



CATÓLICA
FACULDADE
DE DIREITO

ESCOLA DO PORTO



CATÓLICA
CEID · CENTRO DE ESTUDOS
E INVESTIGAÇÃO EM DIREITO

LISBOA · PORTO



Impacto laboral de las redes empresariales

Seminario Internacional

10 Noviembre 2017



CATÓLICA
FACULDADE
DE DIREITO

ESCOLA DO PORTO



CATÓLICA
CEID · CENTRO DE ESTUDOS
E INVESTIGAÇÃO EM DIREITO

LISBOA · PORTO



O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores e a cedência ocasional de trabalhadores no Código do Trabalho português

Catarina de Oliveira Carvalho

Código do Trabalho

Art. 101.º

Pluralidade de empregadores

1 — O trabalhador pode obrigar -se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

2 — O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade 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.

3 — Os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro.

4 — Cessando a situação referida no n.º 1, considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 2, salvo acordo em contrário.

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.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2, sendo responsáveis pela mesma todos os empregadores, os quais são representados para este efeito por aquele a que se refere a alínea c) do n.º 2.



Pluralidade de empregadores

Exemplo:



Contitularidade da posição de empregador

Originária

Sucessiva

Modificação subjetiva do contrato



Pluralidade de empregadores

2 modalidades possíveis:



- ❖ prestação laboral simultânea
- ❖ prestação laboral sucessiva ou alternada



Requisitos substanciais

- ❖ As entidades empregadoras têm de estar coligadas numa **relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo**
 - ➔ **Código das Sociedades Comerciais**: 3 modalidades de grupos societários – *i*) os grupos constituídos por contrato de subordinação (arts. 493.º ss.); *ii*) por domínio total (arts. 488.º ss.); *iii*) grupo paritário (art. 492.º); *iv*) e, ainda, as coligações societárias caracterizadas por uma relação de domínio (arts. 486.º ss.) ou de participações recíprocas (arts. 485.º)

OU (alternativa)

- ❖ Os empregadores mantêm **estruturas organizativas comuns** (independentemente da natureza societária)



Requisitos formais

- ❖ **Forma escrita**
- ❖ **Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes**
- ❖ **Menções obrigatórias: a *atividade* que o trabalhador se vincula a prestar, o *local* e o *período normal de trabalho***
- ❖ **Identificação do empregador que vai representar os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho**



Responsabilidade solidária

“Os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro”



Outros fundamentos possíveis da solidariedade

- ❖ Art. 100.º do Código Comercial
- ❖ Art. 334.º do Código do Trabalho
- ❖ Artigo 501.º do Código das Sociedades Comerciais



Inobservância dos requisitos legais



Pluralidade atípica de empregadores



Inobservância dos requisitos legais

- ❖ **Direito de opção (n.º 5)** - direito potestativo do trabalhador
- ❖ **Lacunas:** necessidade de cumprimento de requisitos formais? Qual o âmbito subjetivo da comunicação? Existem limites temporais para exercer o direito? O exercício do direito de opção produz efeitos *ex nunc* ou apenas *ex tunc*? **Lugar paralelo** = cedência ocasional de trabalhadores (art. 292.º)



Cessação superveniente dos requisitos de admissibilidade do contrato



- ❖ Cessando a situação referida no nº 1 (requisitos materiais... coligação societária)
- ❖ Considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador identificado no contrato como representando os outros
- ❖ salvo acordo em contrário



Lacunas



- ❖ Regulamentação do lado ativo da relação jurídica: exercício dos poderes patronais
- ❖ Cessação do contrato de trabalho
- ❖ Alargamento dos deveres do trabalhador
- ❖ Convenção coletiva de trabalho aplicável?



Cedência ocasional de trabalhadores

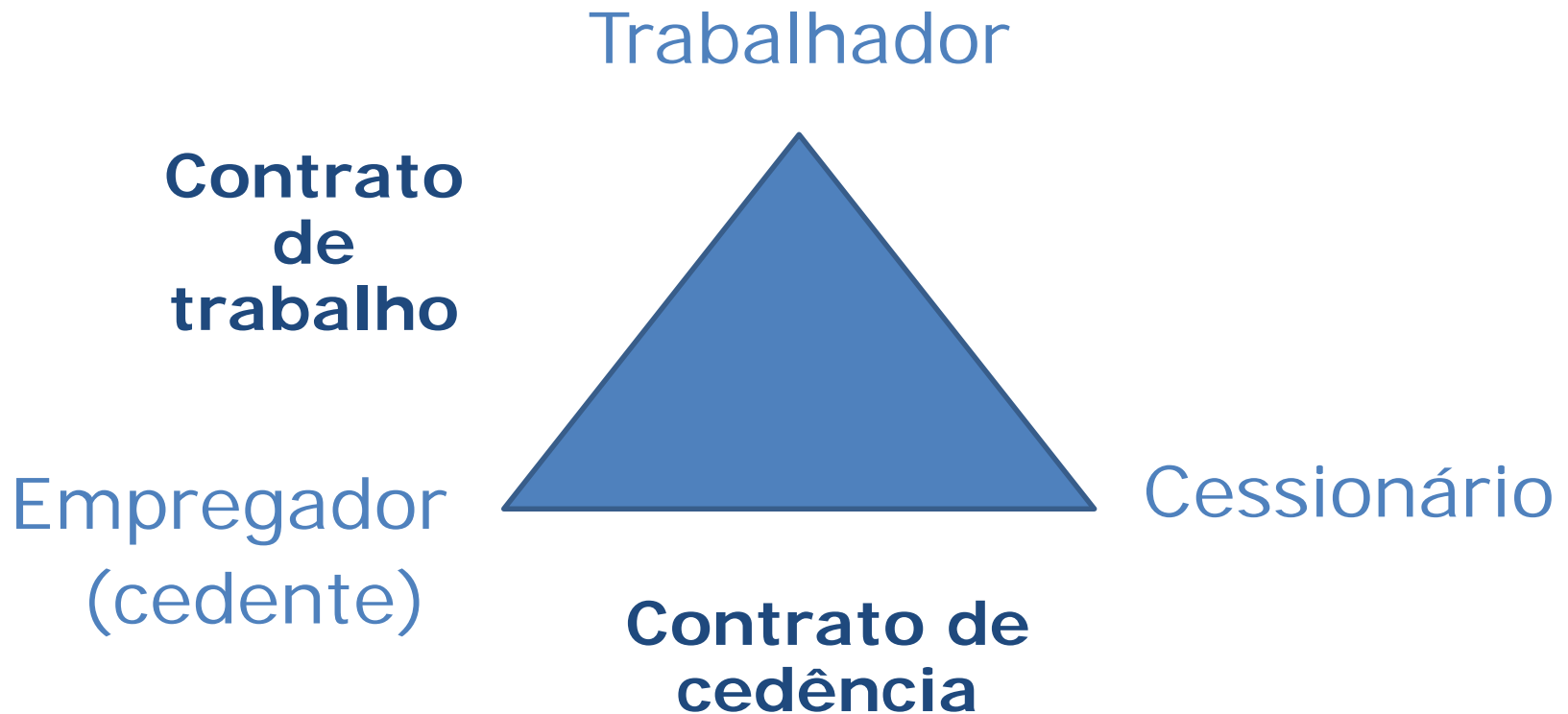
(arts. 288.º ss.)



disponibilização **temporária** de trabalhador pelo empregador **para outra entidade**, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, **mantendo-se o vínculo contratual inicial**



Cedência ocasional de trabalhadores



Cedência ocasional de trabalhadores



❖ **REGRA** → **Proibida** (art. 129.º/1/ g)): É proibido ao empregador ceder trabalhador para utilização de terceiro

❖ **EXCEÇÕES:**

- i) salvo nos casos previstos no Código do Trabalho (arts. 288.º ss.)
- ii) ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho



Requisitos materiais

1. O trabalhador não pode estar contratado a termo
2. Relação entre cedente e cessionário (= *pluralidade de empregadores*):
 - sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo
 - **ou** entre empregadores que mantenham estruturas organizativas comuns
3. Acordo do trabalhador
4. Carácter temporário = duração máxima de 1 ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de 5 anos



Requisitos formais

Forma escrita:

- documento assinado pelo cedente e pelo cessionário
- identificando o trabalhador cedido temporariamente, a atividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta
- **declaração escrita de concordância do trabalhador**



Fim da cedência ocasional

- Cessaçãõ do acordo de cedência
- Em caso de extinçãõ ou de cessaçãõ da atividade da empresa cessionária



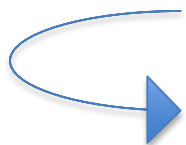
o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência



Consequências do recurso ilícito à cedência ocasional



DIREITO DE OPÇÃO



- até ao termo da cedência
- mediante comunicação às entidades cedente e cessionária, através de carta registada com aviso de receção



Gracias por su atención

Catarina de Oliveira Carvalho

ccarvalho@porto.ucp.pt



CATOLICA
FACULDADE DE DIREITO

ESCOLA DO PORTO



CATOLICA
CEID - CENTRO DE ESTUDOS
E INVESTIGAÇÃO EM DIREITO

LISBOA - PORTO

CATOLICA
RESEARCH CENTRE
FOR THE FUTURE OF LAW