

CLIPPING MIRANDA			
MEIO	Jornal Público		
Nº PAG.	2	DATA	3 de maio de 2019

26 • Público • Sexta-feira, 3 de Maio de 2019

ECONOMIA

Nova empresa gera apreensão entre trabalhadores da Meo

A Altice criou uma empresa para onde quer transferir os dois mil trabalhadores da área técnica através de contratos de cedência ocasional. Quem recusar fica sem as funções que tem hoje

Telecomunicações
Ana Brito

A 1 de Junho, cerca de dois mil trabalhadores da área técnica da Meo Serviços de Comunicações SA (Meo SA) deverão deixar esta empresa e passar para uma outra, a Meo Serviços Técnicos, que também será detida a 100% pela Altice e vai prestar os serviços que hoje são assegurados pelos técnicos da Direcção de Field Operations (operações no terreno), a DOI. É a estes trabalhadores que a Altice está a pedir a assinatura de acordos de cedência ocasional para concretizar a mudança. O processo, a que os sindicatos reagiram com surpresa e desconfiança, gerou apreensão entre os funcionários e há quem critique o momento escolhido para a reorganização.

"Depois de um processo tão complexo como foi a transmissão de estabelecimento, era de evitar sujeitar as pessoas a outro processo de complexidade elevada", disse ao PÚBLICO um trabalhador que pediu para não ser identificado. Um outro trabalhador sublinhou também a elevada adesão ao recente programa de saídas, em que cerca de 2000 trabalhadores quiseram deixar a empresa, mas pouco mais de 800 tiveram autorização para o fazer; o facto de ainda haver processos em tribunal por causa dos polémicos processos de transmissão de estabelecimento (que levaram a Assembleia da República a alterar o Código do Trabalho, para incluir no regime da transmissão o direito do trabalhador à oposição); e os casos dos trabalhadores sem funções atribuídas.

Como notaram alguns especialistas em direito laboral ao PÚBLICO, o recurso à figura da cedência ocasional — prevista na lei e no acordo de empresa da Altice — só é lícita quando tem um carácter temporário. Porém, entre os técnicos da DOI, a convicção é a de que "quem for compra um bilhete de ida sem regresso".

O acordo de cedência ocasional é voluntário (exige a concordância do trabalhador) e garante a quem o assina as mesmas condições contratuais à data da cedência, em termos de remuneração e benefícios. Além disso, o trabalhador mantém o vínculo contratual à empresa cedente, a Meo SA. À primeira vista, a única motivação que os trabalhadores terão para mudar para a nova empresa é a garantia de que vão poder continuar a desempenhar as funções para as quais estão contratados. Porque? Porque quem quiser ficar na Meo SA sabe que as funções que desempenha hoje vão desaparecer desta empresa. E quem for para a Meo Serviços Técnicos e um dia quiser voltar à casa-mãe há-de confrontar-se, nessa altura, com esse cenário.

Mais agilidade e eficiência

Isso mesmo explica a empresa, num documento de perguntas e respostas destinado a desfazer as dúvidas dos trabalhadores "durante a fase de transição" e a que o PÚBLICO teve acesso. Se a Meo Serviços Técnicos ficará responsável pela "gestão integral da rede, desde o deployment (expansão de redes: fibra, cobre, móvel) manutenção e instalação de clientes", o que acontece então ao trabalhador da DOI que não aceitar a cedência? "Uma vez que o seu posto de trabalho migra (...), as funções que actualmente desempenha deixarão de existir na Meo SA", explica a Altice. Fica a promessa: a empresa "estudará o seu caso em particular e o enquadramento a adoptar". E se um dia o trabalhador quiser regressar à Meo SA? "O posto de trabalho que exercia à data da cedência migra para a Meo Serviços Técnicos, pelo que as funções que actualmente desempenha deixarão de existir na Meo SA". Nesse cenário, a empresa "analisará a sua situação particular".

A criação da nova unidade permitirá, segundo a Altice, simplificar a forma como a empresa trabalha e optimiza os seus recursos, para asse-



No documento de perguntas e respostas a Altice frisa que "o negócio das redes é prioritário"

gurar uma "prestação de serviço irrepreensível, assente na concentração de meios e recursos que permitem maior agilidade, eficiência, foco e celeridade na actividade".

No documento de perguntas e respostas a Altice frisa que "o negócio das redes é prioritário" e esclarece que as participações sociais que

detêm nas empresas de "expansão de redes e instalação de clientes", a SudTel e a TNord (para onde foram "transmitidos" alguns trabalhadores), também serão integradas na nova empresa.

O cliente da Meo Serviços Técnicos é o grupo Altice Portugal, mas "futuramente, [a nova unidade] poderá prestar serviços para outras empresas clientes no mercado nacional".

Contactada pelo PÚBLICO, a Altice Portugal diz ter registado "uma grande receptividade por parte dos cola-

boradores à integração na nova empresa, o que reflecte uma decisão ponderada, transparente e com o conhecimento de causa. Segundo a Altice, "os trabalhadores compreendem que esta mudança não só a melhoria das condições laborais, mas também a possibilidade de retomar a sua carreira profissional". Xandre Fonseca, reu-

CLIPPING MIRANDA			
MEIO	Jornal Público		
Nº PAG.	2	DATA	3 de maio de 2019



“
[A Altice Portugal registou] uma grande receptividade por parte dos colaboradores à integração na nova empresa, o que reflecte a forma ponderada, transparente e construtiva como tem sido gerido o processo
”

Fonte oficial da Altice

Os objectivos que nos foram comunicados por certo não são os essenciais que estão na origem do projecto [pois, para isso,] não seria necessário criar uma nova empresa

Comunicado do Sinttav, STPT, SNTCT, STT, FE e Sinquadros

A cedência ocasional visa colmatar situações temporárias, e por isso é que a lei lhe atribui um prazo máximo de cinco anos

João Santos
Especialista em Direito do Trabalho

mento (mecanismo através do qual, em 2017, a Altice transferiu cerca de 150 trabalhadores para outras empresas), o “novo figurino” para o conseguir são os contratos de cedência ocasional.

No documento destinado a esclarecer os colaboradores, a própria Altice estabelece a “diferença entre cedência ocasional e cessão da posição contratual ou transmissão de estabelecimento”. No primeiro, “o vínculo à empresa cedente é mantido”; no segundo, “o trabalhador perde o vínculo à empresa cedente e passa a integrar o quadro de colaboradores da nova empresa”, refere a empresa.

Mas a questão, segundo alguns especialistas consultados pelo PÚBLICO, pode ser vista de outro prisma, mesmo tratando-se de duas organizações com o mesmo accionista.

“Havendo transferência de uma unidade de negócio de uma empresa para outra, há sempre transmissão de estabelecimento, independentemente dos acordos individuais que se estabeleçam com os trabalhadores”, afirmou Diogo Leote Nobre, sócio da Miranda Advogados, sublinhando não se querer pronunciar sobre casos concretos.

João Santos, especialista em Direito do Trabalho, faz a mesma leitura sobre o enquadramento da transmissão de estabelecimento e acrescenta que “a cedência ocasional visa colmatar situações temporárias, e por isso é que a lei lhe atribui um prazo máximo de cinco anos”. No caso da Meo, está em causa, aparentemente, a transferência definitiva de toda uma área de negócio para outra empresa.

Eduardo Castro Marques, advogado de direito laboral, frisou que a apreciação sobre a situação de transmissão de estabelecimento pode apenas ser possível confirmar após a sua ocorrência. “Para que haja transmissão de estabelecimento, é necessário que a unidade económica mantenha a sua identidade” e, em muitos casos, esta aferição “só pode ocorrer depois de a transmissão estar feita”.

O especialista acrescenta que “o facto de as actividades exercidas serem semelhantes ou análogas não é suficiente” para se considerar transmissão, “uma vez que o conceito de unidade económica é mais largo” e inclui critérios como “o pessoal, instrumentos de trabalho, método e modo de exploração da organização do trabalho”, “todas as componentes que rem identidade própria à económica”.

Por vezes, basta a alteração alguns critérios para que a económica seja descaracterizada assim, impedir que haja transmissão de estabelecimento. “Outro segundo o advogado, “é se a caracterização é fraudulenta se existiu com o único propósito de afastar a transmissão”. Relembra que “a prova pode ser difícil”.

Novas obrigações

A alteração à lei, no ano 1990, tornou as regras da transmissão de estabelecimento mais apertadas para as médias e grandes empresas. Estas têm agora o dever de informar a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) sobre o contrato entre a empresa cedente e a adquirente. No caso de transmissão de uma unidade económica (uma parte da empresa), também são obrigadas a informar a ACT sobre os elementos que constituem a referida unidade económica.

Além disso, como o transmissor e o adquirente devem representar os trabalhadores antes da transmissão para chegarem a um acordo sobre as condições que a estes se pretendam aplicar, a ACT também passa a poder intervir neste processo, se as partes o pedirem.

A Lei n.º 14/2018, que prevê uma série de situações de incumprimento passíveis de sanção, também prevê a possibilidade de o trabalhador se opor à transmissão para outra empresa (desde que não haja prejuízo sério), como a insolvabilidade ou a situação de dificuldade do adquirente.

Adicionalmente, clarifica o conceito de unidade económica: é “o conjunto de meios organizados que constituam uma actividade produtiva dotada de autonomia organizativa e que mantenha identidade própria, com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória”.

ana.brito@publico.pt

vista no ACT e que garante todos os actuais direitos dos colaboradores e que mereceu a concordância das estruturas sindicais”. A empresa explica ainda que “pretende ser cada vez mais uma empresa de serviços, reconhecida pela sua qualidade de serviços ao cliente” e que a criação da Meo Serviços Técnicos “está alinhada com estes objectivos”.

Sindicatos desconfiam
Os diversos sindicatos que representam os trabalhadores da Altice

(Sinttav, STPT, SNTCT, STT, FE e Sinquadros) dizem ter “dúvidas” sobre estas motivações.

“Os objectivos que nos foram comunicados por certo não são os essenciais que estão na origem do projecto” pois, para isso, “não seria necessário criar uma nova empresa”, defenderam, num comunicado conjunto de 18 de Abril.

Acrescentam que “reduzir os efectivos da Meo/Altice faz parte da agenda estratégica” da empresa e que, depois da transmissão de estabeleci-