

CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES

QUADRO JURÍDICO ⁽¹⁾

Pelo Prof. Doutor Pedro Romano Martinez ()*

1. Introdução

Apesar de o tema deste colóquio ser o «trabalho temporário», atendendo à unidade de tratamento jurídico (Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro), à remissão constante do art. 29.º do mencionado diploma e à idêntica estrutura triangular da relação laboral, considerou-se conveniente aludir à cedência ocasional de trabalhadores ⁽²⁾.

2. Cedência ocasional e definitiva

a) Noção

Na cedência ocasional, um trabalhador de determinada empresa passa a desenvolver a sua actividade noutra empresa, sob

(*) Professor da Faculdade de Direito de Lisboa e da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

(1) O texto corresponde à intervenção do autor num colóquio sobre trabalho temporário, que teve lugar no Porto, no dia 25 de Fevereiro de 1999. Teve-se, todavia, em conta a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro.

(2) PAULA CAMANHO/MIGUEL CUNHA/SOFIA PAIS/PAULO VILARINHO, «Trabalho Temporário», RDES XXXIV (1992), n.ºs 1/3, p. 256, fazem referência a uma analogia patente, que justifica a aproximação de regimes, *inclusive* a nível legislativo.

a direcção desta, mantendo a relação contratual com a primeira empresa, que continua a ser a entidade empregadora. Esta estrutura triangular, em que um trabalhador de uma empresa trabalha para outra entidade sob as ordens desta última, só pode subsistir ocasionalmente, isto é, de modo temporário. Finda a cedência ocasional, o trabalhador volta a prestar a sua actividade junto do empregador; ou seja, regressa à sua empresa. A cedência ocasional constitui, normalmente, um meio de uma empresa fazer face a excedentes temporários de mão-de-obra e de outra beneficiar de trabalho, em regra especializado, sem arcar com os encargos da contratação de trabalhadores.

Diferentemente, a cedência definitiva com idêntica estrutura triangular pressuporia que o trabalhador de uma empresa, mantendo o laço contratual com esta, passasse, definitivamente, a trabalhar em outra empresa. Neste caso, como a cedência era definitiva, o trabalhador não mais voltaria a trabalhar para o seu empregador.

O legislador admite o recurso à cedência ocasional de trabalhadores nos quadros limitados dos arts. 26.º ss. Decreto-Lei n.º 358/89 (RTT) e poder-se-á interpretar o disposto no art. 26.º, n.º 1 RTT no sentido de estar vedada a cedência definitiva de trabalhadores (3).

b) Precisão terminológica

Diferente da designada cedência definitiva de trabalhadores, que apresenta uma estrutura triangular, importa aludir à cessão da posição contratual, prevista nos arts. 424.º ss. Código Civil (CC) (4). A proibição constante do art. 26.º, n.º 1 RTT não abrange

(3) Neste sentido, MARIA REGINA REDINHA, *A Relação Laboral Fragmentada. Estudo sobre o Trabalho Temporário*, Coimbra, 1995, pp. 155 e 156; ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA, *Trabalho Temporário. Regime Jurídico Anotado*, Coimbra, 1999, anot. art. 260, p. 57. Acontece, porém, que, como salienta MARIA REGINA REDINHA, «Da Cedência Ocasional de Trabalhadores», *Questões Laborais* 1 (1994), n.º 1, pp. 21 ss., o legislador, contrariamente ao que se passa em sede de trabalho temporário, não estabeleceu qualquer limite temporal na cedência ocasional.

(4) Sobre esta matéria, veja-se MOTA PINTO, *Cessão da Posição Contratual*, Coimbra, 1982.

a cessão da posição contratual, pelo que, com o assentimento do trabalhador, é lícito o acordo mediante o qual se transfere a posição de empregador. Tal como seria possível celebrar um acordo revogatório (art. 8.º Lei da Cessação do Contrato de Trabalho [LCCT]) seguido de um novo contrato de trabalho com outro empregador, não pode estar vedada a cessão da posição contratual da entidade patronal; solução que implicará, em princípio, uma maior vantagem para o trabalhador.

Assim sendo, parece inadmissível que o trabalhador de uma empresa, mantendo o vínculo jurídico-laboral com esta, fique definitivamente a trabalhar sob as ordens de outra entidade; mas nada obsta a que o empregador ceda a sua posição contratual, passando o trabalhador a ter um vínculo laboral com outra entidade. Dito de outro modo, o legislador somente veda a subsistência de uma situação atípica em que o trabalhador, a título definitivo, presta a sua actividade a outra empresa, sob a direcção desta, mantendo o contrato de trabalho com a empresa cedente.

3. Cessão da posição contratual

a) Cessão convencional

Mediante a cessão da posição contratual, prevista nos arts. 424.º ss. CC, o empregador (cedente), com o consentimento do trabalhador, transmite a terceiro (cessionário) a sua posição no contrato de trabalho; o cessionário, a partir do momento em que a cessão produz efeitos, passa a ser o empregador daquele trabalhador⁽⁵⁾, deixando o cedente de assumir essa qualidade.

(5) Quanto à admissibilidade da figura, veja-se, na doutrina MOTA PINTO, *Cessão da Posição Contratual*, cit., p. 157, nota 1 e pp. 449 ss. e BERNARDO XAVIER/FURTADO MARTINS, «Cessão da Posição Contratual Laboral, Relevância dos Grupos Económicos. Regras de Contagem da Antiguidade», RDES XXXVI (1994), n.º 4, pp. 389 ss., e, em relação à jurisprudência, Ac. STJ de 11/11/1995, CJ (STJ) 1995, T. III, p. 298; Ac. Rel. Lx. de 15/1/1992, CJ XVII, T. I, p. 190; Ac. Rel. Cb. de 23/11/1995, CJ XX, T. V, p. 86. Manifestando dúvidas quanto à aplicação deste regime civil às situações laborais, cfr. JÚLIO GOMES, «O Conflito entre a Jurisprudência Nacional e a Jurisprudência do TJ das CCEE em Matéria de Transmissão do Estabelecimento no Direito do Trabalho: O art. 37.º da LCT e a Directiva 77/187/CEE», RDES XXXVIII (1996), n.º 1/4, pp. 179 ss.

A cessão do contrato de origem convencional pressupõe três declarações de vontade: a proposta e a aceitação do cedente e do cessionário e o assentimento do trabalhador, que pode ser anterior ou posterior à cessão.

Havendo cessão da posição contratual, o conteúdo do contrato de trabalho mantém-se inalterado (art. 427.º CC), pois a modificação é meramente subjectiva; deste modo, o trabalhador perante o novo empregador (cessionário) continua com a mesma categoria, antiguidade, etc., que tinha na relação com a anterior entidade patronal (cedente) ⁽⁶⁾.

b) Cessão da posição contratual *ope legis*

Nos termos do art. 37.º Lei do Contrato de Trabalho (LCT), com a transmissão do estabelecimento cede-se a posição contratual do empregador. Neste caso, à imagem do que ocorre no art. 1057.º CC a propósito da locação, a transmissão da posição contratual opera por força da lei, não carecendo, por isso, do assentimento do trabalhador. A cessão da posição contratual é consequência de um outro negócio jurídico — a transmissão do estabelecimento ⁽⁷⁾ —, em relação ao qual não há qualquer intervenção do trabalhador; mas, neste aspecto, não há diferença com respeito à transferência de origem convencional, em que a parte cedida também não intervéem no negócio jurídico que serve de base à cessão.

Apesar de a transmissão ser legal, verificadas determinadas circunstâncias (p. ex., falta de confiança na solvabilidade do novo empregador), o trabalhador poderá optar por rescindir o contrato, nos termos dos arts. 34.º ss. LCCT. Nada obriga a que o trabalhador continue vinculado, com o mesmo contrato, a um novo empregador, cabendo-lhe sempre o recurso à rescisão. Porém, na falta de justa causa, perante a cessão da posição contratual, ao trabalhador só cabe o recurso à rescisão com aviso prévio (art. 38.º LCCT); mas não se pode entender que a transmissão do estabelecimento e

⁽⁶⁾ *Vd. MOTA PINTO, Cessão da Posição Contratual cit.*, pp. 449 ss.

⁽⁷⁾ Como decorre do art. 37.º, n.º 4 LCT, a consequência é a mesma no caso de se estar perante um facto análogo, que também envolva a transmissão da exploração do estabelecimento.

a consequente cessão da posição contratual *ope legis* constituam, por si, justa causa de rescisão do contrato, nos termos do art. 35.º LCCT. Eventualmente, esta cessão da posição contratual pode implicar uma alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, viabilizando, então, uma rescisão com justa causa objetiva (art. 35.º, n.º 2, alínea *b*) LCCT).

A transmissão do estabelecimento e a inerente cessão da posição contratual acarretam várias dúvidas de aplicação que, todavia, não se enquadram no âmbito da presente intervenção ⁽⁸⁾.

4. Regime da cedência ocasional de trabalhadores

a) Limites

A cedência ocasional de trabalhadores está sujeita aos limites constantes dos arts. 26.º ss. RTT.

Depois de uma proibição genérica de cedência (art. 26.º, n.º 1 RTT), permite-se o recurso a este mecanismo jurídico em três situações (art. 26.º, n.º 2 RTT). Contudo, na primeira hipótese a que o legislador alude não há verdadeiramente cedência ocasional de trabalhadores ⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ Cfr. JÚLIO GOMES, «O Conflito entre a Jurisprudência Nacional e a Jurisprudência do TJ das CCEE em Matéria de Transmissão do Estabelecimento no Direito do Trabalho: O art. 37.º da LCT e a Directiva 77/187/CEE», RDES XXXVIII (1996), n.º 1/4, pp. 77 ss.; FURTADO MARTINS, «Algumas Observações sobre o Regime da Transmissão do Estabelecimento no Direito do Trabalho Português», RDES XXXVI (1994), n.º 4, pp. 357 ss.; BERNARDO XAVIER/FURTADO MARTINS, «Cessão de Posição Contratual Laboral. Relevância dos Grupos Económicos. Regras de Contagem da Antiguidade», RDES XXXVI (1994), n.º 4, pp. 384 ss.; VASCO LOBO XAVIER/RITA LOBO XAVIER, «Substituição de Empresa Fornecedora de Refeições — art. 37.º LCT», RDES XXXVII (1995), n.º 4, pp. 384 ss.

⁽⁹⁾ Antes da alteração ocorrida com a Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, do art. 26.º, n.º 2 RTT constava outra hipótese imprópria de cedência ocasional, que foi eliminada. Tratava-se do «exercício de funções profissionais em instalações de terceiros, sem subordinação jurídica a esses terceiros, em execução de um contrato de prestação de serviços» (art. 26.º, n.º 2, alínea *b*) RTT, versão de 1989), que não consubstanciava uma cedência ocasional [Cfr. MARIA REGINA REDINHA, *A Relação Laboral Fragmentada*, cit., p. 157, aludindo, na nota 371, a uma confusão do legislador e «Da Cedência Ocasional de Trabalhadores», cit., p. 19, nota 13. Veja-se também ABEL SEQUEIRA FERREIRA, *Grupos de Empresas e Direito do Trabalho*, policopiado, Lisboa, 1997, p. 208]. Esta hipótese verifica-se, nomeadamente quanto a empresas de limpeza e de segurança que enviam os seus trabalhadores a prestar a actividade

De facto, quando na alínea *a*) do n.º 2 do art. 26.º RTT se admite que uma empresa envie os seus trabalhadores para outra entidade em «acções de formação treino e aperfeiçoamento profissional e de aprendizagem», não se está a viabilizar um modo de cedência, pois os trabalhadores não vão prestar a sua actividade para outra empresa, sob a direcção desta; relativamente à empresa formadora não há uma subordinação laboral, a eventual subordinação terá outro conteúdo. Assim, o trabalhador que, no cumprimento do contrato de trabalho, passa a frequentar uma escola de aprendizagem tem de se submeter à direcção desta, mas em aspectos não laborais.

A autorização legal de cedência ocasional de trabalhadores respeita tão-só às situações previstas nas alíneas *b*) e *c*) do art. 26.º, n.º 2 RTT. Mas a alínea *c*) pressupõe uma remissão para instrumento de regulamentação colectiva. Pode, por isso, dizer-se que o legislador prevê uma única hipótese de cedência ocasional de trabalhadores (art. 26.º, n.º 2, alínea *b*) RTT) e admite que, em princípio, por convenção colectiva, como acontece *verbi gratia* no domínio da construção civil, sejam consagradas outras hipóteses de cedência ocasional de trabalhadores.

Estando previsto em instrumento de regulamentação colectiva, a cedência ocasional far-se-á nos termos fixados neste instrumento, não podendo contrariar normas legais imperativas (art. 6.º, n.º 1, alínea *b*) Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro).

Sem previsão em instrumento de regulamentação colectiva, a cedência ocasional pressupõe o exercício de funções de enquadramento ou técnicas, de elevado grau em grupos de empresas. O legislador utiliza uma terminologia imprecisa — «empresas entre si associadas ou pertencentes a um mesmo grupo» (art. 26.º, n.º 2, alínea *b*) RTT) —, sem uniformidade — «empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes» (art. 27.º, n.º 1, alínea *b*) RTT) —, nem amparo no regime do Código das Sociedades Comerciais (arts. 481º ss.)⁽¹⁰⁾.

para que foram contratados a terceiros; os trabalhadores não ficam subordinados a esses beneficiários da actividade, pelo que não se podia falar de cedência ocasional.

⁽¹⁰⁾ Sobre esta questão, *vd.* ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Vol. I, *Parte Geral*, 3.ª ed., Lisboa, 1998, pp. 166 ss. e bibliografia aí citada, em particular na nota 1 da p. 166.

A imprecisão legal não contribui para a delimitação do âmbito da figura em apreço e constitui fonte de incerteza na aplicação deste diploma.

b) Condições

I. Como condições para a cedência ocasional de trabalhadores previstas na alínea *b*) do art. 26.º, n.º 2 RTT, impõe-se no art. 27.º n.º 1 RTT o acordo do trabalhador [alínea *c*)], a vinculação definitiva do trabalhador cedido à empresa cedente [alínea *a*)] e a colaboração entre empresas associadas [alínea *b*)].

II. A primeira condição parece óbvia, pois, independentemente da relação existente entre as empresas, sem convenção colectiva que o dispense, é necessário o acordo do trabalhador ⁽¹¹⁾. Não teria sentido, atento o princípio *pacta sunt servanda* (art. 406.º CC), que o trabalhador, contratado para trabalhar em determinada empresa, pudesse ser cedido, ainda que ocasionalmente, a outra entidade, sem o seu assentimento. A isto acresce que o art. 28.º, n.º 2 RTT exige o consentimento do trabalhador no documento que consubstancia a cedência. A este propósito cabe esclarecer que o acordo do trabalhador pode ser dado muito antes da cedência, designadamente no próprio contrato de trabalho, caso em que se terá de juntar cópia do contrato para dar cumprimento ao disposto no art. 28.º, n.º 2 RTT.

III. Como segunda condição, impõe-se que o trabalhador cedido não esteja contratado a termo pela empresa cedente. Com base no disposto no art. 41.º LCCT só se podem celebrar contratos de trabalho a termo desde que preenchidos determinados pressupostos; motivos estes que se relacionam com a empresa contratante

⁽¹¹⁾ A questão não é pacífica, pois, à luz do art. 26.º, n.º 2, alínea *b*) RTT, que não necessitaria de ser conjugado com o art. 27.º RTT, poder-se-ia admitir a cedência sem o acordo do trabalhador. Neste sentido, prescindindo do acordo do trabalhador, cfr. ABEL SEQUEIRA FERREIRA, *Grupos de Empresas*, cit., p. 212; MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 11.ª ed., Coimbra, 1999, p. 162. Posição oposta, coincidente com a sustentada no texto, é a de MARIA REGINA REDINHA, *A Relação Laboral Fragmentada*, cit., p. 158.

e que não são extensíveis à empresa cessionária. Assim sendo, exceção feita para a hipótese de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração (art. 41.º, n.º 1, alínea *h*) LCCT), cessa o motivo da contratação a termo sempre que o trabalhador for cedido a outra empresa. Pode por isso concluir-se que está vedada a cedência de trabalhadores contratados a termo, e, sendo cedidos, estes passariam a ter um vínculo laboral definitivo com a empresa cedente, pois cessa o motivo que justifica a contratação a termo, pelo menos sempre que se verifique uma renovação do contrato de trabalho durante a cedência⁽¹²⁾. Além disso, independentemente destas circunstâncias, em caso algum será lícita a contratação de trabalhadores a termo, mesmo quando à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração, com vista à sua cedência ocasional, pois, caso contrário, estar-se-ia a desvirtuar o fundamento da contratação a termo.

IV. A terceira condição (art. 27.º, n.º 1, alínea *b*) RTT) suscita várias dúvidas de compatibilização com o disposto no art. 26.º, n.º 2, alínea *b*) RTT. Para além da falta de unidade terminológica já referida, neste último preceito limita-se a cedência a quadros técnicos de elevado grau, exigência que não consta do art. 27.º, n.º 1, alínea *b*) RTT. Caso se admita que a expressão «empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes» (art. 27.º, n.º 1, alínea *b*) RTT) é mais restrita do que a constante do art. 26.º, n.º 2, alínea *b*) RTT, poder-se-á concluir que, estando perante empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, a cedência ocasional não está limitada a quadros técnicos de elevado grau. Assim sendo, em tal hipótese, o preenchimento desta terceira condição implica que a cedência se pode fazer em relação a trabalhadores que não ocupam funções de enquadramento ou técnicas, de elevado grau; ou seja, entre empresas associadas ou interdependentes podem ser cedidos trabalhadores com qualquer categoria na empresa cedente.

⁽¹²⁾ Veja-se, porém, o regime de incumprimento, a que se alude *infra*, previsto no art. 30.º RTT.

c) Relação triangular

Por força da remissão constante do art. 29.º RTT — impropriamente epígrafado de «Regimes supletivos» —, o trabalhador cedido continua a pertencer ao quadro da empresa cedente (art. 13.º RTT), mas fica sujeito ao poder de direcção da empresa cessionária (art. 20.º, n.º 1 RTT), mormente quanto ao regime de trabalho aplicável nesta empresa. Para todos os efeitos, designadamente quanto à aplicação do regime dos acidentes de trabalho⁽¹³⁾, continua a ser trabalhador da empresa cedente, sujeito ao poder disciplinar desta. Esta bipartição rígida — poder de direcção exercido pela empresa cessionária; poder disciplinar exercido pela empresa cedente — apresenta sérias dificuldades de concretização, derivadas, em particular, do facto de o poder disciplinar decorrer, muitas vezes, da violação do dever de obediência⁽¹⁴⁾.

O trabalhador cedido, continuando a ser credor da retribuição relativamente à empresa cedente, passa a ser remunerado pela tabela salarial aplicável na empresa cessionária (art. 21.º, n.º 1 RTT)⁽¹⁵⁾, sem que daí possa decorrer qualquer redução salarial.

O princípio da irredutibilidade salarial (art. 21.º, n.º 1, alínea c) LCT) impede que o trabalhador cedido passe a receber menos durante o período em que estiver a trabalhar na empresa cessionária, mas se a remuneração desta for superior à praticada na empresa cedente, o acréscimo remuneratório só é devido enquanto durar a cedência. Apesar de o devedor da retribuição, na pendência da cedência ocasional, ser a empresa cedente, nada obsta a que

⁽¹³⁾ Cfr. Ac. Rel. Lx. de 4/10/1995, CJ XX, T. IV, p. 158; Ac. ReI. Cb. de 1/2/1996, CJ XXI, T. I, p. 65; Ac. Rel. Év. de 22/5/1997, CJ XXII, T. II, p. 292.

⁽¹⁴⁾ Sobre esta dificuldade, criticando a solução legal, *vd.* ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA, *Trabalho Temporário*, cit., anot. 2 ao art. 20.º, p. 48.

⁽¹⁵⁾ Cfr. Ac. STJ de 18/11/1997, CJ (STJ) 1997, T. III, p. 280, em que trabalhadores cedidos pela TAP à LAR eram remunerados pela primeira em função da actividade exercida na segunda empresa (cessionária). De modo diverso, MARIA REGINA REDINHA, *A Relação Laboral Fragmentada*, cit., p. 153, afirma que «o salário é, geralmente, devido pela empresa cessionária». O ordenado é determinado pelos parâmetros salariais da empresa cessionária e pode ser prestado por esta, mas é a empresa cedente a *devedora* da retribuição. Por isso, de forma terminologicamente mais correcta, ABEL SEQUEIRA FERREIRA, *Grupos de Empresas*, cit., p. 213, nota 76, afirma que, em regra, o pagamento do salário é *realizado* pela empresa cessionária.

o salário, nesse período, seja, por acordo entre cedente e cessionária, pago por esta última (art. 767.º CC).

d) Duração da cedência ocasional

Como a cedência é ocasional, terá uma duração certa ou incerta (art. 28.º, n.º 1 RTT), finda a qual o trabalhador cedido volta a prestar a actividade na empresa cedente. Diferentemente do que ocorre nos regimes do contrato a termo e do trabalho temporário, a lei não estabelece, ainda que indirectamente, uma forma de determinar a duração da cedência.

O regresso do trabalhador à empresa cedente também se verifica na hipótese de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária (art. 28.º, n.º 3 RTT), ocorrida antes do decurso do prazo de vigência do contrato de cedência.

e) Ilicitude do recurso à cedência ocasional

O recurso ilícito à cedência ocasional confere ao trabalhador o direito de optar, até ao termo da cedência, pela integração no efectivo do pessoal da empresa cessionária (art. 30.º RTT) ⁽¹⁶⁾. A esta sanção acrescem coimas aplicáveis às duas empresas (art. 31.º, n.º 1, alínea *d*) e n.º 2, alínea *c*) RTT).

5. Natureza jurídica da cedência ocasional

Numa das primeiras decisões judiciais em que se discutia uma cedência ocasional, o Supremo Tribunal Administrativo ⁽¹⁷⁾ admi-

⁽¹⁶⁾ Cfr. Ac. Rel. Lx. de 20/10/1993, CJ XVIII, T. IV, p. 192, em que, não tendo o trabalhador procedido às formalidades constantes do art. 30.º, n.º 2 RTT (comunicação às empresas cedente e cessionária através de carta registada com aviso de recepção até ao termo da cedência), considerou-se que não tinha direito à integração no quadro do pessoal, apesar de a cessionária o ter contratado a termo certo.

⁽¹⁷⁾ Ac. STA de 11/6/1975, ADSTA, 1975, pp. 1316 ss., reproduzido por ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA, *Trabalho Temporário*, cit., pp. 124 ss. Sobre a questão, veja-se ainda as referências jurisprudenciais e bibliográficas indicadas por MARIA REGINA REDINHA, *A Relação Laboral Fragmentada*, cit., p. 155, nota 368.

tiu o recurso a esta figura com base no *ius variandi*. A solução não parece defensável, pois o *ius variandi* só permite alterações ao programa contratual no seio da empresa⁽¹⁸⁾; excedendo os parâmetros desta figura uma modificação que pressupõe realizar a actividade para outra empresa. Acresce que o exercício do *ius variandi* não carece de assentimento do trabalhador, sendo este pressuposto da cedência ocasional.

A cedência ocasional, apesar de regulamentada no mesmo diploma e das similitudes indicadas na introdução, distingue-se do trabalho temporário, essencialmente porque a empresa cedente, diferentemente da empresa de trabalho temporário, não tem exclusivamente, nem sequer por actividade principal, a cedência de trabalhadores para outras empresas. A cedência de trabalhadores é accidental e não corresponde a uma finalidade lucrativa⁽¹⁹⁾.

A cedência ocasional de trabalhadores corresponde a uma cessão da posição contratual parcial⁽²⁰⁾, temporária e com carácter limitado.

Diferentemente da situação prevista nos arts. 424.º ss. CC, a figura em análise não pressupõe a total desvinculação do cedente, que só cede ao cessionário parte dos seus poderes — em particular o poder de direcção — e deveres — por exemplo, a obrigação de proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho. Dependendo do acordo entre cedente e cessionário, podem ser transferidas outras obrigações, como o dever de pagar a retribuição ao trabalhador.

(18) *Vd.* ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Vol. I, cit., p. 175. Em sentido diverso, MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1991, p. 681, admite que o *ius variandi* possa ser exercido «fora do círculo da empresa».

(19) *Vd.* PAULA CAMANHO/MIGUEL CUNHA/SOFIA PAIS/PAULO VILARINHO, «Trabalho Temporário», cit., p. 192; MARIA REGINA REDINHA, *A Relação Laboral Fragmentada*, cit., p. 153.

(20) Apesar de MOTA PINTO, *Cessão da Posição Contratual*, cit., pp. 282 ss., defender a visão unitária da cessão da posição contratual, considerando que não constitui o somatório da cessão de créditos e da assunção de dívidas, parece admitir que da cessão do contrato pode não resultar uma total transferência da posição contratual, ao citar Bülow (nota 1, p. 284) e indicar que ao cedente é lícito conservar a sua posição de parte na relação contratual cedida. O mesmo autor (*ob. cit.*, pp. 452 e 453) admite também que «a relação contratual passe a ter um novo sujeito, mantendo-se igualmente, nos termos correspondentes, na esfera jurídica do anterior titular», caso em que «o contraente anterior permanece parte contratual ao lado do novo titular da posição contratual».

Em segundo lugar, a cedência, por imperativo legal, é necessariamente temporária, não podendo estabelecer-se esta situação triangular de modo definitivo.

Por último, mesmo temporária, a cedência não será livremente ajustada, só podendo acordar-se nas condições estabelecidas nos arts. 26.º e 27.º RTT.

RESUMO

A cedência ocasional de trabalhadores, atendendo a algumas similitudes, nomeadamente quanto à idêntica estrutura triangular da relação laboral, foi regulamentada juntamente com o trabalho temporário, no Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro. A cedência ocasional, apesar de regulamentada no mesmo diploma e das similitudes indicadas, distingue-se do trabalho temporário, essencialmente porque a empresa cedente, diferentemente da empresa de trabalho temporário, não tem exclusivamente, nem sequer por actividade principal, a cedência de trabalhadores para outras empresas. A cedência de trabalhadores é acidental e não corresponde a uma finalidade lucrativa.

A lei permite tão-só o recurso à cessão ocasional, por oposição à definitiva, mas sujeita-a a condições; não estando prevista em instrumento de regulamentação colectiva, para a cedência ocasional de trabalhadores impõe-se o acordo do trabalhador, a vinculação definitiva do trabalhador cedido à empresa cedente e a colaboração entre empresas associadas.

No que respeita à natureza jurídica, a cedência ocasional de trabalhadores corresponde a uma cessão da posição contratual parcial, temporária e com carácter limitado.