

Lisboa, 4 de março de 2021

Excelentíssimo Senhor Deputado do
Grupo Parlamentar Bloco de Esquerda
Doutor José Soeiro

Enviado por email

Assunto: **Comentário ao Projeto de Lei n.º 650/XIV/2.^a do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda**

Senhor Deputado

Em representação da **AES – Associação de Empresas de Segurança** reportamo-nos ao Projeto de Lei n.º 650/XIV/2.^a do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, dizendo o seguinte:

I. Informação e consulta dos trabalhadores e de representantes dos trabalhadores

Sendo certo que a Proposta de lei não prevê alterações ao **artigo 286 do Código do Trabalho**, não podemos deixar de salientar que seria, de todo, favorável às empresas e aos trabalhadores envolvidos em processos de transmissão de estabelecimento uma melhor densificação das obrigações que cabem ao transmitente.

A AES celebrou com o STAD, a FETESE e outros um contrato coletivo de trabalho [publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018 consolidado pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 22, de 15 de junho de 2020 e cuja última revisão parcial foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de

janeiro de 2021], no qual estipula que a prestadora de serviços cessante é obrigada, a comunicar, expressamente e por escrito, ao novo prestador de serviços no posto de trabalho, até ao 10º dia útil anterior ao início da prestação do serviço por este, os trabalhadores que, por acordo se manterão ao seu serviço, e, em simultâneo, a fornecer-lhe os seguintes elementos referentes aos trabalhadores abrangidos pela sucessão:

(i) **Nome, morada e contacto telefónico;**

(ii) Número de **segurança social**, de **cartão de vigilante e validade**, número de **identificação fiscal** e **data de nascimento;**

(iii) **Categoria** profissional e **função** desempenhada;

(iv) **Horário** de trabalho;

(v) **Antiguidade;**

(vi) **Antiguidade** na **categoria** e na **função;**

(vii) **Situação contratual** (a termo ou sem termo)

(viii) Cópia do **contrato de trabalho**, cópia do **Cartão de Cidadão**, cópia do **cartão profissional** e cópia do último **registo criminal;**

(ix) **Mapa de férias do local de trabalho;**

(x) Indicação de **férias vencidas** e **não gozadas;**

(xi) **Extrato de remunerações dos últimos 90 dias**, incluindo e discriminando, nomeadamente, subsídios de função, transporte, acréscimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e prémios e regalias com carácter permanente.

(xii) Informação relativa ao **pagamento de subsídio de férias e/ou subsídio de Natal**, caso já tenha ocorrido;

(xiii) Cópia da **ficha de aptidão médica;**

(xiv) Mapa de **escalas efetivas** no local de trabalho com identificação dos trabalhadores, relativo aos últimos 90 dias;

(xv) Informação sobre os **trabalhadores sindicalizados** com referência aos respectivos Sindicatos;

(xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem **funções de delegado ou dirigente sindical**.

E, finalmente, estipulou-se, também, que a empresa prestadora de serviços cessante comunicará à nova prestadora de serviços e aos respectivos sindicatos os **dados** pessoais dos trabalhadores referentes à **filiação sindical, cobrança e pagamento das quotas sindicais**, desde que, nos termos da Lei, sejam exclusivamente utilizados para cobrança e entrega de quotas sindicais, nos termos e para os efeitos do disposto no Artigo 458º. do Código do Trabalho.

Creemos que esta regulação devia – **com as devidas adaptações** – passar à letra da lei, com o que o processo de transmissão de estabelecimento ou empresa passaria a ser mais transparente para as partes envolvidas.

Assim, a nossa proposta é no sentido de consagrar a seguinte norma no Código do Trabalho:

Artigo [X]

Informação a prestar pela prestadora de serviços cessante no âmbito de contratos de prestação de serviços de mão-de-obra intensiva

1- A prestadora de serviços cessante no âmbito de um contrato de prestação de serviços de mão de obra intensiva é obrigada, a comunicar, por escrito, ao novo prestador de serviços no posto de trabalho, até ao 10.º dia útil anterior ao início da prestação do serviço por este, os trabalhadores que, por acordo, se manterão ao seu serviço, e, em simultâneo, a fornecer-lhe os seguintes **elementos referentes aos trabalhadores abrangidos pela sucessão:**

- a) **Nome;**
- b) **Morada;**
- c) **Contacto telefónico;**
- d) **Categoria** profissional;
- e) **Função** desempenhada;
- f) **Horário** de trabalho;
- g) **Antiguidade;**
- h) **Antiguidade** na **categoria** e na **função;**
- i) **Situação contratual** (a termo ou sem termo)
- j) Cópia do **contrato de trabalho,**
- k) Cópia do **cartão de cidadão,**
- l) Cópia do **cartão profissional** se aplicável à função desempenhada;
- m) Cópia do último **registo criminal,** se aplicável à função desempenhada;
- n) **Mapa de férias do local de trabalho;**
- o) Indicação de **férias vencidas e não gozadas;**
- p) **Extrato de remunerações dos últimos 90 dias,** incluindo e discriminando, nomeadamente, subsídios de função, transporte, acréscimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e prémios e regalias com carácter permanente.
- q) Informação relativa ao **pagamento de subsídio de férias e/ou subsídio de Natal,** caso já tenha ocorrido;
- r) Cópia da **ficha de aptidão médica,** se aplicável à atividade desempenhada;
- s) Mapa de **escalas efetivas** no local de trabalho com identificação dos trabalhadores, relativo aos últimos 90 dias;
- t) Informação sobre os **trabalhadores sindicalizados** e dos **dados** referentes à respetiva **filiação sindical, cobrança e pagamento das quotas sindicais;**

u) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem *funções de delegado ou dirigente sindical.*

2 – Consideram-se serviços de mão-de-obra intensivos, designadamente, os seguintes:

a) Serviços de segurança e vigilância;

b)

3 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos número um.

II. Direito de oposição do trabalhador

As Proposta de lei prevê alterações ao artigo 286-A do Código do Trabalho, que poderão ser lesivas para o setor.

Seria favorável às empresas e trabalhadores envolvidos em processos de transmissão de estabelecimento uma melhor regulamentação desta matéria, expurgando da letra da lei, noções que, por serem vagas, geram dificuldades interpretativas e, conseqüentemente, potenciam litígios judiciais.

O direito de oposição do trabalhador deve ser devidamente fundamentado em fatores **objetivos** e não em fatores tão subjetivos e difíceis de definir quanto a *confiança* que lhe merece a *política de organização do trabalho* da empresa adquirente.

O "*prejuízo sério*" (fundamento da oposição) deve ancorar-se, assim, em fatores que, objetivamente, indiquem que a empresa adquirente tem comportamentos criminalmente puníveis ou está numa situação de "*falta de solvabilidade*".

São fatores que indicam que uma empresa tem comportamentos criminalmente puníveis, a circunstância de esta ter sido condenada, por decisão transitada em julgado, em procedimento criminal.

São fatores que indicam que uma empresa não apresenta bons rácios de solvabilidade, a circunstância de a mesma se encontrar em processo especial de revitalização, em processo especial para acordo de pagamento ou em processos extraordinários de viabilização de empresas e dos processos de insolvência.

Assim, sugerimos que se estipule que **o trabalhador pode opor-se à transmissão quando comprove que a empresa adquirente:**

- **Tenha sido condenada por decisão judicial transitada em julgado pela prática de crime previsto no artigo 11 n.º 2 do Código Penal** [norma que prevê a responsabilidade penal das pessoas coletivas];
- **Se encontre em processo especial de revitalização, em processo especial para acordo de pagamento ou em processos extraordinários de viabilização de empresas e dos processos de insolvência** [de acordo com a informação pública que é disponibilizada no site [Publicidade do PER, do PEAP, do PEVE e da insolvência - Portal Citius \(mj.pt\)](#)]

Tais fatores são facilmente demonstráveis, motivo pelo qual, o direito de oposição se considerará, inequivocamente, fundamentado, sem necessidade de recurso aos tribunais judiciais para que estes confirmem que o direito em causa foi, validamente, exercido, pelo trabalhador.

Estamos à disposição de V.^a Ex.^a, Senhor Deputado, para detalharmos este aspeto e outros que entender por conveniente relativo à matéria da transmissão de estabelecimento.

Com os melhores cumprimentos,



Rogério Alves
Presidente



Ana Reis Mota
Secretária-Geral

