

Exmos. Senhores

Em representação da **AES – Associação de Empresas de Segurança** junto envio pronúncia ao **Projeto de Lei 323/XV/1** em apreciação pública agradecendo que o n/ contributo seja publicado.

Com os melhores cumprimentos,

Atentamente,

Ana Reis Mota
Secretária-Geral



t (+351) 21 391 10 40

f (+351) 21 391 10 41

sg@aes-empresasdeseguranca.com

arm@raassociados.pt

Av. Álvares Cabral, 61 - 4º

1250-017 Lisboa, Portugal

Lisboa, 28 de outubro de 2022

Excelentíssimo Senhor Deputado do

Grupo Parlamentar CHEGA

Doutor André Ventura

Enviado por email

Assunto: **Comentário ao Projeto de Lei 323/XV/1 do Grupo Parlamentar CHEGA**

Senhor Deputado

Em representação da **AES – Associação de Empresas de Segurança** reportamo-nos ao Projeto de Lei n.º 323/XV/1 do Grupo Parlamentar CHEGA, dizendo o seguinte:

I. Direito de oposição do trabalhador

A Proposta de Lei em causa prevê alterações aos **artigos 285, 286 e 286-A do Código do Trabalho**, que poderão ser lesivas para o setor.

Vejamos:

Artigo 285.º	
Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento	
Versão vigente CT	Projeto de Lei n.º 323/XV/1
1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que	1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que

<p>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 contraordenação laboral.</p>	<p>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 contraordenação laboral, sem prejuízo do direito de oposição do trabalhador previsto no artigo 286.º - A.</p>
<p>Artigo 286.º</p>	
<p>Informação e consulta dos trabalhadores e de representantes dos trabalhadores</p>	
<p>Versão vigente CT</p>	<p>Projeto de Lei n.º 323/XV/1</p>
<p>1 - O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre a data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes, bem como sobre o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações se a informação for prestada aos trabalhadores.</p> <p>(...)</p>	<p>1 - O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre a data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes, bem como o direito de oposição que lhe assiste e ainda o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações se a informação for prestada aos trabalhadores.</p>

	(...)
Artigo 286.º - A	
Direito de oposição do trabalhador	
Versão vigente CT	Projeto de Lei n.º 323/XV/1
<p>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, 2 ou 10 do artigo 285.º, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.</p>	<p>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, 2 ou 10 do artigo 285.º.</p>
<p>2 - A oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos n.os 1, 2 ou 10 do artigo 285.º, mantendo-se o vínculo ao transmitente.</p>	<p>2 - A oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos n.º 1, 2 ou 10 do artigo 285.º, mantendo-se o vínculo ao transmitente, aplicando-se o disposto no artigo 394.º, com as devidas adaptações.</p>

<p>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 e o fundamento da oposição, de acordo com o n.º 1.</p>	<p>3 – (...)</p>
<p>4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.</p>	<p>4 – (...)</p>

Em síntese, propõe o GP Chega que se dispense o trabalhador da necessidade de fundamentar o direito de oposição à transmissão de estabelecimento, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, cfr. artigo 286-A do CT.

Fá-lo retirando do artigo 286-A a menção aos motivos invocáveis pelo trabalhador para fundamentar a oposição *"quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança."*

Entende o GP Chega que a alteração do regime da transmissão de estabelecimento, introduzida pela Lei n.º 14/2018 de 19 de março¹ é insuficiente porquanto o direito de

¹

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2862&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&so_miolo=

oposição consagrado não permite o seu exercício pleno pelos trabalhadores ao exigir que estes tenham de o fundamentar.

Assim, segundo o GP Chega, ao instituir um direito de oposição *tout court*, este projeto de lei atende ao *princípio da dignidade humana, no direito ao livre desenvolvimento da personalidade e no direito à livre escolha do local de trabalho*.

Cumprir notar que o Projeto de Lei n.º 323/XV/1, agora apresentado pelo GP Chega, converge, em toda a linha, com o Projeto de Lei 650/XIV/2, apresentado em 19.1.2021 pelo GP Bloco de Esquerda².

Já então a AES se pronunciou no sentido seguinte: o direito de oposição do trabalhador deve ser, sempre, fundamentado e em fatores objetivos³ e, logo, sindicáveis.

O empregador (transmitente) deve poder submeter ao controlo dos tribunais a oposição do trabalhador⁴.

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.

² <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=45655>

³ 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*, como quis estabelecer o Bloco de Esquerda na já aludida proposta de 2021.

⁴ Cfr. artigo 20, n.º 1 da CRP.

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.

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

Entende, ainda, a AES que, a par da "informação e consulta dos trabalhadores e de representantes dos trabalhadores", prevista no artigo 286 do Código do Trabalho, deve este diploma regular a informação a prestar pela prestadora de serviços cessante no âmbito de contratos de prestação de serviços de mão-de-obra intensiva.

A AES celebrou com o STAD, a FETESE e outros um contrato coletivo de trabalho [publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 38 de 15 de outubro de 2017, com texto consolidado publicado no Boletim do Trabalho e do 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 9, de 8 de março de 2022⁵], no qual estipula⁶ 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;

⁵ http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2022/bte9_2022.pdf

⁶ Na cláusula 14 do CCT.

(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-se⁷, 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.

Crê a AES 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 286-A

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,

⁷ Sob no n.º 8 a) da Cláusula 14 do CCT.

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 no número um.

Solicitamos o agendamento de uma audiência, de acordo com a disponibilidade de V. Exa., Senhor Deputado, e através dos meios/canais que entender mais convenientes para discussão, para detalharmos este aspeto e outros que entender por conveniente relativo à matéria da transmissão de estabelecimento.

Com os melhores cumprimentos,


Ana Reis Mota
Secretária-Geral

 ASSOCIAÇÃO
DE EMPRESAS
DE SEGURANÇA