

## Contributo para a Apreciação Pública do Projeto Lei Nº 600/XIII

<b>Diploma:</b>	Projeto Lei
<b>N.º:</b>	600/XIII
<b>Identificação do sujeito ou entidade:</b>	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP
<b>Morada ou Sede:</b>	Av. Vasco da Gama nº 29
<b>Local:</b>	Lisboa
<b>Código Postal:</b>	1449-032 Lisboa
<b>Endereço Eletrónico:</b>	<a href="mailto:ccp@ccp.pt">ccp@ccp.pt</a>
<b>Texto do Contributo:</b>	<p>1. O regime laboral inerente à transmissão de empresa ou estabelecimento consta actualmente dos arts. 285º a 287 do Código do Trabalho – CT. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento do empregador (ou de parte daqueles que constituam uma unidade económica), transmite-se também para o adquirente a posição de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores afectos à empresa ou estabelecimento trespasados. Transmite-se igualmente a responsabilidade que possa caber ao transmitente/trespasante pelo pagamento de coima por contra-ordenação laboral (art. 285º/1 CT). O transmitente/trespasante responde solidariamente com o transmissário, durante um ano após a transmissão, pelas obrigações vencidas até à data da transmissão (art. 285º/2 CT). As regras acima enunciadas para a transmissão de empresa ou estabelecimento aplicam-se também, nos mesmos termos, em caso de mera cessão ou reversão da exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica, com igual regra de solidariedade aplicável, desta feita, ao que imediatamente antes da cessão haja explorado a empresa ou estabelecimento (art. 285º/3 CT). As regras antes descritas já não se aplicam, excepto no que diz respeito às coimas, aos trabalhadores que o cedente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, por transferência de local de trabalho, mantendo-o ao seu serviço (arts. 285º/4 e 194º CT). As situações acima descritas devem ser informadas aos representantes dos trabalhadores envolvidos (comissões de trabalhadores, bem como comissões ou delegados sindicais) ou, quando estes faltem, aos próprios trabalhadores, indicando-se data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e projectos para estes. Esta informação deve ser prévia à transmissão, com pelo menos dez dias de antecedência (art. 286º CT). 2. O PCP, dizendo-se</p>

especialmente preocupado com a situação actual da Portugal Telecom, propõe regra geral, que altere fundamentalmente o art. 285º CT. Em primeiro lugar, mantendo a regra, acima descrita, sobre a transmissão das posições jurídicas de empregador com a transmissão da empresa ou estabelecimento (art. 285º/1 CT), propõe que se introduza regra nova de que conste que com a transmissão/trespasse não há alteração de quaisquer direitos “contratuais e adquiridos, individuais ou colectivos” dos trabalhadores, designadamente quanto a retribuição, antiguidade, categoria formal e funcional e benefícios sociais dos envolvidos. Pensamos que, sendo claro que a situação jurídica dos trabalhadores envolvidos se mantém depois da transmissão/trespasse, agora na titularidade de um novo empregador, a regra proposta poderia ser interpretada como “cristalizando” definitivamente essa situação laboral, impedindo qualquer revisão do estatuto laboral dos trabalhadores envolvidos, que é até permitida ao empregador caso não haja qualquer transmissão. O estatuto laboral de um trabalhador é susceptível de revisão, nos termos da lei laboral, com respeito das regras vigentes. Como proibi-lo ao novo empregador transmissário da empresa ou estabelecimento? Não parece aceitável. 3. Por outro lado, sobre a proposta do PCP para o novo nº 3, deve dizer-se que uma nova empresa, um novo empregador, implica um novo quadro de regulamentação colectiva de trabalho. Como impor ao empregador, transmissário da empresa ou estabelecimento, o quadro de regulamentação colectiva de outra empresa? As regras legais existentes sobre a sucessão de convenções, aplicáveis neste caso (art. 498º CT), são amplamente suficientes. 4. O PCP mais propõe (novo nº 4) que a própria transmissão do estabelecimento dependa de parecer vinculativo do Ministério do Trabalho (novo nº 4 e novo art. 286º-A). A transmissão da empresa ou o trespasse do estabelecimento empresarial são actos de gestão, regulados pela lei comercial e só sindicáveis à luz desta, nomeadamente, pelas regras da concorrência. Não tem cabimento sujeitá-los a parecer do ministério da área laboral, sem qualquer vocação para o acto. Por outro lado, a intervenção do Ministério do Trabalho em situações individuais só acontece hoje por razões inspectivas e sancionadoras de condutas ilícitas. Mesmo em caso de despedimento colectivo — situação que, pela sua gravidade e consequências não tem paralelo com a que analisamos — a intervenção do Ministério do Trabalho é de mera fiscalização da regularidade legal do processo (art. 362 CT). Desde 1989, data da revogação da Lei dos Despedimentos de 1975, que não existem intervenções vinculativas do Governo e Administração Pública a condicionar actos laborais dos privados. Pensamos que assim deve continuar a ser, limitando a intervenção pública à regulação, fiscalização e eventual sanção dos comportamentos dos agentes laborais privados. 5. O PCP propõe ainda (novo nº 9) que se consagre na lei que os trabalhadores se podem opor, por escrito, à transmissão, mantendo-se vinculados ao transmitente. Pensamos que a lei, hoje (art. 286º CT), já consagra tal direito de manifestar, individual e colectivamente, a sua oposição ao processo de transmissão. Isto é diferente de se oporem à própria transmissão, acto de gestão do empresário, o que não parece adequado. 6. O PCP também propõe (mesmo nº 9) que a transmissão de estabelecimento, com transmissão

	<p>das posições contratuais laborais individuais, constitua justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador. Deve dizer-se que já é, quando implique alteração, ainda que lícita, das condições da prestação de trabalho (art. 394º/3-b) CT). 7. É ainda proposta do PCP que o despedimento (qualquer despedimento) promovido pelo empregador, transmitente ou transmissário, nos dois anos anteriores ou subsequentes a transmissão da empresa ou estabelecimento, se presuma ilícito. Sendo a presunção uma ilação jurídica, não vemos que exista na transmissão da empresa qualquer indício de ilicitude que justifique esta regra. 8. A proposta do PCP de impor um prazo mínimo de 10 dias de antecedência para a informação aos trabalhadores já consta da lei (art. 286º/2).</p>
<b>Data:</b>	10-10-2017 09:05:53