

Exmos. Senhores,

No âmbito e para efeitos da apreciação pública, tendo por objecto a Proposta de Lei em epígrafe, vem a ANTROP apresentar a sua pronúncia, em anexo.

Com os melhores cumprimentos,

MPaula Bramão
Secretária Geral



ANTROP – Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros

Rua do Campo Alegre, 17, 2º.

4150-177 PORTO

PORTUGAL

Tel:+ 351 22 606 13 50

Fax: + 351 22 609 70 81

E-mail: bus@antrop.pt

www.antrop.pt

Contributos da ANTROP relativos à Proposta de Lei 136/XIII

Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

NOTA PRÉVIA

A ANTROP considera que estando em causa a alteração do Código do Trabalho deverá aproveitar-se a oportunidade para nela incluir a alteração à Lei n.º 14/2018 de 19 de março (“Lei 14/2018”) - altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforça os direitos dos trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, porquanto, da análise da mesma, destacam-se os seguintes aspectos:

- i. não diferenciação da natureza e fundamento da transmissão, cessão ou reversão de estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica;
- ii. introdução do direito de oposição por parte do trabalhador à transmissão da posição de empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica.

O Sector dos Transportes Rodoviários de Passageiros:

A entrada em vigor do Regulamento (CE) n.º 1370/2007, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2007, relativo aos serviços públicos de transporte ferroviário e rodoviário de passageiros (Regulamento 1370/2007) – que assume como regime regra o da “concorrência-regulada”, e estabelece a obrigatoriedade de celebração de contratos de serviço público entre as “autoridades competentes” e os operadores de transporte público regular de passageiros, sempre que haja lugar à atribuição de “direitos exclusivos” e/ou compensação financeira por obrigações de serviço público assumidas por esses operadores – tornou premente a revisão do regime subjacente às “concessões” do transporte rodoviário regular de passageiros, atribuídas ao abrigo do Regulamento de Transportes em Automóveis (RTA), aprovado pelo Decreto 37.272, de 31 de dezembro de 1948, e o estabelecimento de um novo regime tendo como pano de fundo as imposições decorrentes do Direito Comunitário em matéria de transportes terrestres, designadamente as que decorrem do Regulamento 1370/2007.

Rua do Castelo Alegre, 11 - 2.º
4150 - 177 Porto
t: +351 226 261 350 f: +351 226 077 030
bus@antrop.pt

Rua Poeta Soares, 2 - 1.º
1490 - 591 Lisboa
t: +351 217 122 948 f: +351 217 122 922
tralis@antrop.pt

www.antrop.pt

Neste contexto, foi publicada a Lei n.º 52/2015, de 9 de junho (Lei 52/2015), que aprovou o Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros (RJSPTP), ou seja, o regime jurídico aplicável à contratualização do serviço público de transporte de passageiros por modo rodoviário, fluvial, ferroviário e outros sistemas guiados.

Assim, a Lei n.º 52/2015, de 9 de junho, que aprovou o Regime Jurídico de Serviço Público de Transporte de Passageiros (RJSPTP), procedeu à definição das condições em que as autoridades públicas competentes podem impor obrigações de serviço público, no âmbito de um contrato de serviço público de transporte de passageiros.

Por via da entrada em vigor da aludida Lei foi revogado o RTA Regulamento de Transportes em Automóveis, aprovado pelo Decreto 37.272, de 31 de dezembro de 1948. De acordo com o previsto neste normativo ora revogado, as sociedades comerciais que se dedicavam ao transporte rodoviário de passageiros requeriam à correspondente Entidade Reguladora a atribuição de concessões de serviço público de transporte rodoviário de passageiros.

A partir do momento em que as concessões de serviço público eram atribuídas, as empresas concessionárias conservavam o direito de proceder à sua exploração, de forma continuada, desde que assegurassem o cumprimento dos requisitos legalmente definidos, designadamente em matéria de regularidade contributiva e fiscal.

Certo é que, o novo RJSPTP veio determinar a alteração dos termos de exploração das concessões de serviço público de transporte rodoviário de passageiros nos moldes anteriormente expressos.

Deste modo, e no limite, até 3 de dezembro de 2019, todas as concessões de serviço público têm que ser objecto de procedimento de contratualização. Isto porque, o aludido regime jurídico estabelece como regra geral a realização de procedimentos concursais para a escolha do operador de transportes.

Estes procedimentos concursais determinarão, no imediato, a necessária alteração dos atuais operadores privados de transporte público de passageiros. E, a médio e a longo prazo, e no pressuposto da manutenção do quadro legal agora em vigor, a constante sujeição a procedimentos concursais da exploração das redes ou linhas de transporte público de passageiros.

O Contrato Colectivo de Trabalho da ANTROP:

A ANTROP tem, actualmente, em vigor quatro contratos colectivos de trabalho subsritos com o STRUP – Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos, o SITRA – Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SNM – Sindicato Nacional dos Motoristas e o STTAMP – Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto. Estes contratos foram negociados e publicados, respectivamente, nos Boletins do Trabalho e Emprego 1.ª série, número 48, de 20 de Dezembro de 2015, número 17, de 8 de Maio de 2016, número 21, de 8 de Junho de 2016 e número 25, de 8 de Julho de 2016.

Em 2018, a ANTROP acordou com o STRUP o SNM e o STTAMP alterações aos referidos Contratos Colectivos de Trabalho, que foram recentemente publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego 1.ª Série número 23, de 22 de Junho de 2018.

De todos os aludidos contratos colectivos consta cláusula devidamente negociada e que colheu a aceitação e acordo por parte das associações sindicais supra referidas com o seguinte teor:

- 1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.*
- 2. O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.*
- 3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.*
- 4. O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.*
- 5. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.*
- 6. A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento, designadamente as que ocorram na sequência de procedimento concursal para prestação de serviços de transporte em linha ou rede e em que se verifique a existência anterior de trabalhador ou trabalhadores contratados para o efeito.*
- 7. A transmissão operada nos termos do número anterior determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a transmissão, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.*
- 8. Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.*
- 9. De igual modo, e caso o procedimento concursal englobe apenas parte da rede de transporte, beneficiarão da aplicação do regime previsto na presente cláusula os trabalhadores afetos à exploração da mesma nos últimos doze meses.*

De referir ainda que, o contrato colectivo de trabalho subscrito com o STRUP foi objecto de Portaria de Extensão, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego 1.ª série, nº 6, de 15 de Fevereiro de 2017 e no Diário da República 1.ª série, de 9 de Fevereiro de 2017 - Portaria n.º 63/2017, de 9 de Fevereiro.

A transmissão, cessão ou reversão de estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica no âmbito do Sector do Transporte Público Rodoviário de Passageiros:

A Lei 14/2018 não efectua qualquer distinção entre as transmissões de estabelecimento que decorrem de contrato celebrado entre duas ou mais pessoas de direito privado — e que assentam exclusivamente em ato de vontade das mesmas —, e as transmissões de estabelecimento que resultam de actos praticados por entidades de natureza pública.

A aplicação, na sua plenitude, do disposto no RJSPTP — o que deverá suceder até 3 de dezembro de 2019 — terá como consequência directa, imediata e inevitável a transmissão, total ou parcial, da globalidade dos estabelecimentos afectos ao exercício da actividade de transporte rodoviário de passageiros.

A totalidade das transmissões que terão lugar ao abrigo e na sequência da aplicação do disposto no RJSPTP partilharão uma característica comum, a saber, não têm na sua base qualquer ato de vontade das sociedades de direito privado que actualmente têm a posição de empregadoras.

Assim, a totalidade destas transmissões resultarão antes da aplicação do quadro normativo comunitário e nacional previsto, respectivamente, no Regulamento 1370/2007 e no RJSPTP.

E, salienta-se, todas estas transmissões serão sempre, e sucessivamente, operadas na sequência dos procedimentos concursais promovidos pelas correspondentes autoridades de transportes.

Deste modo, impõe-se efectuar a distinção da natureza e fundamento que podem estar subjacentes à transmissão, cessão ou reversão de estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, os quais são reconduzíveis:

- i. celebração de contrato entre duas ou mais pessoas de direito privado que, livremente, e por acto de vontade próprio, acordam na transmissão;
- ii. imposição decorrente da aplicação de regime legal imperativo ou de procedimento concursal público.

Os casos em que a transmissão de estabelecimento tem lugar na sequência da aplicação de regime legal imperativo, assim como os que resultam de procedimento concursal público, não podem ser feitos equivaler às situações em que a transmissão de estabelecimento ocorre na sequência de ato de vontade entre transmitente e transmissário.

Com efeito, nestas situações, o transmitente não abdica, por vontade própria, da qualidade de empregador, nem obtém qualquer contrapartida em razão desse facto.

A perda da qualidade de empregador é-lhe imposta e decorre directamente do termo da exploração do estabelecimento a que os trabalhadores se encontram afectos, facto ao qual o mesmo é também alheio.

Trata-se, por isso, de transmissão à qual o transmitente empregador é, de todo em todo, alheio — motivo pelo qual não há, neste caso, lugar ao exercício, a qualquer título, do princípio da autonomia privada —.

Mais ainda: trata-se de transmissão que sempre ocorrerá ou na sequência da aplicação de regime legal imperativo, ou na sequência da celebração de contrato de direito público, formado no âmbito de procedimento concursal.

Deste modo, a distinção da natureza e fundamentos que podem estar subjacentes à transmissão, cessão ou reversão de estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, determina conclusão única e necessária.

Ou seja, os motivos que, ao abrigo do artigo 286º-A (aditado ao Código do Trabalho pela Lei 14/2018), podem fundamentar, por parte do trabalhador, a alegação de prejuízo sério e, conseqüentemente, o exercício do direito de oposição à transmissão não se podem considerar nunca verificados quando a transmissão se verifique na sequência da aplicação de regime legal imperativo, ou na sequência da celebração de contrato de direito público, formado no âmbito de procedimento concursal.

Com efeito, o aludido artigo 286º-A do Código do Trabalho faz condicionar o exercício do direito de oposição à alegação, por parte do trabalhador, da existência de prejuízo sério, nomeadamente:

- i. por manifesta falta de solvabilidade;
- ii. por situação financeira difícil do adquirente;
- iii. ou, ainda, se a política de organização do trabalho do adquirente não lhe merecer confiança.

Sempre que a transmissão ocorre na sequência de ato unilateral promovido pelo Estado — e independente da vontade do transmitente —, não pode o trabalhador integrado em estabelecimento a transmitir alegar qualquer circunstância passível de integrar o conceito de prejuízo sério.

Caso contrário, a solução legislativa alcançada será precisamente a inversa da pretendida com a alteração do regime jurídico aplicável em matéria de transmissão, ou seja, o pretendido reforço dos direitos dos trabalhadores traduzir-se-á antes numa desprotecção intolerável do empregador que, por ato totalmente independente da sua vontade, se vê obrigado a transmitir estabelecimento por si explorado.

Acresce ainda que, a solução legislativa alcançada é ainda passível de introduzir graves distorções na concorrência entre sociedades que apresentem propostas no âmbito do mesmo procedimento concursal.

Isto porque, a sociedade empregadora dos trabalhadores, futura transmitente, caso lhe venha a ser adjudicada a prestação posta a concurso, está obrigada a garantir aos trabalhadores os direitos e regalias em prática, designadamente em matéria retributiva. Por sua vez, qualquer outra sociedade — que não a sociedade empregadora — a quem a prestação venha a ser adjudicada, não está obrigada a garantir aos trabalhadores, mesmo tendo em conta o previsto na Lei 14/2018, o mesmo nível de direitos e garantias.

Conclusão:

- i. A Lei 14/2018 não efectua qualquer distinção entre os tipos de transmissão que podem ter lugar, designadamente tendo em conta a origem da iniciativa para a sua realização;
- ii. Em razão desse facto, também as transmissões motivadas por imposição de norma legal imperativa, assim como decorrentes de procedimento concursal público se consideram compreendidas no âmbito de aplicação da norma;
- iii. A alteração legislativa consagrada na Lei 14/2018 prejudica, de acordo com o previsto no artigo 3º do Código do Trabalho, a aplicação do regime constante das convenções colectivas celebradas pela ANTROP com as diferentes associações sindicais supra referidas;
- iv. A admissibilidade de exercício, nos casos indicados em ii., do direito de oposição à transmissão por parte do trabalhador contraria, por isso, os princípios da certeza e da segurança jurídicas, na medida em que, porque a transmissão é unilateralmente imposta pelo Estado, não pode o trabalhador pretender não ser transmitido;
- v. Acresce ainda que, a aplicação deste regime legal, com a consequente impossibilidade de aplicação do disposto nas convenções colectivas supra identificadas, ocasiona ainda a introdução de graves distorções concorrenciais, permitindo ainda a precarização das condições de trabalho dos trabalhadores actualmente admitidos.

Propostas a Analisar:

Tendo por base o que supra se deixou dito, e por forma a garantir o equilíbrio da solução legal, impõe-se alterar a Lei 14/2018, pelo que para o efeito se apresentam as seguintes propostas:

- i. fazer consagrar que o direito à oposição por parte do trabalhador não é aplicável quando a transmissão ocorra na sequência da aplicação de dispositivo legal imperativo ou de procedimento concursal público;
- e
- ii. fazer consagrar que o direito à oposição por parte do trabalhador cessa caso a transmissão de estabelecimento esteja directamente regulada em contrato colectivo de trabalho revisto após a sua entrada em vigor.

1. Alteração ao Código do Trabalho

Quanto à contratação a termo

i. Artigo 140.º | nº 4 | alínea b)

Deverá manter-se a possibilidade de ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

A admissibilidade da contratação a termo de jovens à procura de primeiro emprego (ou de desempregados de longa duração) data de 1989 e fundou-se na convicção de que constitui um mecanismo de alguma eficácia o combate ao desemprego nas franjas da população que mais o sofrem. Soma-se a esta ideia a de que a contratação a termo desemboca na maioria dos casos em contratação permanente, ou seja, os contratos a termo convertem-se normal e mais frequentemente em contratos sem termo do que caducam.

ii. Artigo 148.º | nº 1

Deverá manter-se a actual redacção deste número com as suas três alíneas, permitindo-se que a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo continue a ser de três anos.

Ainda que se admita que, devido à duração absurdamente curta do período experimental, se celebram contratos a termo com essa finalidade (experimental), tal só é ajustado aos primeiros seis a nove meses de duração dos contratos, nunca à sua duração total de três anos, já que ninguém necessita de três anos para avaliar se um trabalhador é adequado a uma dada relação de trabalho.

Já existem vários mecanismos na lei que impedem o abuso da contratação a termo para fins experimentais: trata-se, em primeiro lugar, da regra que impede a celebração do contrato sem motivo atendível, sindicável pelos serviços de inspecção do trabalho pela verificação do texto do contrato a termo que obrigatoriamente deve conter a concretização do motivo; trata-se ainda da regra que determina que a renovação do contrato deve obedecer aos mesmos requisitos materiais (subsistência do motivo da contratação) durante todo o prazo de duração do mesmo; trata-se, enfim, da regra que considera/converte em contrato sem termo aquele em que falte qualquer dos requisitos anteriores. Nenhuma alteração à lei é necessária para isto.

iii. Artigo 148.º | nº 5

Deverá manter-se a actual redacção deste número, permitindo-se que a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto continue a ser de seis anos.

A duração máxima dos contratos a termo incerto (seis anos) está ligada à subsistência do motivo que norteia a sua celebração: enquanto perdurar o motivo, o contrato vigora; desaparecido o motivo, o contrato deve caducar. A subsistência do contrato para além do momento em que o motivo que fundamentou a sua celebração desaparece determina a sua conversão em contrato sem termo. Nenhuma alteração à lei é necessária para isto.

2. Aditamento ao Código dos Regimes Contributivos

Quanto à Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva

i. Artigo 55.º-A

Sobre esta medida de agravamento da contribuição para a Segurança Social em consequência da grande rotatividade da contratação precária, deve dizer-se, em geral, que o excesso de rotatividade deve ser aferido com base nos níveis de contratação não permanente acima da média subsectorial porque, se não for considerada a média subsectorial criar-se-ão iniquidades susceptíveis de comprometer a sustentabilidade de determinados subsectores económicos na sua qualidade. Tal princípio parece ter sido consagrado nos três primeiros números do artigo em referência.

Porém, se possível, não deveriam ser considerados os contratos a termo que tenham como objectivo a substituição de trabalhadores temporariamente impedidos. Veja-se que, por exemplo, quando a contratação a termo visa substituir um trabalhador em licença sem vencimento ou doente ou em licença de maternidade, é a situação de dispensa de outro trabalhador, devida a facto seu estranho ao empregador, que gera a necessidade de este último contratar a termo. Não é justo penalizá-lo por uma situação que não é por si provocada.

Deve também ser introduzido um “período de carência”, com a duração mínima de 12 meses, para permitir às empresas adaptar e estruturar a sua política de RH de molde a assegurar a manutenção de postos de trabalho, definitivos e sustentáveis.

Pela Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros

Porto, 12 de Julho de 2018