



ALTERAÇÕES AO REGIME JURÍDICO DA TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO PROPOSTAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DO GRUPO PORTUGAL TELECOM - STPT

Tendo já sido aprovados projectos de lei na Assembleia da República relativos à alteração do Regime Jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento, consagrado nos artigos 285º a 287º do Código do Trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom (STPT) propõe que as alterações ao regime jurídico em causa consagrem os seguintes princípios:

1) DIREITO DE OPOSIÇÃO À TRANSMISSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No actual regime jurídico da transmissão de empresa ou estabelecimento não se encontra previsto de forma expressa o direito específico dos trabalhadores de oposição à transmissão dos seus contratos de trabalho, em particular nos casos de transmissão de estabelecimento ou ainda de parte da empresa ou estabelecimento.

Na verdade, a transmissão da totalidade de uma empresa configura uma realidade jurídica distinta, designadamente, porque a transmitente poderá deixar de ter qualquer actividade.

Está assim sobretudo em causa o direito de oposição à transmissão dos contratos de trabalho nos casos de transmissão de estabelecimento ou ainda de parte da empresa ou estabelecimento.

É certo que a lacuna existente no actual regime jurídico da transmissão de empresa ou estabelecimento, no que concerne ao direito de oposição à transmissão dos contratos de trabalho pode ser suprida pelos tribunais através da integração e da analogia.

No entanto, justifica-se que seja regulado no Código do Trabalho o direito de oposição dos trabalhadores à transmissão dos contratos de trabalho para o adquirente de estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento, designadamente, **nos casos em que o transmitente se mantem em actividade.**

A circunstância dos trabalhadores exercerem o direito de oposição à transmissão dos seus contratos de trabalho não os deverá colocar na situação de terem de rescindir os contratos, mesmo que seja com justa causa.

Na realidade, deverá ser privilegiada a manutenção dos contratos de trabalho com a transmitente como no caso da PT, ou seja, a protecção do emprego.

2) CONTROLE DO ABUSO DE DIREITO E FRAUDE À LEI - POSSIBILIDADE DE REVERSÃO DA TRANSMISSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

No espírito do actual regime jurídico da transmissão de estabelecimento, no que diz respeito ao fim social da transmissão dos contratos de trabalho, não foi tido em consideração que as empresas transmitentes e transmissárias pudessem ter acordos entre si de forma a instrumentalizarem tal regime visando a redução de efectivos.

Não se esgotando a transmissão de empresa ou estabelecimento na compra e venda e mantendo-se as relações contratuais entre a transmitente e a transmissária é de configurar a possibilidade de o transmissário ser um mero “testa de ferro” da transmitente encontrando-se dele dependente.

Para acautelar o abuso de direito e a fraude à lei deverão ser consagradas normas que prevejam o seguinte:

- a) A possibilidade de reversão da transmissão dos contratos de trabalho sempre que a empresa transmissária se encontre, no volume dos seus negócios, economicamente dependente na sua subsistência dos proveitos de quaisquer contratos celebrados com a transmitente.
- b) A possibilidade de reversão dos contratos de trabalho em caso de insolvência da empresa transmissária ou em caso de impossibilidade desta manter os postos de trabalho por força da cessação de quaisquer contratos que tenham sido celebrados com a transmitente.

3) CLARIFICAÇÃO DO CONCEITO DE UNIDADE ECONÓMICA

A transmissão de estabelecimento ou ainda de parte da empresa ou estabelecimento que configura uma unidade económica é susceptível de ser utilizada visando a redução de trabalhadores do transmitente, podendo assim tal utilização defraudar o espírito do disposto nos artigos 285º a 287º do Código do Trabalho.

Assim, para que haja forma de controlar quaisquer abusos de direito no que respeita às transmissões de estabelecimento ou ainda de parte da empresa ou estabelecimento que constitua unidade económica, propõe-se que sejam consagradas normas legais com o seguinte alcance:

Em caso de transmissão de estabelecimento ou ainda de parte da empresa ou estabelecimento que constitua unidade económica, o transmitente fica obrigado:

1. A identificar junto da ACT o complexo de bens que compõem essa unidade através de inventário, designadamente, com a identificação dos bens corpóreos e incorpóreos.
2. A identificar quaisquer bens ou elementos que integrem a unidade económica e que sejam excluídos da transmissão mencionada no ponto anterior.
3. A indicar o valor de exploração da unidade económica mencionada no ponto 1 e aptidão da mesma para a realização do fim económico, sem qualquer dependência contratual do transmitente.
4. A facultar os contratos que titulam as transmissões.
5. A facultar os contratos que irão vigorar entre a transmitente e a transmissária, após a transmissão de empresa ou estabelecimento.
6. Possibilidade de fiscalização pela ACT do cumprimento dos pontos 1 a 5.

4) INSERÇÃO NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO DE REGALIAS E DIREITOS CONVENCIONAIS – ART.º 498º DO CÓDIGO DO TRABALHO

Justifica-se a consagração da possibilidade de após a vigência de instrumento de regulamentação colectiva, em caso de transmissão ou estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento, que sejam inseridos nos contratos individuais de trabalho as regalias e direitos em vigor na data da cessação daquela vigência previstas no mesmo instrumento de regulamentação colectiva.

5) INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

Deverá ser consagrado no artigo 286º n.º 4 do Código do Trabalho que os representantes dos trabalhadores deverão ser as associações sindicais e não outras estruturas (comissões intersindicais, sindicais ou os delegados sindicais), considerando a maior protecção que assim poderá ser facultada aos trabalhadores.

Lisboa, 18 de Outubro de 2017

O Presidente da Direcção

