

**Ano 2022**

**Circular nº60/2022**

---

**Assunto:** Cedência ocasional de trabalhador. Condições.  
Modelo de contrato, incluindo “acordo”.

---

Em razão da entrada em vigor da Directiva 2019/1152, de 20 Junho 2019; e,

Inserido num capítulo do Código do Trabalho, cujo título é “VICISSITUDES CONTRATUAIS”, encontramos a figura,

**“CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR”**

que, como resulta da noção expressa no art.º 288, CT, será

“(…) a disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador,  
-- para prestar trabalho a outra entidade;  
-- a cujo poder de direcção aquele fica sujeito; mas,  
-- mantendo-se o vínculo contratual inicial.

Acontece que, para se efectivar a cedência, é absolutamente necessário que se preencha uma série de requisitos. A saber:

- a) – que o trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;
- b) – **que 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;**
- c) – o trabalhador concorde com a cedência;
- d) – a duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco (5) anos, -- n.º 1, art.º 289, CT.

Na m/ opinião, o requisito indicado em b), retira e muito o interesse na figura.

Outro elemento essencial, absolutamente necessário, é que a cedência, -- acordo entre a empresa cedente/ empregadora; e, a cessionária --, conste **de escrito**, com um mínimo de elementos indicados no n.º 1, art.º 290, CT; e, no art.º 4, da Directiva n.º 2019/1152, de 20 Junho 2019.

Cessando o acordo (no fim do prazo); extinta a empresa cessionária; ou, cessando a actividade para que foi cedido, o trabalhador **regressa ao serviço** (ao quadro de Pessoal) da empresa cedente, -- n.º 2, art.º 290, CT ---, mantendo-se os direitos que tinha antes da cedência.

A execução do trabalho, na empresa cessionária, pelo trabalhador **deve cumprir** o regime regulado com certo pormenor no art.º 291, CT. De realçar, neste, o cuidado posto pelo Legislador para que a segurança e saúde do trabalhador esteja protegida;

que este não “sirva” para preencher, por ex., um “posto de trabalho particularmente perigoso”. Ora,

Repare, p.f., que realçamos em negrito o requisito sob a alínea b), acima. Portanto, a cedência ocasional de um trabalhador **só pode ser feita** entre empresas que preencham alguma daquelas condições. Cedência só porque os donos das empresas são amigos; pertencem ao mesmo clube; são da mesma família, etc., não existe; não pode ser feita. Se o fizer, realiza uma cedência ilegal,

Comete contra-ordenação grave, -- n.º 3, art.º 289, CT; e, como dissemos tira muito do interesse prático da figura.

Portanto, só no caso de existir uma das situações de “mobilidade interempresarial” expressamente referida na al. b), do n.º 1, art.º 289, CT, -- e, repare, a relação não é exemplificativa; são aquelas e mais nenhuma --, é que pode haver cedência de trabalhador. Além disso, são

Condições essenciais, a redução a escrito; e, muito em especial, a **concordância do trabalhador**. Portanto, a ordem dada a um trabalhador para ir trabalhar para uma empresa do mesmo Grupo, faltando a redução a escrito e a anuência do trabalhador, a cedência é ilegítima. Logo, se ele se recusar, não comete uma desobediência ilegítima, -- Ac. Rel. Lisboa, 27 Junho 2007.

A cedência do trabalhador, pela sua empregadora, à outra empresa tem de revestir a “**forma escrita**”. Não há volta a dar-lhe. Esse escrito, contrato/acordo, tem de possuir determinados elementos, indicados no n.º 1, art.º 290, CT. Designadamente,

- indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, -- al. c), n.º 1, art.º 290, CT;
- indicação da data do início e da duração da cedência, -- al. d), n.º 1, art.º 290, CT;
- declaração de concordância do trabalhador, -- al. e), n.º 1, art.º 290, CT.

Por fim, tenha ainda em atenção,

- que o art.º 292, CT, trata das “consequências” da utilização ilícita, da cedência ocasional, permitindo ao trabalhador optar por continuar na empresa cessionária, -- aquela a que foi cedido --, em regime de contrato de trabalho, efectivo;
- esta opção pode ser exercida até ao termo da cedência, obrigando um formalismo: comunicação a cedente e a cessionário, por carta registada e com aviso de recepção;
- que o art.º 293, CT, que o trabalhador, enquanto no Quadro da cessionária, não conta para a generalidade dos efeitos que se alicerçam sobre o número de trabalhadores; mas, já conta no que respeita à organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

Ora, preenchendo a situação concreta a possibilidade de efectuar uma cedência ocasional de trabalhador, de forma lícita, apresentamos em Anexo **um modelo** de Contrato de Cedência Ocasional, que poderá utilizar. Repare, a final, a concordância do trabalhador; e, o preenchimento, na minuta, de todas as condições impostas no Código; e, pela Directiva 2019/1152.

Junta-se:

- 1 (uma) minuta.

