE) do utilizador e respectivo código postal;

c) Comunicar ao serviço competente pelos assuntos consulares e comunidades portuguesas do ministério responsável pela área dos negócios estrangeiros, por via electrónica, até aos dias 15 de Janeiro e 15 de Julho, a relação dos trabalhadores cedidos para prestar serviço no estrangeiro no semestre anterior, com indicação do nome, sexo, idade, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, actividade de trabalho, actividade contratada, retribuição base, datas

de saída e entrada no território nacional, bem como identificação, classificação da actividade económica (CAE) e localidade e país de execução do contrato.

3 — O serviço público de emprego semestralmente envia, por via electrónica, ao serviço competente do ministério responsável pela área da economia a informação relevante para as suas atribuições obtida nos termos da alínea b) do número anterior.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e nas alíneas b) e c) do n.º 2 e contra-ordenação leve a violação do disposto na alínea a) do n.º 2.

#### Artigo 10.º

##### Deveres para utilização de trabalhadores no estrangeiro

1 — Sem prejuízo da prestação de caução referida no n.º 1 do artigo 7.º, a empresa de trabalho temporário que celebra contratos para utilização de trabalhadores no estrangeiro deve:

a) Constituir, a favor do serviço público de emprego, 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 de 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 7.º

3 — A empresa de trabalho temporário deve, ainda, comunicar com cinco dias de antecedência ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a identidade dos trabalhadores a ceder para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, 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 6 a 8 do artigo 7.º do presente decreto-lei bem como no artigo 190.º e no n.º 1 do artigo 191.º do Código do Trabalho 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 pedido dos trabalhadores, o serviço público de emprego procede ao pagamento das despesas de repatriamento por conta da caução.

6 — O disposto no artigo 191.º do Código do Trabalho é aplicável à caução referida na alínea a) do n.º 1 sempre que estejam em causa pagamentos de retribuição.

7 — A empresa de trabalho temporário tem direito de regresso contra o trabalhador relativamente às despesas de repatriamento se ocorrer despedimento por facto imputável

ao trabalhador, denúncia sem aviso prévio ou abandono do trabalho.

8 — O serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral deve comunicar imediatamente ao serviço público de emprego a informação obtida nos termos do disposto no n.º 3.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

#### Artigo 11.º

##### Verificação da manutenção dos requisitos para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário

1 — A empresa de trabalho temporário deve fazer prova junto do serviço público de emprego, até ao final do 1.º trimestre de cada ano, do cumprimento dos requisitos previstos no artigo 5.º, relativamente ao ano anterior.

2 — Para efeitos da verificação da existência de uma estrutura organizativa adequada, a empresa de trabalho temporário tem de ter um número de trabalhadores a tempo completo que corresponda, no mínimo, a 1% do número médio de trabalhadores temporários contratados no ano anterior ou, quando este número for superior a 5000, 50 trabalhadores a tempo completo.

3 — Caso o serviço público de emprego não notifique a empresa de trabalho temporário, no prazo previsto no n.º 1, consideram-se cumpridos os requisitos previstos no artigo 5.º

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.ºs 1 e 2.

#### Artigo 12.º

##### Suspensão ou cessação da licença

1 — O serviço público de emprego 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 n.º 1 do 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 referida no número anterior termina se a empresa de trabalho temporário, antes de decorrido o prazo previsto no n.º 1, fizer prova do cumprimento dos requisitos em falta.

4 — O membro do Governo responsável pela área laboral revoga, sob proposta do serviço público de emprego, a licença de exercício de actividade da empresa de trabalho temporário, sempre que não seja feita prova, durante o prazo previsto no n.º 1, dos requisitos cuja ausência originou a suspensão.

5 — A licença caduca se a empresa de trabalho temporário suspender o exercício da actividade durante 12 meses, por motivo diverso da proibição ou interdição do exercício da actividade.

6 — O titular da licença está obrigado à devolução do respectivo alvará ao serviço público de emprego, sempre que haja lugar a alteração do seu termo ou a mesma cesse.

#### Artigo 13.º

##### Segurança social e seguro de acidente 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 — Nas situações a que se refere o artigo 10.º deve ser entregue pela empresa de trabalho temporário uma cópia do contrato de trabalho temporário no serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social.

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 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3 e contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2.

### CAPÍTULO III

#### Do exercício e licenciamento da actividade de agência

##### SECÇÃO I

##### Do exercício da actividade de agência

#### Artigo 14.º

##### Objecto da agência

1 — Para efeitos do presente decreto-lei, a agência tem por objecto um ou mais dos seguintes serviços:

- a) Recepção das ofertas de emprego;
- b) Inscrição de candidatos a emprego;
- c) Colocação de candidatos a emprego;
- d) Selecção, orientação ou formação profissional, desde que desenvolvida com vista à colocação do candidato a emprego.

2 — A agência pode ainda promover a empregabilidade de candidatos a emprego através do apoio à procura activa de emprego ou auto-emprego.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve a agência realizar por si os serviços que constituem o seu objecto, sem recorrer a subcontratação de terceiros.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior punível com coima de € 1400 a € 3000 ou € 6000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

#### Artigo 15.º

##### Incompatibilidades

1 — É vedado à agência o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário.

2 — É vedado à agência ter como sócio, membro dos corpos sociais ou responsável técnico, em regime de trabalho por conta de outrem ou a outro título, pessoa individual ou colectiva que tenha vínculo a empresas de trabalho temporário.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no presente artigo punível com coima de € 600 a € 1300 ou € 2000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

## SECÇÃO II

## Procedimento de concessão da licença

## Artigo 16.º

## Licença para o exercício da actividade de agência

1 — O exercício da actividade da agência encontra-se sujeito a licença.

2 — À concessão da licença prevista no número anterior é aplicável o disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 5.º, com as necessárias adaptações.

3 — Para efeitos de concessão de licença para o exercício da actividade de agência considera-se verificado o requisito de estrutura organizativa adequada, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, quando se encontrem reunidas as seguintes condições:

a) Existência de um director técnico contratado pela agência com habilitações e experiência adequadas na área de recursos humanos, que preste as suas funções diariamente na agência;

b) Existência de instalações adequadas e devidamente equipadas para o exercício da actividade.

4 — Para efeitos da alínea a) do n.º 3, consideram-se habilitações e experiências adequadas, cumulativamente:

a) A conclusão com aproveitamento do ensino secundário ou equivalente;

b) Três anos de experiência em actividades desenvolvidas no âmbito do suporte administrativo e organizacional à gestão de recursos humanos ou dois anos de experiência profissional em funções de responsabilidade na área de gestão de recursos humanos, no caso de licenciados em áreas cujos planos curriculares integrem as disciplinas relativas à gestão de recursos humanos.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3 punível com coima de € 1400 a € 3000 ou € 6000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

## Artigo 17.º

## Procedimento de concessão da licença para o exercício da actividade de agência

1 — O pedido de concessão da licença é apresentado, sob a forma de requerimento, nomeadamente por via electrónica, a qualquer unidade orgânica local do serviço público de emprego com indicação das actividades a exercer nos termos do disposto no artigo 14.º

2 — Ao requerimento de licença para o exercício da actividade de agência aplica-se o disposto nas alíneas a) a f) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 6.º

3 — A comprovação do requisito de estrutura organizativa adequada para o exercício da actividade, referido no n.º 3 do artigo anterior, é realizada mediante:

a) Apreciação do *curriculum vitae* e certificado de habilitações do director técnico;

b) Verificação da adequação das instalações através de visita técnica, realizada pelo serviço público de emprego.

4 — O requerente deve, ainda, juntar ao requerimento uma declaração de que constitui caução nos termos do artigo 18.º, caso a licença venha a ser concedida.

5 — O pedido de concessão da licença para o exercício da actividade de agência é apreciado pelo serviço público de emprego, que deve elaborar o relatório e formular a proposta de decisão no prazo máximo de 30 dias.

6 — Para efeitos do número anterior, o serviço público de emprego pode solicitar, por uma vez, aos interessados a apresentação dos elementos suplementares que fundamentadamente considere necessários à boa apreciação do pedido.

7 — A concessão de licença é decidida pelo membro do Governo responsável pela área laboral, com faculdade de delegação de competências, no prazo de 60 dias a contar da data de entrada do requerimento.

8 — Após a assinatura do despacho para a emissão da licença, o serviço público de emprego notifica o requerente para, no prazo de 15 dias, fazer prova da constituição da caução.

9 — A licença só é emitida e notificada ao requerente depois da apresentação da prova referida no número anterior.

## Artigo 18.º

## Caução para o exercício da actividade de agência

1 — O requerente constitui, a favor do serviço público de emprego, uma caução para o exercício da actividade de agência, de valor correspondente a 13 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, que pode ser prestada por depósito, garantia bancária na modalidade à primeira solicitação ou contrato seguro.

2 — A constituição da caução referida no número anterior destina-se a garantir a responsabilidade da agência pelo repatriamento do candidato a emprego, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 27.º

3 — A caução deve ser anualmente actualizada por referência ao valor da retribuição mínima mensal garantida fixado para cada ano.

4 — Sempre que se verifiquem pagamentos por conta da caução, aplica-se o disposto no n.º 6 do artigo 7.º

5 — A actualização referida no n.º 3 deve ser efectuada até 31 de Janeiro de cada ano ou até 30 dias após a publicação do diploma de revisão da retribuição mínima mensal garantida, se posterior.

6 — Em caso de cessação da actividade, o serviço público de emprego liberta o valor da caução, deduzido o que tenha pago por sua conta.

7 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 punível com coima de € 1400 a € 3000 ou € 6000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

8 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 a 5 punível com coima de € 600 a € 1300 ou € 2000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

## Artigo 19.º

## Licença e registo do exercício de actividade de agência

1 — O exercício da actividade de agência está sujeito à emissão de licença, que deve constar de alvará numerado.

2 — O serviço público de emprego mantém actualizado e disponibiliza por via electrónica para acesso público o registo nacional das agências, com a informação prevista no n.º 2 do artigo 8.º

3 — O registo referido no número anterior tem carácter público, podendo qualquer interessado pedir certidão das inscrições nele constantes.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 punível com coima de € 1400 a € 3000 ou € 6000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

#### Artigo 20.º

##### Verificação da manutenção dos requisitos para o exercício da actividade de agência

1 — A agência deve fazer prova junto do serviço público de emprego, até ao dia 31 de Janeiro de cada ano, do cumprimento dos requisitos previstos no artigo 16.º, relativamente ao ano anterior.

2 — Cumprido o prazo estipulado no número anterior e caso o serviço público de emprego não notifique a agência, consideram-se cumpridos os requisitos previstos no artigo 16.º

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 punível com coima de € 600 a € 1300 ou € 2000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

#### Artigo 21.º

##### Suspensão da licença para o exercício da actividade de agência

1 — O serviço público de emprego suspende durante dois meses a licença de exercício da actividade da agência sempre que se verifique o incumprimento do previsto no n.º 1 do artigo anterior.

2 — A suspensão referida no número anterior termina se a agência, antes de decorrido o prazo previsto, fizer prova do cumprimento dos requisitos em falta.

3 — A agência é equiparada, em caso de exercício de actividade durante o período de suspensão da licença, a empresa não licenciada.

#### Artigo 22.º

##### Cessação da licença para o exercício da actividade de agência

1 — O membro do Governo responsável pela área laboral revoga, sob proposta do serviço público de emprego, a licença de exercício de actividade da agência, sempre que:

a) Não seja feita prova, durante o prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, dos requisitos cuja ausência originou a suspensão;

b) Haja violação do disposto no n.º 3 do artigo 14.º;

c) Cobre directa ou indirectamente de forma reiterada quaisquer importâncias em numerário ou em espécie ao candidato a emprego;

d) Efectue colocações de candidato a emprego de forma reiterada que não garantam boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, nos termos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1 e a) e b) do n.º 2 do artigo 27.º

2 — A licença caduca se a agência suspender o exercício da actividade durante 12 meses, por motivo diverso da proibição ou interdição do exercício da actividade.

3 — O titular da licença está obrigado à devolução do respectivo alvará ao serviço público de emprego, sempre que haja lugar a alteração do seu termo ou a mesma cesse.

### SECÇÃO III

#### Da relação da intermediação laboral

#### Artigo 23.º

##### Requisitos gerais

1 — No âmbito da sua actividade, a agência deve:

a) Sempre que fizer uso de oferta de emprego publicitada pelos serviços públicos de emprego, informar desse facto a entidade contratante e o candidato a emprego interessados;

b) Actuar segundo o princípio da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, não podendo praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, maternidade, paternidade, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas, religiosas ou filiação sindical;

c) Actuar segundo o princípio da proporcionalidade entre as informações pedidas aos candidatos a emprego e as necessidades e características da relação laboral oferecida;

d) Assegurar a protecção de dados pessoais dos candidatos a emprego, de acordo com a legislação aplicável;

e) Assegurar que a relação laboral oferecida consiste no exercício de funções ou tarefas susceptíveis de poderem ser desempenhadas pelo candidato a emprego, atendendo nomeadamente às suas aptidões físicas, habilitações escolares e formação profissional;

f) Assegurar a gratuidade dos serviços prestados ao candidato a emprego, não lhe cobrando, directa ou indirectamente, quaisquer importâncias em numerário ou em espécie;

g) Respeitar as normas sobre idade mínima de admissão para prestar trabalho e escolaridade obrigatória na inscrição e colocação de candidatos a emprego.

2 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nas alíneas b) e g) do número anterior punível com coima de € 1400 a € 3000 ou € 6000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nas alíneas a), e) e f) do número anterior punível com coima de € 600 a € 1300 ou € 2000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nas alíneas c) e d) do número anterior punível com coima de € 150 a € 300 ou € 600, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

#### Artigo 24.º

##### Deveres da agência

1 — A agência deve comunicar, no prazo de 15 dias, ao serviço público de emprego, através da unidade orgânica local competente, as alterações a que se refere o n.º 1 do artigo 9.º

2 — A agência deve 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 licença para o exercício da respectiva actividade;



b) Comunicar à unidade orgânica local competente do serviço público de emprego, até 31 de Janeiro, por via electrónica, listagens com dados sobre a actividade desenvolvida no ano anterior, com a indicação do número de candidatos a emprego inscritos, das ofertas de emprego recebidas e das colocações efectuadas, por profissões e sectores de actividade económica;

c) Comunicar ao serviço competente pelos assuntos consulares e comunidades portuguesas do ministério responsável pela área dos negócios estrangeiros, no caso de colocação no estrangeiro, por via electrónica, no prazo mínimo de 15 dias antes da saída do território nacional, a identificação do candidato a emprego, a identificação da entidade contratante, o local de trabalho e o início e termo previsíveis da colocação.

3 — O serviço competente pelos assuntos consulares e comunidades portuguesas do ministério responsável pela área dos negócios estrangeiros envia ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral e ao serviço público de emprego a informação obtida nos termos da alínea c) do número anterior.

4 — A agência deve acautelar que o cidadão estrangeiro candidato a emprego é detentor do título de autorização de residência no País, nos termos definidos na legislação aplicável.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e nas alíneas b) a c) do n.º 2 punível com coima de € 600 a € 1300 ou € 2000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

6 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto na alínea a) do n.º 2 punível com coima de € 150 a € 300 ou € 600, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

#### Artigo 25.º

##### Direitos e deveres do candidato

1 — O candidato a emprego tem o direito de ser informado, por escrito, sobre:

a) Os métodos e técnicas de recrutamento aos quais se deve submeter e as regras relativas à confidencialidade dos resultados obtidos;

b) O carácter obrigatório ou facultativo das respostas aos testes ou questionários, bem como das consequências da falta de resposta;

c) As pessoas ou empresas destinatárias das informações prestadas, no termo dos processos de recrutamento, mediante pedido do candidato a emprego;

d) Receber informação sobre a negociação colectiva aplicável ao sector da entidade contratante.

2 — O candidatos a emprego tem ainda o direito de:

a) Ser informado por escrito pela agência sobre os direitos que tem no âmbito do presente decreto-lei, assim como no âmbito da relação laboral oferecida;

b) Aceder e rectificar as informações prestadas nos processos de colocação;

c) Recusar responder a questionários ou testes que não se relacionem com as aptidões profissionais ou que se relacionem com a sua vida privada;

d) Receber um documento comprovativo da sua inscrição como candidato a emprego na agência.

3 — O candidato a emprego está obrigado a responder e a prestar informações de acordo com o princípio da boa fé.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 punível com coima de € 600 a € 1300 ou € 2000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

5 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 1 punível com coima de € 150 a € 300 ou € 600, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

#### Artigo 26.º

##### Ofertas de emprego

1 — O conteúdo dos anúncios e outras formas de publicitação de ofertas de emprego emitidos pela agência devem:

a) Respeitar o princípio da veracidade, não deformando os elementos que caracterizam a relação laboral oferecida;

b) Ser redigido ou formulado em português;

c) Respeitar os requisitos gerais enunciados no artigo 23.º;

d) Identificar a agência emitente nos termos definidos no presente decreto-lei.

2 — A agência deve incluir nas ofertas de emprego o número e a data do alvará de licença para o exercício da respectiva actividade.

3 — A entidade responsável pelo meio de comunicação que publicita as ofertas de emprego tem o dever de exigir e publicar a identificação do anunciante.

4 — No caso de as ofertas de emprego serem difundidas sem identificação do emitente, o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral pode obter, mediante notificação simples dirigida à entidade responsável pelo meio de comunicação que veicula o anúncio, a sua identificação.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 punível com coima de € 600 a € 1300 ou € 2000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

#### Artigo 27.º

##### Colocação de candidatos

1 — No exercício da actividade de colocação deve a agência actuar de acordo com o princípio da boa fé, abstendo-se de efectuar colocações que não garantam boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, assegurando nomeadamente que a entidade contratante:

a) Cumpra as prescrições legais e convencionais vigentes relativas à segurança e saúde no trabalho;

b) Tenha a situação contributiva regularizada perante a segurança social e administração tributária;

c) Respeite os direitos de liberdade sindical e de negociação colectiva.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, na actividade de colocação de candidato a emprego fora do território nacional, deve a agência acautelar que o candidato a emprego tenha, no país de destino:

a) Acesso a prestações médicas, medicamentosas e hospitalares, nas mesmas condições que teria no território nacional;

b) Alojamento adequado.

3 — Em caso de incumprimento do contrato por causa não imputável ao candidato, deve a agência assegurar o seu repatriamento, até seis meses após a colocação.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo punível com coima de € 1400 a € 3000 ou € 6000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

#### Artigo 28.º

##### Dever de informação

1 — A agência tem o dever de informar o candidato a emprego sobre os aspectos relevantes da colocação, designadamente sobre os direitos que decorrem do presente decreto-lei e, bem assim, informação relevante sobre a relação laboral oferecida.

2 — A informação prevista no número anterior deve ser prestada por documento escrito.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no presente artigo punível com coima de € 600 a € 1300 ou € 2000, consoante se trate de pessoa singular ou pessoa colectiva.

### CAPÍTULO IV

#### Do controlo do exercício da actividade

#### Artigo 29.º

##### Competência para inspecção

1 — A fiscalização do cumprimento do disposto no presente decreto-lei e a instrução dos respectivos processos contra-ordenacionais competem:

*a)* Ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no âmbito do exercício da actividade das agências e empresas de trabalho temporário e, quanto a estas, no âmbito das relações de trabalho e condições de trabalho;

*b)* Ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área da economia relativamente à violação de regras da concorrência.

2 — Para efeitos da alínea *b)* do número anterior, o serviço público de emprego e o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral devem comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área da economia todas as situações de que tenham conhecimento que evidenciem violação das regras da concorrência.

### CAPÍTULO V

#### Disposições complementares, transitórias e finais

#### Artigo 30.º

##### Eliminação de certidões

Os serviços referidos nos artigos 6.º, 11.º, 17.º e 20.º devem tomar as medidas necessárias à eliminação da exigência de entrega das certidões previstas no presente decreto-lei, de modo a substituí-la pela consulta directa à informação pretendida junto das respectivas entidades e, sempre que necessário, mediante prévio consentimento do seu titular.

#### Artigo 31.º

##### Regime das contra-ordenações

1 — O regime geral previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho e o regime processual das contra-ordenações laborais e da segurança social aplica-se às infracções por violação do presente decreto-lei, com excepção do exercício e licenciamento da actividade de agência cujo regime aplicável é o regime geral das contra-ordenações.

2 — A tentativa e a negligência são puníveis, sendo, nesse caso, reduzido para metade os limites mínimos e máximos.

#### Artigo 32.º

##### Sanções acessórias

1 — Para além das sanções acessórias previstas no Código do Trabalho, o exercício da actividade de cedência de trabalhadores temporários a utilizadores sem licença ou com licença suspensa é ainda punível com ordem de encerramento do estabelecimento onde a actividade é exercida até à regularização da situação, juntamente com a coima.

2 — As sanções acessórias referidas no número anterior são averbadas no registo referido no artigo 8.º

#### Artigo 33.º

##### Regime transitório de regularização

1 — As agências que se encontrem já a exercer a actividade privada de colocação devem adaptar-se às disposições previstas no presente decreto-lei, no prazo máximo de 90 dias, a contar da data da sua entrada em vigor.

2 — O incumprimento do disposto no número anterior determina a cessação da actividade.

#### Artigo 34.º

##### Regiões Autónomas

O presente decreto-lei aplica-se às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, com as devidas adaptações, nos termos da respectiva autonomia político-administrativa, cabendo a sua execução administrativa aos serviços e organismos das respectivas administrações regionais autónomas com atribuições e competências no âmbito do presente decreto-lei, sem prejuízo das atribuições das entidades de âmbito nacional.

#### Artigo 35.º

##### Norma revogatória

São revogados o Decreto-Lei n.º 124/89, de 14 de Abril, e a Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio, na parte não revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho.

#### Artigo 36.º

##### Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor 30 dias após a data da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 30 de Julho de 2009. — *José Sócrates Carvalho Pinto de*

Sousa — Fernando Teixeira dos Santos — José António Fonseca Vieira da Silva.

Promulgado em 2 de Setembro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 3 de Setembro de 2009.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

## REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Assembleia Legislativa

### Decreto Legislativo Regional n.º 28/2009/M

#### Estabelece o regime de exercício da actividade industrial na Região Autónoma da Madeira

O Decreto-Lei n.º 209/2008, de 29 de Outubro, aprova o regime de exercício da actividade industrial (REAI), pelo que importa proceder à sua adequação às especificidades regionais, simplificando o processo de licenciamento industrial, com a eliminação dos principais constrangimentos, favorecendo a competitividade da economia regional.

Assim, a actual tipologia de estabelecimentos industriais é reduzida de quatro para três tipos.

Os estabelecimentos do tipo 1, que envolvem um risco mais elevado, são aqueles que se encontram sujeitos, pelo menos, aos regimes jurídicos da avaliação de impacte ambiental, prevenção e controlo integrados da poluição, prevenção de acidentes graves que envolvam substâncias perigosas e operação de gestão de resíduos perigosos. A este tipo de estabelecimentos aplica-se um regime de autorização prévia que culmina na atribuição de uma licença de exploração.

Os estabelecimentos do tipo 2, de menor grau de risco ambiental e média dimensão — que se encontravam, até ao presente, sujeitos a um duplo controlo —, passam a ficar sujeitos apenas a um regime de declaração prévia.

Finalmente, aos estabelecimentos de tipo 3, no qual se incluem as empresas com 15 ou menos trabalhadores e limitada potência térmica e potência eléctrica contratada, passa a aplicar-se um regime de registo.

Os estabelecimentos dos tipos 2 e 3 deixam de ficar sujeitos a vistoria prévia, salvo no caso de estabelecimentos que utilizem matéria-prima de origem animal não transformada, cujo início de exploração depende de vistoria por imposição de acto legislativo comunitário. Nos estabelecimentos de tipo 1 — em relação aos quais continua a exigir-se vistoria prévia —, prevêem-se mecanismos que permitem ultrapassar eventuais atrasos da Administração, permitindo ao requerente recorrer às entidades acreditadas para substituir a intervenção administrativa.

As actividades produtivas locais passam a estar sujeitas ao processo de registo simplificado.

Um dos traços fundamentais do novo regime é ainda o reforço dos mecanismos conducentes ao cumprimento dos prazos previstos no diploma. Em primeiro lugar, o pedido só é aceite quando completo, o que implica uma maior responsabilização do requerente, com a consequente diminuição do tempo e de interações subsequentes para

instrução. Em segundo lugar, prevê-se que só podem ser solicitados elementos adicionais ao requerente em prazo determinado, por uma única vez e por um único interlocutor — a entidade coordenadora.

Foram ouvidas a Associação de Municípios da Região Autónoma da Madeira, a Associação Comercial e Industrial do Funchal e a Associação dos Industriais de Construção da Madeira.

Assim:

A Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira decreta, ao abrigo da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 227.º, do n.º 1 do artigo 228.º da Constituição da República e da alínea *ee*) do artigo 40.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de Junho, revisto pelas Leis n.ºs 130/99, de 21 de Agosto, e 12/2000, de 21 de Junho, o seguinte:

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### SECÇÃO I

#### Disposições preliminares

#### Artigo 1.º

##### Objecto

O presente diploma estabelece o regime de exercício da actividade industrial (REAI), com o objectivo de prevenir os riscos e inconvenientes resultantes da exploração dos estabelecimentos industriais, visando salvaguardar a saúde pública e dos trabalhadores, a segurança de pessoas e bens, a higiene e segurança dos locais de trabalho, a qualidade do ambiente e um correcto ordenamento do território, num quadro de desenvolvimento sustentável e de responsabilidade social das empresas.

#### Artigo 2.º

##### Definições

Para efeitos do presente diploma, entende-se por:

*a*) «Actividade industrial» a actividade económica prevista na Classificação Portuguesa das Actividades Económicas (CAE — Rev. 3), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de Novembro, nos termos definidos na secção 1 do anexo I do presente diploma, do qual faz parte integrante;

*b*) «Actividade industrial temporária» a actividade exercida durante um período de tempo não superior a três anos, destinada à execução de um fim específico pontual, e que não se inclua nos regimes específicos de avaliação do impacte ambiental, prevenção e controlo integrados da poluição, bem como de controlo dos perigos associados a acidentes graves que envolvam substâncias perigosas;

*c*) «Actividade produtiva local» as actividades previstas na secção 2 do anexo I do presente diploma, do qual faz parte integrante, cujo exercício tem lugar a título individual ou em microempresa até cinco trabalhadores, em estabelecimento industrial com potência eléctrica contratada não superior a 15 kVA e potência térmica não superior a  $4 \times 10^3$  kJ/h, considerando-se, para efeitos da sua determinação, os coeficientes de equivalência descritos no anexo II do presente diploma, do qual faz parte integrante;