

Exmo. Senhor  
Dr. Pedro Roque  
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Relativamente ao assunto em epígrafe, junto se envia, em anexo, Nota Crítica da CIP ao Projeto de Lei 503/XIV [PCP] - Defende e reforça os direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

Com os melhores cumprimentos.

Nuno Biscaya

DAJSL – Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais



**CIP**  
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL  
DE PORTUGAL

Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA  
Tel.: +351 21 316 47 42 | Fax: +351 21 357 99 86  
E.mail: [dajsl@cip.org.pt](mailto:dajsl@cip.org.pt)  
[www.cip.org.pt](http://www.cip.org.pt)

**Projeto de Lei n.º 503/XIV/1.ª**

**Defende e reforça os direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento, no setor privado ou no setor público, por adjudicação de fornecimento de serviços que se concretize por concurso público, ajuste direto ou qualquer outro meio previsto  
(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**1.**

Através do Projeto de Lei (doravante PL) em referência, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português intenta visitar, alterando, o regime da transmissão de empresa ou estabelecimento, constante do artigo 285º do Código do Trabalho.

**2.**

De acordo com o que se expressa na respetiva “Exposição de Motivos”, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português suporta a apresentação do Projeto em referência através da enunciação de alguns setores (vg. sectores da vigilância, limpeza e alimentação) onde, segundo os proponentes, não foi respeitado o quadro legal imposto.

Ora, a CIP desconhece qualquer desrespeito em empresas concretas nos setores identificados.

Considera, no entanto, que a apresentação de diplomas legislativos, seja de que natureza forem, com base em meras conjeturas alicerçadas em supostos factos, não é aceitável.

Mas constitui, também, um mau princípio, proceder a sucessivas alterações legislativas, mormente no domínio laboral, sem aguardar tempo bastante para que a aplicação da legislação em vigor possa, nos efeitos que daí advenham, merecer uma avaliação sustentada.

Ora, o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento, foi alterado, pela última vez, ao abrigo da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, pelo que só passaram pouco mais de dois anos sobre a sua última revisão.

De resto, julgamos, igualmente, que, face ao momento de combate à pandemia do COVID-19, que ainda atravessamos, para o qual muito tem sido exigido em termos de produção legislativa, este não é o momento mais adequado para a introdução de alterações legislativas em diplomas da maior relevância como é o Código do Trabalho.

3.

No que ao conteúdo do PL em concreto diz respeito, suscitam-se os seguintes reparos críticos:

**a) n.º 3 [novo] do artigo 285º do CT, na redação do artigo 2º do PL**

Através da introdução *ex novo* do dispositivo em referência, intenta-se aplicar o disposto na “Secção I - Transmissão de empresa ou estabelecimento” (artigos 285º a 287º do CT), “a todas as situações de transmissão de empresa ou estabelecimento por adjudicação de fornecimento de serviços que se concretize por concurso público, ajuste direto ou qualquer outro meio previsto, seja no setor privado ou no setor público.”.

Ora, tal não tem qualquer sentido, porquanto na mesma, nos termos projetados, também ficariam abrangidas situações que não correspondem a qualquer verdadeira transmissão, assente em qualquer contrato ou “negócio” entre o anterior empregador e novo empregador.

Situações em que o anterior empregador e o novo empregador apenas se limitam à gestão da utilização dos trabalhadores em causa durante o lapso temporal que se esgota, fruto de um circunstancialismo e fator que, de todo, lhes escapa.

Daí que este dispositivo mereça a maior crítica e frontal rejeição.

**b) n.º 14 [novo] do artigo 285º do CT, na redação do artigo 2º do PL**

O novo n.º 14, que o PCP projeta introduzir no artigo 285º do CT, também se revela linearmente rejeitável.

Continuar a aplicar a trabalhador de empresa ou estabelecimento, quando ocorre alteração na qualidade de empregador, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicável no momento imediatamente anterior a essa alteração, não pode deixar de merecer frontal rejeição.

Desde logo, porquanto tal alteração pode ocorrer em situações em que, por exemplo, no anterior ou no novo empregador se apliquem Acordos de Empresa.

Impor a aplicação no âmbito do novo empregador do IRCT aplicável ao anterior empregador, será obrigar, em verdadeira aberração, a constituir um verdadeiro enclave no quadro jurídico do novo empregador.

Depois, como falar de IRCT “em vigor à data da transmissão” nos casos em que não há qualquer verdadeira transmissão, já que não ocorre qualquer negócio, acerto ou algo similar entre o antigo e o novo empregador ?

O PL envereda pela ficção pura e dura, indo tão só na senda do fomento da conflitualidade, pelo que também este dispositivo é credor de frontal rejeição.

**c) n.º 15 [novo] do artigo 285º do CT, na redação do artigo 2º do PL**

Como corolário de uma tentativa de densificação ilógica do regime, o novo n.º 15, que o PCP intenta, igualmente de forma inovatória, introduzir no regime da transmissão, já vem afastar a hipótese contemplada no n.º 14 *supra*, admitindo que, afinal, um IRCT que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador pode afastar o previsto no artigo 285º do CT, e, também, porque incluído neste mesmo artigo, o IRCT que, por força do n.º 14, vinha sendo aplicável.

Pelas razões expressas a propósito do n.º 14, também este n.º 15 entra no domínio da ficção, pelo que é igualmente credor de frontal rejeição.

**4.**

Por último, ao contrário do que, censuravelmente, sucedeu com a última revisão desta matéria, vertida na já citada Lei n.º 14/2018, de 19 de março, consideramos que, desta vez, quaisquer pretensas alterações legislativas no domínio da transmissão de estabelecimento, devem ser objeto de discussão no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social.

É que a CIP também entende que, se há problemas por resolver nesta matéria, os mesmos focalizam-se ao nível dos contornos do **direito de oposição do trabalhador**, o qual, desde logo, devia ser fundamentado, mas, também, deve ficar expressamente previsto no regime que, quando tal oposição ocorra nos casos em que o transmitente não disponha de outro posto de trabalho para o trabalhador que se oponha à transmissão, a cessação do respetivo contrato de trabalho, por caducidade, não deve implicar qualquer compensação ou indemnização, porquanto foi o trabalhador que se colocou na impossibilidade de realizar a sua contraprestação.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo muito negativo, determinante de frontal rejeição, ao PL em apreço.