



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 650/XIV/2.^a

REFORÇA O DIREITO DE OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR À TRANSMISSÃO DA POSIÇÃO DO EMPREGADOR NO SEU CONTRATO DE TRABALHO

(19.^a ALTERAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Exposição de motivos

A Diretiva 77/187/CEE, de 14 de fevereiro de 1977, foi a primeira que versou, a nível europeu, sobre a matéria da proteção dos trabalhadores em casos de mudança de empresário, pretendendo incentivar a harmonização das disposições legislativas nacionais relativas à manutenção dos direitos dos trabalhadores e impondo a cedentes e cessionários a obrigação de informar e consultar em tempo útil os seus representantes.

Esta Diretiva foi posteriormente alterada e modificada substancialmente pela Diretiva 98/50/CE de 29 de junho de 1998, tendo em conta, nomeadamente, a evolução dos Estados-Membros no domínio da recuperação de empresas em situação económica difícil e a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. Em março de 2001, surge a Diretiva 2001/23/CE do Conselho, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos ou de partes de empresas ou de estabelecimentos.

Constatada a disparidade entre os regimes dos diferentes Estados-membros e as transformações ao nível das estruturas das empresas, pretendia-se adaptar as disposições de proteção dos trabalhadores, garantindo maior segurança e transparência jurídicas, face à jurisprudência do então Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. A Diretiva representou um esforço para consolidar e consagrar os resultados de uma longa e laboriosa construção jurisprudencial nesta matéria, com vista a assegurar uma mais densa proteção dos trabalhadores e a estabilidade do seu emprego.

Foi neste contexto que a legislação portuguesa passou a regular (nos artigos 285º a 287º do Código do Trabalho) o conceito jurídico e os efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento, transpondo estas Diretivas para o ordenamento interno. O objetivo foi, desde o início, a proteção dos direitos dos trabalhadores no momento em que o estabelecimento é adquirido por uma outra empresa ou em que há um novo concessionário, garantindo a manutenção dos postos de trabalho e os direitos associados, cabendo ainda à nova empresa a responsabilidade por eventuais dívidas existentes, pelo prazo de um ano.

Contudo, têm-se observado, nos últimos anos, práticas que defraudam e põem em causa os direitos dos trabalhadores e a realização do princípio da estabilidade do emprego.

Em 2018 foram introduzidas alterações ao regime da transmissão de estabelecimento, para garantir explicitamente que, nos casos em que a exploração de um determinado estabelecimento ou a prestação de um determinado serviço é transferida de uma empresa para outra, os trabalhadores não só mantêm os seus postos de trabalho como todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional, conteúdo funcional e benefícios sociais. Pretendeu-se, também, impedir a fraude à lei através de práticas que ficcionavam a existência de unidades económicas que, verdadeiramente, não o eram, aproveitando assim a figura da “transmissão” para se desembaraçarem de trabalhadores para outras empresas, sem garantias de solvabilidade. E consagrou-se ainda, nessa última alteração legislativa, um novo direito: o direito de oposição do trabalhador.

Com efeito, a expressa consagração de um direito de oposição do trabalhador, em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento, foi uma das principais novidades da Lei n.º 14/2018, de 19 de março. Tratou-se de uma inovação importante, que procurou alinhar o nosso sistema, nesta matéria, pelo que tem sido decidido na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, desde o famoso “caso Katsikas”. Contudo, e decorrido já algum tempo sobre essa alteração legislativa, verifica-se que a forma como esse direito foi consagrado se prestou a interpretações que afunilaram o seu âmbito, criando constrangimentos e obstáculos ao seu exercício pleno, designadamente ao obrigar o trabalhador a fundamentar o exercício do seu direito de oposição (alegando, por exemplo, que a transmissão lhe causaria um prejuízo sério ou que a política de organização do trabalho do adquirente não lhe merece confiança). Ora, o fundamento mais forte para reconhecer este direito de oposição radica na ideia de liberdade – liberdade de trabalho, liberdade contratual, liberdade pessoal, liberdade de o trabalhador decidir para quem pretende prestar trabalho, liberdade de não prestar trabalho para uma entidade empregadora com quem não celebrou contrato. Foi no sentido de consagrar o reconhecimento dessa liberdade, aliás, que o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda interveio ativamente nessa alteração legislativa, da qual fomos co-responsáveis, e que tem suscitado interpretações diferentes quanto à sua aplicação.

Assim sendo, torna-se necessário recentrar este direito de oposição, dispensando o trabalhador da necessidade de invocar um motivo para exercer tal direito, designadamente a fundamentação do “prejuízo sério” que tal transmissão possa causar-lhe. O trabalhador pode opor-se à transmissão do seu contrato para o adquirente da empresa pelo simples facto de não desejar, legitimamente, prestar trabalho para alguém com quem jamais celebrou qualquer contrato de trabalho. É ao trabalhador que cabe fazer esse juízo, arcando em consequência com os resultados da sua decisão e, inclusive, com a eventualidade da cessação da sua reação de trabalho, se esse for o caso. A decisão de se opor não deve ter outras exigências para além do exercício de vontade do trabalhador, como aliás acontece noutros ordenamentos jurídicos.

Assim, o Bloco de Esquerda propõe, através deste projeto de lei, duas alterações cirúrgicas no texto do art. 286.º-A do Código do Trabalho, limitando-se a suprimir os segmentos finais dos n.ºs 1 e 3 do artigo. Por outro lado, é também necessário rever o regime da resolução do contrato, com justa causa, assente na transmissão da empresa ou estabelecimento. Também aqui, a alteração proposta é cirúrgica, eliminando o segmento final da al. d) do n.º 3 do art. 394.º e aditando, no n.º 5 do art. 396.º, a referência a que a compensação a pagar ao trabalhador só terá lugar se a transmissão da posição do empregador lhe causar prejuízo. Vale dizer, o trabalhador terá sempre justa causa para resolver o contrato, em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento, mas só fará jus a essa compensação caso se prove que a transmissão lhe causa um prejuízo sério.

É entendimento do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda que, com estas alterações, verdadeiramente cirúrgicas e limitadas, o direito de oposição do trabalhador sairá reforçado porque clarificada a sua aplicação, na linha do que sucede, por exemplo, na Alemanha, radicando esse direito na liberdade do trabalhador, sem o forçar a fundamentar o exercício dessa liberdade pessoal em termos que, à luz de algumas interpretações da legislação atual, acabam por inviabilizar, muitas vezes, o exercício desse direito de oposição, porque remetem para uma decisão jurisprudencial aquilo que, no fundo, é o exercício de uma ineliminável liberdade que a todos os trabalhadores deve assistir: a liberdade de dizer não à passagem automática do seu contrato para o adquirente da empresa, pessoa com a qual o trabalhador não celebrou qualquer contrato de trabalho.

Essa mesma liberdade explica que o trabalhador possa, em alternativa, resolver o contrato com o adquirente, com justa causa e com efeitos imediatos. Depois, saber se esse trabalhador terá ou não direito a receber uma compensação pelo fim do contrato dependerá, aí sim, de se provar que aquela transmissão lhe causava um prejuízo sério.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à 19.^a alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 11/2013, de 28 de janeiro, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, reforçando o direito de oposição em caso de transmissão de estabelecimento.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 286.º-A, 394.º e 396.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 286.º - A

(...)

1 - O trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, nos termos dos n.os 1 ou 2 do artigo 285.º.

2 - [...]

3 - O trabalhador que exerça o direito de oposição deve informar o respetivo empregador, por escrito, no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o n.º 4 do artigo 286.º, mencionando a sua identificação, a atividade contratada.

4 - [...]

Artigo 394.º

(...)

1 - [...]

2 - [...]

3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos n.os 1 ou 2 do artigo 285.º.

4 - [...]

5 - [...].

Artigo 396.º

(...)

1 - [...]

2 - [...]

3 - [...]

4 - [...]

5 - Em caso de resolução do contrato com o fundamento previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, se a transmissão da posição do empregador lhe causar prejuízo sério, nomeadamente em razão da situação financeira difícil ou da política de organização do trabalho do adquirente.»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 5 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 19 de janeiro de 2021

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Isabel Pires; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua; Jorge Costa;
Alexandra Vieira; Beatriz Dias; Fabíola Cardoso; Joana Mortágua; João Vasconcelos;
José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; Luís Monteiro; Maria Manuel Rola;
Moisés Ferreira; Nelson Peralta; Ricardo Vicente; Sandra Cunha; Catarina Martins