



COVID-19

Legal Insights nº 16

Mobilidade de Trabalhadores no âmbito da "Crise COVID-19"

estão ao seu alcance, numa tentativa de mitigar os efeitos da crise e evitar reduzir a composição das suas forças de trabalho.

Mecanismos que podem ser aplicados para equilibrar necessidades de força de trabalho entre empresas ou setores, no contexto do COVID-19.

Uma possível abordagem pode ser a alteração de contrato de trabalho em regime full-time para part-time, celebrando o trabalhador um contrato de tempo parcial paralelo com uma outra entidade empregadora, durante o contexto da situação epidemiológica do novo COVID-19.

Alternativamente, embora com mais restrições, as empresas podem celebrar contratos de cedência ocasional de trabalhador, que consistem na disponibilização temporária de um trabalhador pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial. Sendo esta relação triangular, necessariamente temporária e ocasional, uma vez terminada a cedência (cuja duração conta para efeitos de antiguidade), o trabalhador regressa à sua entidade empregadora.

Estes mecanismos permitem, assim, que as empresas consigam flexibilizar a sua estrutura de custos com mão-de-obra durante o período da crise do COVID-19, preservando o vínculo laboral dos trabalhadores com a sua entidade patronal originária e assegurando a manutenção dos seus direitos e deveres durante o período de vigência de ambas as soluções.

Requisitos legais inerentes a estes mecanismos

A primeira abordagem implica apenas que a entidade patronal originária celebre com o trabalhador um aditamento ao contrato de trabalho, reduzindo o horário de trabalho para tempo parcial. Paralelamente, deverá ser celebrado um contrato de trabalho a termo, devidamente justificado (o que deverá suceder casuisticamente), entre o trabalhador e a entidade terceira.

Por sua vez e de acordo com as condições de admissibilidade previstas no Código do Trabalho, a cedência ocasional de trabalhador pode ter lugar i) quando o trabalhador cedido está contratado sem termo na empresa cedente, ii) com o consentimento do mesmo, iii) entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que mantenham estruturas organizativas comuns, independentemente da natureza societária e iv) com uma duração que não pode exceder um ano, sendo renovável por igual período até ao limite máximo de cinco anos.

As condições da cedência ocasional de trabalhador podem ser reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do consentimento do trabalhador.

Principais implicações para as empresas envolvidas

Do ponto de vista laboral, a alteração de contrato de trabalho de regime full-time para part-time não tem particulares implicações, para além das expectáveis em qualquer contrato de trabalho.

No caso da cedência ocasional de trabalhadores, as partes envolvidas, em particular os empregadores, têm ampla margem de liberdade para elaborarem um acordo de cedência ocasional à medida das suas necessidades.

Em regra, contudo, o empregador cedente fica desonerado do pagamento da retribuição do trabalhador, passando a empresa cessionária a efetuar o pagamento do seu salário, bem como a assegurar a manutenção de outros benefícios que este possua. Todavia, uma vez que o vínculo contratual entre o trabalhador e a empresa cedente permanece inalterado, mantém-se a obrigação de o preservar no seu quadro de pessoal, assumindo as implicações a nível fiscal e de Segurança Social que desta decorrem.

Garantias do trabalhador

Por forma a salvaguardar os interesses e direitos do trabalhador, o aditamento que formaliza a full-time para part-time deverá mencionar expressamente que se destina a vigorar, exclusivamente, durante o período de crise decorrente do COVID-19 e que, findo este, a relação laboral entre as partes (entidade patronal originária e trabalhador) será retomada nos termos habituais.

Durante a cedência ocasional, o trabalhador está sujeito ao regime de trabalho aplicável à empresa cessionária no que respeita ao modo, local, duração de trabalho, suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

Contudo, pelo princípio de irredutibilidade salarial, o trabalhador cedido tem direito à retribuição em vigor na empresa cessionária ou à retribuição auferida no momento da cedência, consoante a que for mais elevada. Caso a retribuição paga pela empresa cessionária seja superior à praticada na empresa cedente, o acréscimo só é devido enquanto durar a cedência. De igual forma, o trabalhador tem também direito a férias, subsídios de férias e de Natal e outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores da empresa cessionária tenham direito por idêntica prestação de trabalho, em proporção da duração da cedência.

A empresa cessionária deve informar a empresa cedente e o trabalhador cedido sobre os riscos para a segurança e saúde inerentes ao posto de trabalho a que este é afeto, não sendo permitida a sua afetação a postos de trabalho particularmente perigosos para a sua segurança ou saúde, salvo quando corresponda à sua qualificação profissional específica.

Estas condições podem ser reguladas diferentemente por instrumento de regulamentação coletiva (IRCT), não podendo, contudo, o IRCT afastar o requisito do acordo do trabalhador na sua cedência ocasional.

O presente documento contém apenas uma visão geral de algumas medidas que podem ser tomadas pelas empresas. Caso necessite de informação adicional ou de qualquer assistência, não hesite em contactar a equipa de Direito Laboral da CTSU - Sociedade de Advogados.

Para mais informações, por favor contacte:

Pedro Ulrich

Direito Laboral e Segurança Social

Email: pulrich@ctsu.pt

Caso não pretenda rececionar estas comunicações poderá opor-se, a qualquer momento, à utilização dos seus dados para estes fins, devendo para tal, enviar pedido escrito para o seguinte endereço de email: geral@ctsu.pt.

A CTSU assegura ainda o direito de acesso, atualização, retificação ou eliminação, nos termos da legislação aplicável, mediante pedido escrito dirigido para o referido endereço de email. Esta comunicação apenas contém informação de carácter geral, pelo que não constitui aconselhamento ou prestação de serviços profissionais pela CTSU. Antes de qualquer ato ou decisão que o possa afetar, deve aconselhar-se com um profissional qualificado. A CTSU não é responsável por quaisquer danos ou perdas sofridos pelos resultados que advenham da tomada de decisões baseada nesta comunicação.

CTSU - Sociedade de Advogados, SP, RL, SA é uma sociedade de advogados independente, membro da Deloitte Legal network. A "Deloitte Legal" integra as práticas legais das "member firms" Deloitte Touche Tohmatsu Limited e as sociedades de advogados independentes a ela ligadas que prestem serviços jurídicos. Por motivos legais e regulatórios, nem todas as "member firms" prestam serviços jurídicos.