

Jornal Negócios

IN

02-02-2012

Periodicidade: Diário

Classe: Economia/Neócios

Âmbito: Nacional

Tiragem: 18239

Temática: Sociedade

Dimensão: 555

Imagem: S/Cor

Página (s): 11



Cláudia Torres*
Alzira Duarte**

Cedência temporária de trabalhadores além fronteiras

As empresas que não tenham autorização para a actividade de cedência temporária de trabalhadores incorrem numa multa de três a seis vezes o salário médio mensal praticado na organização.

Num cenário de incerteza, as empresas procuram, cada vez mais, combater a crise através da diversificação de actividades em segmentos que possam configurar novas oportunidades e/ou possibilidades de rentabilidade acrescida, bem como estabelecer parcerias estratégicas com base nas quais seja possível uma internacionalização estruturada das respectivas actividades.

Neste âmbito, os mercados lusófonos emergentes, em especial os de Angola e Moçambique, bem como o Brasil são, pois, nesta fase, estrategicamente importantes para as empresas portuguesas.

Ora, tal como o Direito do Trabalho Português, também o Angolano reconhece as especificidades de determinadas relações de trabalho que justificam a sua regulamentação através de regimes especiais, afastando as disposições gerais previstas na Lei Geral do Trabalho Angolana - LGT (Lei.º 2/00, de 11 de Fevereiro).

Assim, no final de 2011, entrou em vigor, em Angola, o Decreto Presidencial n.º 272/11 com o objectivo de regular o regime jurídico da cedência temporária de trabalhadores, bem como a actividade das empresas de trabalho temporário e as suas relações contratuais com os trabalhadores e com os utilizadores. Note-se que, até então, apenas o artigo 32.º da LGT fazia referência à cedência temporária de trabalhadores, regulando este instituto de forma muito insuficiente.

Actualmente, no âmbito dos referidos diplomas legais, as empresas, cujo objecto social e actividade consistam na cedência temporária a terceiros (utilizadores) da utilização de trabalhadores que para esse efeito admitem e remuneram, carecem de autorização prévia do órgão que tiver sob a sua tutela a área da administração do trabalho.

Para o efeito, tais empresas estão obrigadas a apresentar um requerimento de autorização para o exercício da referida actividade, acompanhado de diversos documentos elencados no artigo 5.º do Decreto Presidencial supra aludido, os quais visam sobretudo atestar a satisfação cumulativa dos seguintes

requisitos obrigatórios: (i) idoneidade; (ii) capacidade técnica, organizativa e funcional para o exercício da actividade (e.g. instalações, recursos humanos e suporte administrativo adequados à actividade); e (iii) situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social.

As empresas que já estejam a exercer a actividade de cedência temporária de trabalhadores devem regularizar a sua situação até 23 de Abril de 2012.

Por força da sua natureza específica, a prestação de trabalho temporário pressupõe uma relação tripartida, a qual é fundada em dois contratos distintos, regulados separadamente mas com uma relação de interdependência entre si.

Por um lado, distinguem-se os contratos de trabalho temporário celebrados obrigatoriamente por escrito entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário em que "uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a uma empresa de trabalho temporário, por um período de tempo determinado".

Por outro lado, existem os contratos de cedência de trabalho temporário que deverão, igualmente, ser reduzidos a escrito e que consistem no contrato "celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um utilizador, pelo qual aquela se obriga a colocar à disposição deste, um ou mais trabalhadores temporários".

A celebração destes últimos contratos só é permitida em determinadas situações, nomeadamente para fazer face a necessidades temporárias da empresa ou de mão-de-obra especializada, devendo corresponder ao período estritamente indispensável à satisfação dessa necessidade, variando entre 6 e 36 meses consoante o fundamento atribuído ao contrato (salvo quando seja autorizada uma renovação extraordinária pela Inspeção Geral do Trabalho). É expressamente proibida a sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho, quando tenha sido atingida a duração máxima do contrato legalmente admitida.

Importa, ainda, salientar o específico en-

quadramento dos trabalhadores temporários, uma vez que estes, por força do contrato de cedência temporária, não são incluídos no efectivo de pessoal da empresa utilizadora.

Porém, durante a execução do contrato de trabalho temporário, os trabalhadores ficam sujeitos ao regime de trabalho aplicável à empresa utilizadora no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, segurança e saúde no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

Compete ao utilizador exercer sobre o trabalhador temporário o poder de direcção e outros inerentes à prestação de trabalho. Todavia, o poder disciplinar mantém-se na titularidade da empresa de trabalho temporário.

Alerta-se para o facto de em caso de celebração de contrato de cedência com uma empresa de trabalho temporário não autorizada, tal contrato é nulo e a nulidade do contrato de cedência implica a nulidade do contrato de trabalho temporário. Verificando-se esta situação, o trabalho considera-se prestado ao utilizador tendo como base um contrato por tempo indeterminado, celebrado entre o utilizador e o trabalhador.

Acresce que as empresas que não tenham autorização para exercer a actividade de cedência temporária de trabalhadores incorrem na contração punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

Outras infracções poderão culminar, nomeadamente, na suspensão ou cessação da autorização de exercício da respectiva actividade, competindo à Inspeção Geral do Trabalho fiscalizar a aplicação deste regime.

Restará aguardar que o decurso do tempo nos permita aferir da bondade e eficácia deste regime, bem como da efectividade da fiscalização.

TOME NOTA

1. Os mercados lusófonos emergentes, em especial os de Angola e Moçambique, bem como o Brasil, são estrategicamente importantes para as empresas portuguesas;

2. As empresas, cujo objecto social e actividade consistam na cedência temporária a terceiros (utilizadores) da utilização de trabalhadores que para esse efeito admitem e remuneram, carecem de autorização prévia;

3. As empresas que já estejam a exercer a actividade de cedência temporária de trabalhadores devem regularizar a sua situação até 23 de Abril de 2012;

4. Em caso de celebração de contrato de cedência com uma empresa de trabalho temporário não autorizada, tal contrato é nulo e a nulidade do contrato de cedência implica a nulidade do contrato de trabalho temporário.