



GLA

Experiência Global, Competência Local

Janeiro 2012

UM CONTRIBUTO PARA A FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL



GLA - Gabinete Legal Angola

Neusa Melao Dias

nemd@gla-advogados.com



PLMJ Angola Desk

Renata Valenti

renata.valenti@plmj.pt

NOTAS GERAIS

Com a entrada em vigor do Decreto Presidencial n.º 272/2011 de 16 de Outubro que regula o Regime Jurídico da Cedência Temporária de Trabalhadores e a Actividade das Empresas de Trabalho Temporário, surge a tão aguardada regulamentação do artigo 32.º da Lei Geral do Trabalho (LGT), que já previa o contrato de trabalho temporário sem, no entanto, definir os requisitos para a cedência temporária de trabalhadores ou tão pouco salvaguardar os interesses dos envolvidos.

Actualmente, só podem exercer a actividade de cedência temporária de trabalhadores as empresas e cooperativas que tenham como objecto social a cedência temporária de trabalhadores, inferindo-se da análise do Decreto Presidencial que o objecto social tem natureza exclusiva.

O exercício da actividade carece de autorização do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, devendo o requerente fazer prova de três requisitos cumulativos: a) idoneidade, b) capacidade técnica, organizativa e funcional e c) situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social.

CONTRATO DE CEDÊNCIA DE TRABALHADORES E CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Tanto o contrato de trabalho temporário entre a empresa de trabalho temporário (ETT) e o trabalhador como o contrato de cedência de trabalho temporário entre a ETT e o utilizador devem ser celebrados por escrito.

O diploma em análise delimita as circunstâncias em que podem ser celebrados contratos de cedência de trabalho temporário, que são muito semelhantes às circunstâncias de admissão de celebração de contrato de trabalho por tempo determinado já estabelecidas pela LGT, associando-as às necessidades urgentes e temporárias do utilizador. Embora não apresente inovações face aos fundamentos previstos para a admissibilidade de contratos de trabalho por tempo determinado na LGT, o legislador incluiu, ainda assim, um novo fundamento: necessidade de mão-de-obra especializada.

O Decreto Presidencial é omissivo quanto ao prazo de duração dos contratos de trabalho temporário, estabelecendo, no entanto, períodos variáveis para a duração do contrato de cedência de trabalho temporário consoante a causa que lhe dá origem, o qual pode ter a

As empresas que exercem a actividade de cedência temporária de trabalhadores à margem dos actuais formalismos deverão regularizar a sua situação no prazo de 180 dias a partir da entrada em vigor do diploma a 26 de Outubro de 2011.

duração máxima de vinte e quatro meses, à excepção dos casos de contratação de mão-de-obra especializada, cujo prazo pode ser superior.

Findo o prazo do contrato de cedência de trabalho temporário, o trabalhador não pode ser sucedido por outro trabalhador temporário para desempenho das mesmas funções. Se porventura o primeiro continuar ao serviço do utilizador para além do termo poderá ser integrado nos quadros do utilizador, por conversão do contrato temporário em contrato por tempo indeterminado com este, cessando as suas obrigações perante a empresa de cedência de trabalho temporário, desde que haja acordo entre as partes.

REGULARIZAÇÃO DE EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO JÁ EXISTENTES

As empresas que exercem a actividade de cedência temporária de trabalhadores à margem dos actuais formalismos deverão regularizar a sua situação no prazo de 180 dias a partir da entrada em vigor do diploma a 26 de Outubro de 2011.

Posteriormente, as empresas que não tiverem autorização do MAPESS e licença para o exercício da actividade ficam sujeitas às sanções previstas no Decreto n.º 11/03, de 11 de Março.

Esta newsletter foi preparada por uma equipa multidisciplinar composta por advogados angolanos de GLA – Gabinete Legal Angola e por advogados portugueses de PLMJ, ao abrigo de um Acordo de Cooperação Internacional e de Adesão à Rede “PLMJ International Network”, em estrito cumprimento das regras deontológicas aplicáveis.
