

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº 57/2009

ASSUNTO : Alteração do Código do Trabalho --- Nº29
Cedência ocasional de trabalhador

O que vamos tratar nesta Circular não deve ser confundido com outro instituto: transferência temporária ou definitiva de trabalhador para outro local de trabalho. Nesta, regulada nos artºs 194 a 196, Código Trabalho,

E que já foi objecto da Circular nº32/2009,

Está em causa a transferência do trabalhador, de local de trabalho, **dentro da própria empresa**. No que vamos agora tratar,

CEDÊNCIA O CASIONAL DE TRABALHADOR

é da disponibilização temporária de trabalhador, pela sua empresa, para prestar trabalho **a outra empresa**, --- artº288, CT.

Embora a regulamentação deste instituto possa parecer a mesma entre o Código/versão 2003 e o Código/versão 2009, tem algumas alterações. Desde logo,

Embora continue a ser lícita a cedência de trabalhador por uma empresa (a sua empregadora) a outra, contudo, é sempre necessário que a cedência cumpra, **TODAS**, as condições impostas no nº1, artº289, ou seja, desde logo que o vínculo á empregadora seja com contrato sem termo, e,

- ➡ a cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;
- ➡ a duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos,

e, o que é a característica primordial neste instituto, **a concordância do trabalhador**. Isto é tão importante que até vem referido em 2 locais distintos: al.c), nº1, artº289; e, al.e), nº1, artº290. E, quer no nº3, artº289; e, nº3, artº290, é punido como contra-ordenação grave. Quando, no Código de 2003, só na primeira circunstância é que punia como contra-ordenação grave.

Outra novidade é o que consta do nº2, artº289: agora, o CCT de cada sector pode regular o funcionamento da cedência ocasional de trabalhador. Mas, com uma excepção: nunca pode prescindir da concordância do trabalhador, por escrito.

Continua a ser necessário um **contrato escrito**, entre a empresa que cede; e, a empresa que recebe, temporariamente, o trabalhador. Só que, Agora no artº290, em cinco alíneas descreve-se o que deve conter o contrato. E, na nossa opinião, é novidade agora a "... identificação (...) e domicilio ou sede das partes (das empresas), --- o que não se referia claramente no Código/2003.

Continua a prever-se que, cessando o acordo de cedência, por qualquer motivo, o trabalhador regressa á sua empresa/mãe, mantendo todos os direitos que tinha antes da cedência, contando o período de cedência para a antiguidade, ---nº2, artº290.

O regime de prestação de trabalho, que já constava no Código/2003 vem agora um único artigo, o 291. Destacamos: se o trabalhador cedido auferir uma retribuição superior a que vigora na empresa cessionária, mantém o direito á retribuição que já auferia.

Outra novidade: o nº6, artº291, que diz:

"6- A cedência de trabalhador a uma ou mais entidades deve observar as condições constantes do contrato de trabalho".

Continua a considerar-se que a cedência de um trabalhador sem o cumprimento de todas as obrigações indicadas no Código, dá ao trabalhador cedido,

"... **o direito de optar** pela permanência ao serviço do cessionário (empresa que o recebeu) em regime de contrato de trabalho sem termo".

ou seja, a empresa vê engrossar o seu quadro de pessoal com mais um trabalhador, por culpa sua. Contudo,

O Trabalhador é obrigado a comunicar á empresa cedente (a sua empresa/mãe) e á cessionária (a empresa para onde foi trabalhar temporariamente), a sua deliberação. A carta tem de ir registada e com aviso de recepção, --- nº2, artº292.

Por fim, sublinho que a cedência de trabalhadores, além de poder ser feita, --- o que é natural ----, entre sociedade coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, pode ainda ser feita,

"... entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns".

Não se esqueça de mais isto, que já era obrigatório: a empresa que vai receber o trabalhador,

"... deve informar a cedente e o trabalhador cedido sobre os riscos para segurança e saúde inerentes ao posto de trabalho a que este é afecto".
e, mais isto: comunique á seguradora da empresa que cede o trabalhador, a sua nova situação.

Maio 2009

Carlos F. Santos Carvalho