

**ASSUNTO:**

**Circular n.º 108/2018**

— Caso prático n.º 10.

— Um trabalhador - Vários empregadores.

A visão comum nas relações de trabalho será: um trabalhador vinculado a um empregador. Mas,

Se for ler a definição de “Contrato de Trabalho”, no art.º 11, do Código Trabalho (CT), versão 2009, em vigor, verá que não é, ou pode não ser, bem assim. Efectivamente, repare na mesma e na parte sublinhada a negrito:

“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma **pessoa singular** se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras **pessoas**, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

logo, na definição, se prevê uma situação plural de... empregadores. E,

Efectivamente, à frente, o CT tem um art.º 101, cujo título é: “Pluralidade de Empregadores”. O que é aí regulado, ao pormenor e não pode ser ignorado. É que, se não cumprir esses princípios comete contra-ordenação GRAVE, --- n.º 6, art.º 101. E,

Quais são esses princípios ou condições? – Segundo este artigo 101, o trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho **a vários empregadores**, que tenham entre si:

A - uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo – o que nos remete, para a sua identificação, para o art.º 482, Código Sociedades Comerciais (CSC), art.º 482, que identifica as “Sociedades Coligadas”:

“ Para os efeitos desta Lei, consideram-se sociedades coligadas:

...

- b) - As sociedades em relação de participações recíprocas;
- c) - As sociedades em relação de domínio;
- d) - As sociedades em relação de grupo”.

sendo que as sociedades de participações recíprocas e de domínio, são depois reguladas nos arts. 483 a 487, do CSC; e, sociedades em relação de grupo, nos arts. 488 a 491, CSC.

B - tenham estruturas organizativas comuns. Ora,

Neste campo, encontramos logo **uma das excepções** ao princípio geral de que os contratos de trabalho não têm obrigatoriamente de ser... escritos! – Aqui, no caso de pluralidade de empregadores a lei é peremptória:

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ 2 - O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito a **forma escrita e deve conter:**”

e, efectivamente, em três alíneas, deste n.º 2, art.º 101, indica-se que deve conter:

- a) - Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) - Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) - Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho”.

Neste momento é conveniente referir que o não cumprimento do disposto na Lei, além de constituir contra-ordenação grave, --- como vimos, n.º 6, art.º 101 --, tem ainda a seguinte consequência, expressa no n.º 5, deste art.º 101:

“ 5 - A violação de requisitos indicados nos n.os 1 ou 2 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador ao qual fica vinculado”.

o que, como se compreende, pode constituir algo de imprevisto e não conveniente para essa sociedade, que vê aumentado o seu Quadro de Pessoa com um elemento que, pode acontecer, até não é... recomendável.

Aqui, é muito importante que, a situação que se apresenta é que várias sociedades preenchem a situação de terem

— estruturas organizativas comuns, ou seja, comungam das mesmas instalações; dos mesmo equipamentos ou outros recursos.

portanto, a pluralidade de empregadores resulta tão só de uma estrutura organizativa comum.

Contudo, uma coisa é certa: podem surgir vários problemas, que podem ser:

- a) - a dificuldade em determinar quem é o empregador real, no grupo;
- b) - o estatuto jurídico dos trabalhadores do grupo;
- c) - a transferência ou circulação entre as sociedades do trabalhador;
- d) - e, ainda, a cessação do contrato de trabalho.

o que, como se compreende, faz surgir sempre problemas delicados.

Mas, o certo é que, normalmente por motivos de ordem económica, de proximidade de interesse ou complementaridade, as empresas ocupam o mesmo espaço e, então, surge um outro problema, que se relaciona com este:

— “cedência ocasional de trabalhador”

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

que é outra figura, está regulada também ao pormenor nos arts. 288 a 293, do Código Trabalho.

Embora possa haver, no caso, uma relação societária, das identificadas na Lei; ou, uma situação organizativa comum, no fim, o que verdadeiramente existe é uma — cedência ocasional de trabalhador, só que feita de qualquer maneira, ou seja, não cumprindo as várias exigências do Código, --- e são muitas ---, que pode criar outra carga de problemas.

Quer dizer, é certo que o Código Trabalho

— permite que seja celebrado, pelo Trabalhador, contrato com vários empregadores;  
— só que, logo de seguida restringe a admissibilidade de um contrato desses a certos aspectos societários, dos empregadores; e,  
— ainda, impõe uma série de obrigações que estes, normalmente com muita pressa e meia bola e força..., dá em criar problemas,  
pelo que, se pode ir pela via da “cedência ocasional do trabalhador” mas, também aqui, em 6 artigos, o processamento a cumprir é intenso e variado.

Em resumo, só dificuldades; exigências que não se coadunam com a realidade da vida moderna, fruto da excessiva preocupação em salvaguardar o trabalhador. Mas, perguntará,

**E então, como é?** – É altura de lembrar que muitas vezes as Empresas vinculam-se ao trabalhador, por tempo inteiro, quando apenas um período diário; ou, até um ou mais dias por semana, seria suficiente para preencher com a actividade desse trabalhador, as necessidades da Empresa. Ora,

Para estas situações é que existem os chamados “CONTRATOS DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL”. O contrato,

Definido no n.º 1, art.º 150, CT, como

“ 1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável”.

mais: é um contrato que, como esclarece o n.º 3, do referido art.º 150.

“ 3 - O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo”.

Na nossa opinião, usando o contrato de trabalho a tempo parcial; e, cumprindo as exigências impostas pelo art.º 153, do CT, --- desde logo, não esquecer, tem de

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ser reduzido a escrito e do mesmo constar as obrigações expressas nas alíneas a) e b), do n.º 1, art.º 153.

Alertamos, com muito interesse, que isto ~~de~~ haver confusão de quem é a “empregadora”, pode ter reflexos muito graves quando o trabalhador se acidenta (acidente de trabalho); ou, adquire doença profissional. Daí,

Amigos, amigos,... negócios à parte,

Não facilite e não deixe criar situações em que o vínculo do trabalhador pode criar dúvidas. Antes de enveredar,

Pela via da “pluralidade de empregadores”; ou, da “cedência ocasional de trabalhador”,

Pondere os termos, reais, em que vai necessitar, um dia de trabalho, ou no mês, daquele trabalhador. Depois,

Veja se a solução do trabalho a tempo parcial não será a melhor solução. Vai ver que ficará surpreendido com os benefícios para si, e até para o Trabalhador, desta solução. Infelizmente, há uma certa aversão, por parte dos empregadores ao contrato a tempo parcial, quando muitas vezes, --- especialmente com profissões de alta qualificação; de trabalhos “especiais” ---, esta é a solução ideal. E,

Até os contratos a termo resolutivo podem ser feitos a tempo parcial.

Pondere sobre o que acima foi apresentado.

