



Regime Jurídico de Cedência Temporária de Trabalhadores

Com a publicação do Decreto Presidencial n.º 272/11, de 26 de Outubro, entrou em vigor no ordenamento jurídico angolano o Regime Jurídico de Cedência Temporária de Trabalhadores e da Actividade das Empresas de Trabalho Temporário (“Regime”).

Até então, esta matéria encontrava-se prevista apenas de forma pontual no artigo 32.º da Lei Geral do Trabalho (“LGT”), pelo que este novo diploma veio assim proceder à sua regulamentação.

A cedência temporária de trabalhadores caracteriza-se por criar uma relação tripartida entre a Empresa de Trabalho Temporário (“ETT”), o trabalhador temporário e o utilizador, mediante a qual a ETT contrata o trabalhador temporário (através da celebração de um contrato de trabalho temporário que deverá ser celebrado por escrito com as menções previstas no art. 8.º deste diploma) para que este preste a sua actividade temporariamente a terceiros (os designados “utilizadores”), com os quais celebra um contrato de cedência de trabalho temporário.

Apenas as empresas e cooperativas que tenham como objecto social a cedência temporária de trabalhadores podem exercer esta actividade, sendo que, para a prossecução da mesma, é ainda necessária uma autorização prévia do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social. De forma a obterem a licença exigida para o exercício desta actividade, os requerentes deverão fazer prova de três requisitos cumulativos: a) idoneidade, b) capacidade técnica, organizativa e funcional para o exercício de actividade e c) situação contributiva regularizada perante a Administração Fiscal e Segurança Social.

Pretendendo uma pessoa colectiva recorrer aos serviços dos trabalhadores de uma ETT (note-se que, face ao disposto neste diploma, apenas as pessoas colectivas poderão utilizar estes trabalhadores), deverá celebrar com esta um contrato de cedência de trabalho temporário, o qual terá de revestir forma escrita e conter determinadas menções obrigatórias.

A cedência temporária de trabalhadores caracteriza-se por criar uma relação tripartida entre a Empresa de Trabalho Temporário, o trabalhador temporário e o utilizador

No entanto, a celebração destes contratos apenas é permitida para a satisfação de necessidades de carácter temporário do utilizador, as quais se encontram expressamente previstas. Embora grande parte daquelas necessidades seja semelhante às fixadas para a celebração de contrato por tempo determinado, são introduzidas algumas inovações, pelo que se justifica a enumeração das circunstâncias em que é permitida a celebração dos contratos em referência:

- a) Substituição de trabalhador ausente ou impedido de prestar serviço;
- b) Vacatura de postos de trabalho quando já decorram processos de recrutamento para o seu preenchimento;
- c) Acréscimo excepcional ou temporário da actividade;
- d) Tarefa especificamente definida e não duradoura;
- e) Actividade sazonal ou outras actividades económicas cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de causa considerada relevante;
- f) Necessidades intermitentes de mão-de-obra determinadas por flutuações da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse, semanalmente, metade do período normal de trabalho praticado na empresa utilizadora;
- g) Necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
- h) Necessidade de mão-de-obra para a realização de projectos com carácter temporal limitado;
- i) Necessidade de mão-de-obra especializada.

A celebração destes contratos apenas é permitida para a satisfação de necessidades de carácter temporário do utilizador, as quais se encontram expressamente previstas

À semelhança do estabelecido para o contrato por tempo determinado, o contrato de cedência de trabalho temporário terá uma duração máxima que dependerá do fundamento da sua celebração, podendo variar entre seis meses [alínea e)], doze meses [alíneas b), d), f), g) e h)], sendo que, relativamente às últimas quatro hipóteses, poderá ter lugar uma prorrogação por um período até doze meses, mediante autorização da Inspeção Geral do Trabalho (“IGT”), vinte e quatro meses [alíneas a) e c)] e trinta e seis meses [alínea i)], podendo o contrato ser renovado por mais doze meses, após autorização da IGT].

Atingido o prazo de duração máxima do contrato de cedência de trabalho temporário, não poderá ser contratado o mesmo ou outro trabalhador temporário para o desempenho das mesmas funções. Caso porventura o trabalhador temporário permaneça ao serviço do utilizador ultrapassados os prazos-limite referidos, havendo acordo entre as partes, o seu contrato temporário com a ETT poderá ser convertido em contrato por tempo indeterminado com o utilizador.

Durante a cedência, o trabalhador temporário está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho, suspensão do contrato, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais, cabendo a este último o exercício do poder de direcção e outros inerentes à prestação de trabalho.

Aquando da celebração do contrato de cedência de trabalho temporário, o utilizador deverá assegurar-se que a ETT se encontra devidamente autorizada, nomeadamente através da verificação do número e data da respectiva licença, uma vez que será considerado nulo o contrato de cedência celebrado com uma ETT não autorizada. Tal terá como consequência a conversão deste em contrato por tempo indeterminado, passando o trabalhador a integrar os quadros do utilizador. Note-se, porém, que o diploma em referência concede um período de 180 dias após a sua entrada em vigor para que as empresas que se encontrem a exercer a actividade de cedência temporária de trabalhadores regularizem a sua situação, pelo que até ao fim desse prazo, não deverá ser de aplicar a referida consequência em caso de celebração de contratos de cedência com ETT não autorizada.

Por outro lado, o utilizador deverá exigir à ETT, no momento da celebração do contrato de cedência de trabalho temporário, a junção a este de uma cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais que abranja o trabalhador temporário cedido, especificando-se ainda as funções que o mesmo irá desempenhar ao abrigo do contrato de utilização, sob pena de passar a ser sua a responsabilidade por este seguro.

Em tudo o que não se encontre estipulado por este Regime, é aplicável supletivamente a LGT e demais legislação laboral.

Contactos

Catarina Levy Osório

catarinaosorio@angolalegalcircle.com

Helena Prata

helenaprata@angolalegalcircle.com

João Brandão

joaobrandao@angolalegalcircle.com

ANGOLA
LEGAL
CIRCLE
ADVOGADOS

Edifício Escom, Av. Marechal Brós Tito,
nº 35/37 Piso 11º, fracção C
Luanda – Angola
Tel.: +244 222 441 935 / 926 877 476
Fax: +244 222 449 620
geral@angolalegalcircle.com
www.angolalegalcircle.com



MEMBER OF
MLGTS LEGAL CIRCLE
INTERNATIONAL TIES WITH THE PORTUGUESE-SPEAKING WORLD

Angola | Brazil | Macau | Mozambique | Portugal

IN ASSOCIATION WITH



MEMBER
LEX MUNDI
THE WORLD'S LEADING ASSOCIATION OF INDEPENDENT LAW FIRMS