

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 43/2010

ASSUNTO: "Agências privadas de colocação"
Decreto-Lei nº260/2009, 25 Setembro – Capítulo III

Portugal subscreveu, aprovando para ratificação com a Resolução da As. Republica nº13/2001, a **CONVENÇÃO Nº181**, da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Esta "Convenção",

Apresenta e regula, em termos gerais, as chamadas "Agências de emprego privadas", cujo estatuto jurídico, "... será determinado de acordo com a legislação e práticas nacionais". Aconteceu que Portugal,

Veio a criar, como lhe era permitido pela Convenção, dois tipos de soluções para as agências privadas de emprego:

- as Empresas de Trabalho Temporário que exercem a sua actividade numa das modalidades de contrato de trabalho, reconhecido e regulado no Código do Trabalho como "Trabalho Temporário", --- artºs 172 a 192.

sendo que a definição de "empresa de trabalho temporário", que consta da al.d), artº2, do Dec.-Lei nº260/2009, é a seguinte:

"d) – pessoa singular ou colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária a utilizadores da actividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui."

- as **Agências de Emprego-Privadas** que, reconhecidas na Convenção nº181 (OIT), têm agora a sua regulamentação no DECRETO-LEI Nº260/2009, de 25 Setembro, --- artºs14 a 28,

sendo que a definição do que é "agência" vem na al.a), artº2, deste Diploma, nos termos seguintes:

"a)- pessoa singular ou colectiva (...) que fazendo a intermediação entre a oferta e a procura de emprego, promove a colocação de candidatos a emprego, sem fazer parte das relações de trabalho que daí decorram, desenvolvendo pelo menos um dos serviços referidos no artigo 14": (vêr referência á frente).

Transcrevemos as definições dos dois "serviços" para que se veja bem não haver confusões entré os dois.

Ora, um dia destes a televisão e alguns jornais deram noticia de que reina uma real bandalheira nas "agências de emprego" que não estão regularizadas (licenciadas, legais) e que podem criar problemas ás Empresas que se socorrem dos seus serviços. Daí,

Vamos dar conhecimento do que, no tal Decreto-Lei nº260/2009 vem sobre o "Exercício e licenciamento da actividade de agência". Assim,

As "agências de emprego", para exercerem, têm de estar "licenciadas" o que, para o serem, tem de ter instalações adequadas; a existência de um director técnico, com habilitações; uma estrutura organizativa, adequada; idoneidade de todos os sócios, gerentes, directores.

A emissão da licença fica a constar de um alvará, numerado. Importante: o Ministério do Emprego,

"(...) mantém actualizada e disponibiliza por via electrónica para acesso público o registo nacional das agências", --- nº2, artº19.

A "agência" tem de prestar caução. Nos termos do artº20, existe um sistema de verificação anual da manutenção dos requisitos, para continuar a exercer actividade.

A "licença" pode ser revogada, pelo M.T., em determinadas condições, --- nº1, artº20. E, a licença caduca se, durante 12 meses, não exercer actividade.

As "agências" têm, ou podem ter, como objecto:

- recepção de ofertas de emprego (al.a), artº14);
- inscrição de candidatos a emprego (al.b));
- colocação de candidatos a emprego (al.c));
- selecção, orientação ou formação profissional, desde que desenvolvida com vista á colocação de candidato a emprego (al.d)); e, ainda,

Promover a empregabilidade de candidatos a emprego através do apoio á procura activa de emprego ou auto-emprego.

São **deveres** da "agência", no exercício da sua actividade os seguintes:

- a) – ao fazer uso de oferta de emprego publicitada pelos serviços públicos de emprego, informar desse facto a entidade contratante e o candidato a emprego interessados;
 - b) – actuar em obediência ao principio da igualdade de oportunidade, não podendo praticar qualquer discriminação, directa e indirecta;
 - c) – actuar em obediência ao principio da proporcionalidade, no que refere ás informações pedidas aos candidatos a emprego e as necessidades e características da relação laboral oferecida;
 - d) – proteger os dados pessoais que lhe foram fornecidos;
 - e) – assegurar correspondência entre as tarefas ou funções a exercer e o candidato a emprego; aptidão física, formação e habilitações;
 - f) – assegurar a gratuidade do serviço prestado ao candidato a emprego;
- e,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

g) – respeitar as normas sobre a idade mínima; escolaridade obrigatória.

Note-se, em especial, o dever da “gratuidade” dos serviços prestados pelas agências privadas de colocação **ao candidato a emprego**.

Deve estar atento ao papel, publicações ou anúncios destas “agências”, pois são obrigadas a fazer inscrever nessa correspondência o “... número e a data do alvará de licença para o exercício da respectiva actividade.”

As “agências” devem ter especial cuidado com o cidadão estrangeiro, candidato a emprego: deve ver se o estrangeiro é portador do, “... título de autorização de residência no País” (Portugal). Daí, se contratar um estrangeiro por intermédio de uma “agência” veja se ela acautelou esta condição, exigindo que lhe apresente o referido título.

O “candidato a emprego”, que se inscreve na agência está obrigado,

“... a responder e a prestar informações de acordo com o princípio de boa fé.”

Interessante esta obrigação da “agência”, que consta do nº1, artº27:

“1- No exercício da actividade de colocação deve a agência actuar de acordo com o princípio da boa fé, abstendo-se de efectuar colocações que não garantam boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, assegurando nomeadamente que a entidade contratante (a empresa):

- a) – cumpra as prescrições legais e convencionais vigentes relativas à segurança e saúde no trabalho;
- b) – tenha a situação contributiva regularizada perante a segurança social e a administração tributária; e,
- c) – respeite os direitos de liberdade sindical e de negociação colectiva.

Portanto, não se indique se a agência, a que recorrer, pretenda informar-se sobre os pontos acima. Não estão a ser indiscretos, mas a dar cumprimento a uma obrigação sua/deles. Veja o absurdo da exigência da al.b), acima reproduzida !

Note que o “candidato a emprego” tem o direito a exigir da “agência” que o informe sobre o (al.a), nº2, artº25)

“... âmbito da relação laboral oferecida”

aém de outras, o que demonstra que tem de haver uma real colaboração entre a empresa (sua) e a agência privada de colocação. Aliás, este direito do

candidato a emprego é novamente reproduzido, agora em sede do dever de informação, no nº4, artº28, pois a agência teve o

"(...) dever de informar o candidato a emprego sobre aspectos relevantes da colocação, (...) e, bem assim, informação relevante sobre a relação laboral oferecida".

É natural que pergunte: haverá real interesse da minha Empresa em recorrer a uma "agência privada de colocação" ? --- parece-nos que, pelo menos em relação a quadros (contratos em comissão de serviço) o interesse é real. Claro, terá de pagar, --- só para trabalhador/candidato, e que o serviço é totalmente gratuito ---, mas as agências costumam ter á sua frente técnicos especializados nos exames de admissão e, por isso, podem fazer uma primeira triagem sobre a valia do trabalhador. A seguinte;

Já será feita na Empresa, com o período de experiência que, lembramos, pode chegar, em certos casos, aos 240 dias, 8 meses.

Do lado dos trabalhadores, e num período de crise, como aquele que vivemos, também é real o interesse na inscrição numa "agência", até porque como dissemos um dos objectivos a que se podem propor as agências é

"... promover a empregabilidade de candidatos a emprego através de apoio á procura activa de emprego ou auto-emprego".

Esperamos ter esclarecido o suficiente sobre esta actuação de serviços especializados, no combate ao desemprego. Desde que, desde logo, estejam as agências devidamente legalizados.

Abil 2010

