



PARECER DA UGT

SOBRE O PROJECTO DE LEI Nº 606/XIII (3ª) - ALTERA O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO

O regime jurídico da transmissão de empresa, de estabelecimento ou de unidade económica há muito que integra o nosso ordenamento jurídico, tendo sido consagrado com a finalidade de, no quadro de tais processos, assegurar uma protecção adequada aos trabalhadores abrangidos, atendendo nomeadamente a princípios constitucionais como o de segurança no emprego e de dignidade do trabalho.

A existência de regras de responsabilidade solidária transmitente/adquirente, de um regime de informação e consulta aos trabalhadores e às suas estruturas representativas e de especial protecção destas no âmbito dos processos de transmissão encontraram assim a sua fundamentação naqueles princípios.

No entanto, não deve ser ignorado o facto de que as estruturas empresariais operam hoje numa lógica muito diversa da do passado, tendo-se verificado casos em que a utilização deste normativo se operou com uma lógica e com finalidades diversas do passado.

Tal obriga hoje a repensar o enquadramento jurídico do instituto da transmissão, de forma não apenas a garantir uma mais eficaz protecção dos trabalhadores – mediante o reforço dos seus direitos e dos seus representantes e uma mais atenta intervenção das entidades públicas – mas ainda de esclarecer alguns aspectos relativamente aos quais sempre se verificou uma margem de discricionariedade que hoje se revela incomportável, de forma a garantir que o normativo existente retoma, de forma plena e eficaz, as finalidades que lhe devem estar subjacentes.

A UGT deve, antes de mais, afirmar que, na generalidade, o projecto de lei agora em análise merece, na generalidade, a nossa concordância, atento o facto de os objectivos que lhe estão subjacentes e as propostas apresentadas concorrerem para esses fins.

Com efeito, verificamos que as alterações agora propostas ao regime da transmissão vão no sentido da clarificação de aspectos legais do regime vigente, como é o caso do conceito de

unidade económica, do reforço da responsabilidade solidária transmitente/adquirente, da melhoria ou clarificação dos mecanismos de informação à Autoridade para as Condições de Trabalho, de reforço da informação aos representantes dos trabalhadores (permitindo-lhes uma intervenção mais eficaz pelo acesso a informação que lhes é frequentemente sonegada) e do reforço do regime sancionatório (nomeadamente em situações de utilização abusiva do instituto da transmissão).

Tais alterações não podem deixar de ser consideradas positivas, na medida em que não apenas garantem uma melhor protecção dos trabalhadores como coloca necessários e essenciais entraves à realização, por parte das empresas, de processos que têm como objectivo principal o aumento de lucros à custa da redução do factor trabalho ou mesmo, em última instância, realizar despedimentos à margem dos normativos existentes.

A UGT considera porém que, não obstante alterações introduzidas se nos afigurarem importantes e manifestamente positivas, a prossecução dos fins pretendidos exigirá porventura o reforço e o aperfeiçoamento de algumas das propostas.

A UGT apresentou, na sua política reivindicativa para 2017-2018, aprovada no seu Secretariado Nacional de 13 de Setembro de 2017, um conjunto de propostas que se nos afiguram pertinentes, algumas das quais, não ignoramos, se encontram vertidas em projectos de lei apresentados por diversos grupos parlamentares.

Assim, desde logo, devemos referir que seria importante a consagração de um direito de oposição à transmissão por parte do trabalhador.

Esta é uma questão largamente debatida há muitos anos, e não apenas em Portugal, entendendo parte da doutrina que esta solução, mesmo não consagrada na lei, deveria ser o corolário lógico de princípios fundamentais de segurança no emprego e de dignidade do trabalho.

Mais se diga que o próprio direito comunitário não se opõe à consagração deste direito, relativamente ao qual, e apesar do mesmo não resultar directamente da Directiva nº 2001/23/CE, que respeita à aproximação da legislação do Estados membros no capítulo referente à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, o Tribunal de Justiça da União Europeia se tem pronunciado no sentido de caber no quadro da

discricionariedade dos diversos Estados-membros, discricionariedade essa que tem sido aproveitada por países como a Alemanha.

Tão pouco se pode dizer, como muitos defendem em sentido contrário à consagração do direito de oposição do trabalhador, que este constitui um qualquer obstáculo ao efeito automático do negócio jurídico da transmissão, assim a possibilidade do seu exercício se verifique em momento anterior a essa mesma transmissão.

A UGT defende assim a consagração expressa deste direito na legislação portuguesa, conferindo ao trabalhador uma verdadeira opção entre a continuidade do vínculo laboral com o transmitente e a transferência para o adquirente e mesmo a possibilidade de resolução do contrato de trabalho com justa causa, opondo-se porém a soluções em que o exercício daquele direito possa conduzir a uma cessação da relação de trabalho em condições que não lhe confirmem carácter de involuntariedade, com as consequências que daí advêm, nomeadamente em termos compensatórios.

Por outro lado, entendemos que uma protecção mais efectiva do trabalhador no caso de optar pela transferência para um novo empregador não deixará de depender da consagração de soluções que confirmem uma protecção contra despedimento em momento próximo após a transmissão, o qual não deixará de indiciar uma prática abusiva do instituto da transmissão.

Atendendo a que se trata de uma prática meramente indiciária, a UGT entende que a consagração de uma presunção de ilicitude do despedimento poderá revelar-se adequada e equilibrada, permitindo ainda assim ao empregador fundamentar, à luz dos respectivos normativos, a necessidade do despedimento.

Conforme já referimos, a UGT subscreve a proposta apresentada (nº 6 do artigo 286º CT) no sentido de um reforço da informação à ACT que permita uma intervenção mais informada e atempada dos serviços inspectivos.

No entanto, afigura-se-nos que uma solução que afaste liminarmente as micro e pequenas empresas poderá ser desadequada atendendo ao que é hoje a realidade do tecido empresarial.

Com efeito, são hoje muitas as empresas que têm relações de domínio, de grupo ou que mantêm estruturas organizativas comuns, realidade a que o Código do Trabalho não é alheio e

cuja especificidade vem merecendo um tratamento diferenciado da legislação laboral em várias matérias.

Assim, e desde logo, não consideramos que a exclusão desta obrigação se deva nomeadamente aplicar aos casos em apreço ou que a mesma deva ser suprimida na generalidade dos casos, ainda que a informação a prestar seja menos exigente e fornecida apenas quando o serviço inspectivo o solicitar.

Mais, a especificidade das situações em análise parece-nos ainda fundamentar a necessidade de soluções no sentido de, antes da transmissão, se esgotarem outras possibilidades da prestação de trabalho para empregador diferente.

Um comentário deve ir ainda para a consagração de um novo quadro contra-ordenacional para as situações em que os empregadores, abusivamente e fora do enquadramento legal, operem ou não operem a transmissão da sua posição nos contratos de trabalho (nº 8 do artigo 285º CT).

Com efeito, e não deixando de concordar que a gravidade das situações em apreço justifica a sua classificação como uma contra-ordenação muito grave, parece-nos ainda assim que estamos perante condutas que podem configurar situações de verdadeira fraude e em que o custo do pagamento da coima por parte das empresas, muitas vezes de grande dimensão, poderá revelar-se insuficiente.

Assim, parece-nos que, no mínimo, e sem excluir a possibilidade de tais práticas poderem acarretar a aplicação de sanções de outra natureza (penal, concorrencial), deverá ser estabelecido, no plano laboral, um quadro de sanções acessórias (v.g. publicidade ou privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos), as quais têm comprovadamente um efeito mais dissuasor.

Ainda no que concerne ao regime contra-ordenacional, a UGT entende que o nº 9 do artigo em análise deverá consagrar que a decisão relativamente às situações em análise não apenas acarretará a nulidade da transmissão sob falsos pretextos como clarificar que a consequência para os trabalhadores será a da sua reintegração no posto de trabalho e a vinculação ao empregador como se tais comportamentos não se tivessem verificado.

Por fim, a UGT deve saudar que o projecto de lei em apreço não deixe de contemplar um aspecto que consideramos absolutamente central não apenas para garantir uma justa

protecção do trabalhador em caso de transmissão mas para obstar a condutas que pretendam apenas, por via da transmissão, operar uma ilegítima redução dos custos do trabalho.

Com efeito, a UGT há muito que defende, e não deixou de o fazer na já aludida política reivindicativa 2017-2018, que um aspecto essencial seria o de garantir que a protecção acrescida resultante da negociação colectiva não deixasse de ter um tratamento próprio nos processos de transmissão.

Nesse sentido, registamos como muito positiva a proposta de introduzir um conjunto de direitos que, à semelhança do que se verifica nos casos de caducidade das convenções colectivas, reverta agora para a esfera do contrato individual de trabalho findo o período de aplicação daquelas ao adquirente, em linha com o que a UGT vem reivindicando.

No entanto, entendemos que o regime proposto poderá ainda ser objecto de aperfeiçoamento, parecendo-nos que o período mínimo após a transmissão durante o qual se deverá manter a aplicação ao adquirente de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho deverá ser alargado, sobretudo nos casos em que entre transmitente e adquirente exista uma relação de domínio, de grupo ou em que mantenha estruturas organizativas comuns.

Face a tudo o exposto, deve a UGT reiterar que, não obstante a necessidade de aperfeiçoamento e reforço do projecto de lei, as propostas agora apresentadas merecem a nossa concordância, constituindo já um passo relevante no sentido de clarificar e reforçar o regime jurídico da transmissão de empresa, estabelecimento ou unidade económica, com vista a garantir a sua efectividade e de reafirmar a sua verdadeira finalidade, que sempre foi a de assegurar uma real protecção aos trabalhadores afectados por aqueles processos.

26-10-2017