

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR N.º 60

MÊS: JUNHO

ASSUNTO: A SUJEIÇÃO À FORMA ESCRITA DE CERTOS CONTRATOS DE TRABALHO.
A PLURALIDADE DE EMPREGADORES --- A "INFORMAÇÃO".

O art.º 110, Código Trabalho constitui uma "ratoeira", na sua 1.ª parte, para um apressado utilizador da Lei. Diz o mesmo,

" O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial (...)"
(sublinhado nosso)

o que lido assim, sem a continuação, pelos tais "apressados" e cultivadores da lei do menor esforço, se traduz num erro de consequência graves. É que,

Na 2.ª parte de artigo, consta que,

" (...), salvo quando a lei determina o contrário".

desde logo, o próprio Código do Trabalho. Mas,

Repare, por favor, que a "ratoeira", mesmo assim não foi desactivada. A mentira persiste. Como vai ver, o contrato de trabalho, afinal, tem sempre de ser reduzido... **a escrito!**

Efectivamente, além de serem muitas as espécies de contrato de trabalho que obrigam à sua redução a escrito,

Desde logo, num molhe atado numa Secção do Código, Secção IX, integrando os arts. 139 a 192, do Código Trabalho, a saber:

- contrato de trabalho a termo resolutivo (certo e incerto) (arts. 139 a 149);
- contrato de trabalho a tempo parcial (arts. 150 a 156);
- contrato de trabalho intermitente (arts. 157 a 160);
- contrato de trabalho, em comissão de serviço (arts. 161 a 164);
- contrato de trabalho – teletrabalho (arts. 165 a 171);
- contrato de trabalho temporário – contrato de utilização trabalho temporário;
 - contrato de trabalho temporário (art. 172 a 192).

Ora, ao longo do Código Trabalho existem outros contratos de trabalho que têm de ser reduzidos a escrito, obrigatoriamente. Desde logo, o contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, --- art.º 5, CT. Ou,

A obrigação do contrato promessa, de contrato de trabalho, revestir a forma escrita, --- n.º 1, art.º 103, CT. E, ainda,

O que será o objectivo desta Circular, o

CONTRATO DE TRABALHO COM PLURALIDADE DE EMPREGADORES

regulado no art.º 101, Código Trabalho. Mas,

Antes, vamos explicar como o art.º 110, CT, mente ainda quando, em termos genéricos refere que não é preciso celebrar por escrito contrato de trabalho. E, reserva-os apenas para os casos em que, "(...) a lei determina o contrário".

É mentira: não é assim...

Em todas as circunstâncias em que há um relação laboral, --- mas mesmo todas ---, se não há contrato escrito tem de haver uma

INFORMAÇÃO

que, como não podia deixar de ser, "...deve ser prestada por escrito", tal como determina o n.º 1, art.º 107, Código Trabalho. Portanto,

E como a "INFORMAÇÃO" obriga, pelo menos, a fazer constar do escrito todos os elementos indicados nas 11 (onze) alíneas do n.º 3, art.º 106, CT, facilmente se conclui que são os elementos que normalmente constam do contrato de trabalho. Aliás,

Que assim o é, resulta do n.º 3, art.º 107, CT:

" 3 – O dever previsto no n.º 1, do artigo anterior (dever de informação) considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho".

Uma vez por todas: na relação laboral tem de haver, sempre, um escrito a fixar o conteúdo do contrato. Se o será por meio de:

- um contrato, escrito, de trabalho, propriamente dito; ou,
 - um escrito, INFORMAÇÃO, nos termos do art.º 106, CT,
- é que **será uma opção sua**. Mas,

LEMBRO: se não existir a tal INFORMAÇÃO pode-lhe ser instaurado um processo de contra-ordenação GRAVE, --- n.º 5, art.º 106, Código Trabalho. Ora,

A título de exemplo, e para a sua informação a coima a aplicar neste caso, prevista na al. d), n.º 3, art.º 554, CT.

" d) – Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 5.000.000 e inferior a € 10.000.000, de 12UC a 25UC em caso de negligência; e, de 26 UC a 50 UC em caso de dolo".

sendo que UC=Unidade de Conta; cada UC=102,00Euros. É fazer contas... Já agora: desde 1994, com o Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 Janeiro, que alertamos para esta obrigação!

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Vejamos, agora, o que neste momento interessa: a obrigação de reduzir a escrito o contrato de um trabalhador com vários empregadores. Claro, podem ser só 2 duas empresas. Como se disse,

Está regulado no art.º 101, Código Trabalho. Foi uma novidade introduzida pelo art.º 92, do Código Trabalho 2003. Até ali, embora houvesse jurisprudência a admitir que um trabalhador celebrasse contrato com vários empregadores, não era pacífica a ideia. E,

Note, ainda agora, com o Código 2009 que copiou o tal art.º 92, de 2003, --- mas acrescentou algo mais, por ex., a possibilidade de contrato múltiplo, também no caso de que as empresas,

“ (...) tenham estruturas organizativas comuns”.

Não pode o trabalhador assinar, obrigando-se, contrato com vários empregadores. HÁ REGRAS.

Desde logo, a redução a escrito do contrato.

Depois, é necessário que os vários empregadores estejam entre si:

- numa relação societária de participações recíprocas, --- o que isso seja, expõe o art.º 485, Código Soc. Comerciais.
- numa relação societária de domínio, --- o que isso seja, expõe o art.º 486, C.S.C.
- numa relação societária de grupo, --- são sociedades comerciais que, embora conservem as respectivas personalidades jurídicas, se encontram subordinadas a uma direcção unitária e comum. E,

Claro, também a situação introduzida pelo Código 2009,

- numa relação societária em que tenham estruturas organizativas comuns.

Acresce que, o documento escrito a formalizar o contrato de trabalho, com vários empregadores, tem obrigatoriamente de conter o que consta do n.º 2, art.º 101:

- a) - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- b) - indicação da actividade do trabalhador; do local; e, do período normal de trabalho; e,
- c) - indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho

A respeito desta alínea c), já lá dizia o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 Novembro 1991,

“ A sociedade-mãe deve ser havida como entidade patronal real do trabalhador de uma sociedade filializada, se detiver de modo predominante o exercício dos poderes patronais.”

Não fica por aqui a regulamentação: o n.º 3, do art.º 101, determina que todas as sociedades são “...solidariamente responsáveis” para com as dívidas ao trabalhador.

Cessando o contrato, o trabalhador fica “...apenas vinculado” à tal sociedade-mãe, referida na al. c), acima reproduzida, --- ver n.º 4, art.º 101, CT.

Se, por hipótese, houver violação dos n.º 1 e n.º 2, do art.º 101, CT, o trabalhador fica vinculado a uma das sociedades, pela qual optar, --- n.º 5, art.º 101, CT.

Claro, se houver violação dos n.º 1 ou n.º 2, do art.º 101, cometem as empresas uma contra-ordenação grave, de que são todas responsáveis.

Como se compreende, este tipo de contrato tem muito interesse prático. Contudo, embora existam muitas situações destas, não se regularizam as situações de acordo com este art.º 101, Código Trabalho, talvez por desconhecimento.

Vejamos este caso: o trabalhador A, afecto ao Quadro de Pessoal da sociedade B, --- que integra um GRUPO de sociedades ---, duas vezes por semana, à tarde, vai trabalhar para a sociedade C. Ora,

Se ele tiver um acidente de trabalho nessa sociedade C, não estará coberto pelo contrato de seguro, do ramo acidentes de trabalho, que a sua empregadora B, celebrou com a companhia de seguros! – Já ^{Viu} ~~vi~~ o problema que vai daqui surgir? – Poderem estar em caus milhares e milhares de Euros, a pagar pela sociedade B; por a Seguradora se pôr de fora, e com razão.

