

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº50/2014

ASSUNTO: Cedência de trabalhador – Ocasional

Viveram, e vivem as Empresas tempos conturbados. Por motivos de mercado (a crise generalizada), que vai desembocar em motivos estruturais, --- desequilíbrio económico-financeiro ---, em determinado momento as empresas encontram-se com excesso de mão de obra. Quando isso acontece,

E sendo certo que a Lei/Código fornece muitas modalidades para "aliviar" o Quadro de Pessoal,

O certo é que todas elas implicam custos, mais ou menos elevados para a empregadora; além do risco que é ver, em tribunal, não reconhecida a bondade da solução empregue. Ora,

Pode acontecer, e acontece muitas vezes, que a situação de crise é temporária, passageira. Quer dizer: ao fim de escassos meses, aquela empregadora em dificuldades, está em condições de voltar a manter a relação normal de vinculação de trabalho com o seu trabalhador. Pode até acontecer que outra Empresa, necessite temporariamente de reforçar o seu Quadro, com a admissão precária de um ou vários trabalhadores. Portanto, esta segunda Empresa,

Podia "absorver" temporariamente aquele trabalhador ou trabalhadores. Em face desta situação, --- pela qual, pode já ter passado ---, poderá pensar: a solução está em utilizar o instituto da **CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR**. E,

Efectivamente, tal solução consiste, como diz o artº288, Código Trabalho,

"(...) na **disponibilização temporária** do trabalhador, pelo empregador **para prestar trabalho a outra entidade**, a cujo poder de direcção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial".

e que a seguir está devidamente regulado, nos artºs 289 a 293, CT.

Ora, quando, parece que estaria tudo facilitado com uma solução eficaz e natural, há um obstáculo que estraga tudo ! É que, para que a cedência funcione, o nº1, artº289, CT, impõe que, cumulativamente, se preencham 4 condições. Nada de especial em

Três delas, ou seja:

- ⇒ que o trabalhador a ceder esteja vinculado com contrato definitivo á sua entidade patronal (condição lógica, logo aceitável);
- ⇒ que o trabalhador concorde com a cedência (aceitável e correcta); e,
- ⇒ a duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos (prazos razoáveis).

Mas, existe uma outra condição que inviabiliza este instituto: a al.b), nº1, artº289, CT, que exige:

“b) – 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”.

Ora, se o Legislador ás vezes não andasse distraído. Teria reparado que legislava para um pequeno País; em que as micro e pequenas empresas constituem 95% a 98% das empresas em Portugal. Logo,

Aqueles palavrões de participações recíprocas; de domínio ou de grupo; ou, estruturas organizativas comuns é “chinês” para aqueles milhares de empresas. Logo,

Estando o instituto tão completo e superiormente regulado em 5 artigos (densos) do Código, não se compreende aquele espartilho da al.b), nº1, artº289, CT. Vem estragar tudo; restringir a aplicação do instituto aos grandes grupos económicos; inviabilizar a sua utilização por quem precisava de uma solução fácil e urgente, na hora, evitando-se despedimentos ou a insolvência. Mas não,

Esbarra o pequeno industrial, com aquele circo montado de “sociedades em participações”; de “domínio”; de “grupo”; “organizações comuns”, inviabilizando o instituto para 95% das sociedades portuguesas.

Dirão: mas o nº2, artº289, CT não permite que, por meio de contrato colectivo, do sector, se ultrapasse esse problema ? --- Pois permite. Mas, com o “bronco” e politizado associativismo sindical que temos é quase impossível obter uma saída por essa via, --- descubra-se um instrumento de regulamentação colectiva onde isso aconteça ... ---, e que tanto viria beneficiar trabalhadores e empregadores.

É por estas e outras que a contratação colectiva , em Portugal, --- como dizem e reconhecem os próprios sindicatos ... ---, está em vias de extinção.

Julyho 2014

admt: Santos Curvelo