

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 29/2010

ASSUNTO : Transferência de local de trabalho
Cedência ocasional de trabalhador

Numa época de crise, é natural que as empresa façam uma gestão cuidadosa dos seus recursos humanos, trabalhadores. Só que, se uma máquina ou ferramenta pode ser mudada de lugar, ou emprestada, sem qualquer problema, no que respeita a "trabalhadores" está sujeita a regras e custos.

Deixado este alerta, deverá distinguir:

1º- a transferência de "local de trabalho", dentro da própria Empresa, de um seu trabalhador, temporária ou definitivamente, e em razão dos dois motivos indicados no artº194, Código Trabalho (CT), e só esses. Cuidado, contudo,

Pois o contrato colectivo, do sector, pode afastar a possibilidade de transferir o trabalhador do local de trabalho; ou, impor outras condições.

A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo no caso de "exigências imperiosas de funcionamento da empresa", --- nº3, artº194.

Só no caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato, se tiver prejuízo sério, e com direito a ser compensado, --- o que constitui, portanto, excepção á al.b), nº3, artº394, CT.

A transferência não se faz á balda, verbalmente, mas em obediência ao disposto no artº196, CT. Assim,

- a) – por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, --- conforme a transferência, for temporária ou definitiva ---, comunica ao trabalhador a transferência.
- b) – deverá fundamentar, --- ou seja, explicar bem a razão de ser da transferência, em especial se for definitiva ---, no tal escrito/carta apresentada ao trabalhador;
- c) – deverá ficar com cópia desse escrito/carta, com o termo e data de recebimento, em seu poder;
- d) – no referido escrito/carta deverá indicar a duração previsível da transferência; e,
- e) – se houve antes um acordo (escrito) sobre as condições de transferência, nesse escrito/carta deverá mencionar-se o mesmo; quiçá, juntando mesmo uma cópia desse acordo.

Se não fizer nada disto e enveredar pelo sistema "á la balda", então depois não se queixe !

No caso de transferência definitiva, a obrigação de comunicação decorre não só deste artº196, mas também da conjugação do nº1, artº109, com a al.b), nº3, artº106, todos do Código do Trabalho.

2º- A cedência ocasional de trabalhador, pelo seu empregador à outra empresa.
Repare, desde logo, no seguinte:

Se tiver, no seu grupo, várias empresas, desde que ele passe de uma empresa para outra é este instituto, "cedência ocasional de trabalhador" que deve aplicar, e não a mera transferência. Cuidado pois,

O trabalhador fica sujeito ao poder de direcção da empresa a que foi cedido (cessionária); mas, o vínculo contratual com a sua empresa (cedente) mantém-se, --- vêr artºs 288 a 293, Código, que regulam a matéria.

A cedência tem de revestir a forma escrita, --- nº1, artº190 ---, e esse escrito tem de conter, pelo menos, as 5 indicações que constam deste número 1. Claro, o escrito contém o acordo entre a empresa cedente e a cessionária. Claro, também, uma das condições para a cedência, é que, como diz a al.c), artº289,

"c)- que o trabalhador concorde com a cedência".
e a empresa cedente só o pode fazer em relação a trabalhadores com contrato definitivo. E, naturalmente,

A cedência tem um limite de duração: um ano. Pode ser renovável por iguais períodos, até um máximo de cinco anos. Na nossa opinião, sempre com o acordo escrito do trabalhador, a concordar com a renovação. Portanto,

Temos sempre dois escritos: o acordo entre as empresas, cedente e cessionária; e, o acordo escrito do trabalhador.

Durante o período de cedência, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho da cessionária. Daí, antecipadamente, a cessionária deve informar a cedente dos riscos para a segurança e saúde, do lugar a ocupar. A cessionária deve elaborar o horário do trabalhador e marcar o período de férias.

A cedência irregular, ou seja, sem cumprir todas as obrigações constantes do Código, permite que o trabalhador cedido opte por ficar no quadro de pessoal da cessionária com contrato definitivo, --- nº1, artº292.

O trabalhador cedido não conta para efeito da determinação das obrigações da cessionária que tenham em conta o número de trabalhadores empregados. Mas, já conta no que respeita á organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

ATENÇÃO, porque muito importante:

- A- a cedência só é possível entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns.
- B- Não obstante o trabalhador intervir, como declarante, no tal acordo entre a empresa cedente e a cessionária, --- al.c), nº1, artº290, --- al.c), nº1, artº289.

Tenha cuidado: não faça cedência de trabalhadores entre empresas, só porque são amigas. Isto tem regras, como viu.

MARÇO 2010

Carlos F. Santos Cavaleiro