



Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Temporário **New Legal Regime of the Temporary Work Assignment Contract**

No passado dia 19 de Fevereiro, foi publicado no Diário da República, o Decreto Presidencial 51/25, que aprova o novo diploma sobre a Regulação do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Temporário e que entrou em vigor na data da sua publicação.

O novo Decreto Presidencial veio revogar o Decreto Presidencial 31/17 de 22 de Fevereiro e toda a legislação avulsa que o contrarie.

Principais alterações:

1. Deixa de ser necessário que os trabalhadores tenham 2 meses de serviço efectivo para que possam ser cedidos no âmbito do contrato de cedência de trabalho temporário;
2. Para que uma entidade recorra à cedência temporária de trabalhadores passa a ter de justificar essa necessidade no âmbito dos motivos previstos no artigo 15.º da Lei Geral do Trabalho;
3. O contrato de cedência de trabalho temporário fica igualmente sujeito às regras de renovação e conversão previstas nos 16.º e 17.º da Lei Geral do Trabalho;
4. Na falta de existência dos motivos que justifiquem o recurso ao trabalho temporário ou no caso de o trabalhador continuar ao

On the 19 February, the Presidential Decree 51/25 was published in the Official Gazette, approving the new diploma on the Regulation of the Legal Regime of the Temporary Employment Contract and which entered into force on the date of its publication.

The new Presidential Decree revoked Presidential Decree 31/17 of 22 February and all separate legislation that contradicts it.

Main changes:

1. It is no longer necessary for employees to have 2 months of effective service in order to be assigned under the temporary work assignment contract;
2. In order for an entity to resort to the temporary assignment of employees, it must justify this need within the scope of the reasons provided for in article 15 of the General Labour Law;
3. The temporary employment assignment contract is also subject to the renewal and conversion rules provided for in paragraphs 16 and 17 of the General Labour Law;
4. In the absence of reasons justifying the use of temporary work or in the event that the employee continues to work for the

serviço da empresa utilizadora após o término dos períodos estabelecidos na Lei Geral do Trabalho, o trabalhador passa a integrar automaticamente o quadro de pessoal da empresa utilizadora através de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, e o tempo de trabalho já prestado pelo trabalhador para a empresa utilizadora conta para efeitos de antiguidade, conservando todos os direitos adquiridos durante a vigência do contrato de cedência de trabalho temporário;

5. Proibição da sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho, quando tenha sido atingida a duração máxima da respectiva causa justificativa;
6. Consagração do direito de opção do trabalhador que passa a ter 15 dias após a conversão do contrato para decidir se permanece na empresa de trabalho temporário ou na empresa utilizadora, sendo que a inobservância deste prazo tem como consequência a extinção do contrato com a empresa de trabalho temporário e a integração no quadro de pessoal da empresa utilizadora;
7. Menção expressa a que o exercício do poder disciplinar do trabalhador temporário cabe à empresa de trabalho temporário;
8. Cessa a obrigação de aplicar aos trabalhadores temporários o salário base e os complementos remuneratórios previstos para os demais trabalhadores da empresa utilizadora que ocupam o mesmo posto de trabalho;
9. Os contratos de trabalho temporário celebrados ao abrigo do diploma anterior, vigoram ao abrigo do respectivo regime até à data prevista para a sua caducidade mas a sua renovação segue o regime previsto no novo diploma.

user company after the end of the periods established in the General Labour Law, the employee automatically becomes part of the staff of the user company through an employment contract for an indefinite period, and the time of work already provided by the employee for the user company counts for the purposes of seniority, retaining all the rights acquired during the term of the temporary work assignment contract;

5. Prohibition of the succession of temporary employees in the same job post, when the maximum duration of the respective justifying cause has been reached;
6. Establishment of the employee's right of option who now has 15 days after the conversion of the contract to decide whether to remain in the temporary work agency or in the user company, and failure to comply with this deadline results in the termination of the contract with the temporary work agency and integration into the staff of the user company;
7. Express mention that the exercise of the disciplinary power of the temporary employee is the responsibility of the temporary work agency;
8. The obligation to apply to temporary employees the basic salary and the remuneration supplements provided for other employees of the user company who occupy the same job position ceases;
9. Temporary employment contracts entered into under the previous law are in force under the respective regime until their expiration date, but their renewal follows the regime provided for in the new law.



Filipa Tavares de Lima

Tel: +244 921 835 116

Email: filipa.lima@ftl-advogados.com

FTL ADVOGADOS



Ester Mankenda

Tel: +244 923 769 581

E-mail: ester.mankenda@ftl-advogados.com

Para mais informações acerca do conteúdo destas notícias de direito, queira contactar | For more information about the content of these legal news, please contact: info@ftl-advogados.com