



NUNO CEREJEIRA NAMORA
PEDRO MARINHO FALCÃO
& ASSOCIADOS

EFETOS LABORAIS DA TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO

– O que mudou?

ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI N.º 14/2018, DE 19 DE MARÇO

Muitas eram as querelas existentes referentes às implicações laborais resultantes da transmissão de uma empresa ou estabelecimento.

Com a Lei n.º 14/2018 de 19 de Março foi complementado e concretizado o regime legalmente consagrado, podendo-se apontar consideráveis alterações.

1 CONCEITO DE UNIDADE ECONÓMICA

Consagra-se agora expressamente que como unidade económica apenas se deve entender o conjunto de meios organizados que constitua uma **unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria**, com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

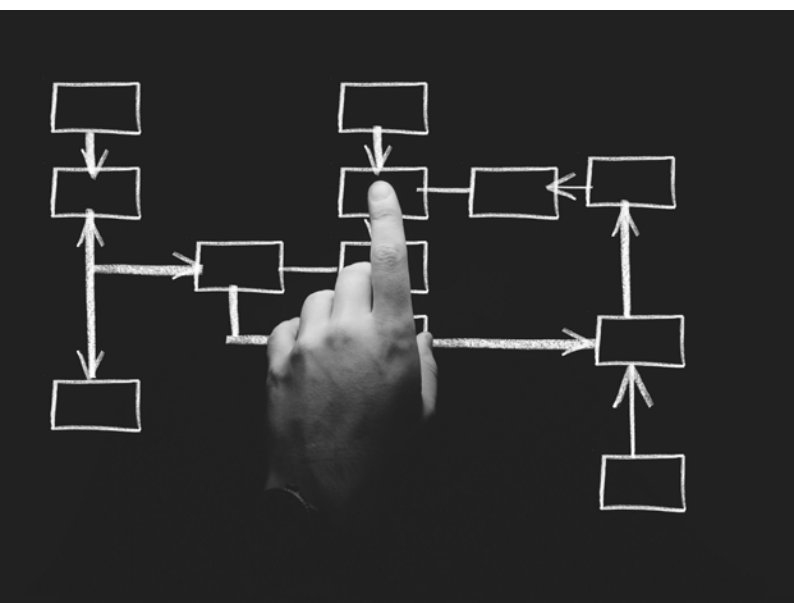
2 EFEITOS DA TRANSMISSÃO NA RELAÇÃO JURÍDICO LABORAL

Quanto aos trabalhadores:

Esclarece-se que, em virtude da transmissão ocorrida, os trabalhadores mantêm **TODOS** os direitos contratuais adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional, conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos.

Quanto à responsabilidade pelas obrigações laborais pecuniárias:

O transmitente passa a responder solidariamente pelos créditos dos trabalhadores emergentes do contrato de trabalho, sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, **durante os dois anos subsequentes a esta.**



PROCESSO INFORMATIVO



Informação prestada aos representantes dos trabalhadores/trabalhadores:

► O transmitente e o adquirente devem agora, além da informação já anteriormente exigida, informar os representantes dos trabalhadores ou, em caso de inexistência destes, os próprios trabalhadores, sobre o **conteúdo do próprio contrato de onde advirá a transmissão**, sem prejuízo do respeito por informações confidenciais, nos termos dos artigos 412.º e 413.º do Código do Trabalho;

► Esta informação deve igualmente ser prestada aos trabalhadores abrangidos pela transmissão, se tal não resultar do respeito pela exigência referida no ponto anterior.

► A prestação da aludida informação deve ocorrer nos **10 dias úteis** anteriores à consulta dos representantes dos trabalhadores;

► Como representantes dos trabalhadores figuram as comissões de trabalhadores, as associações sindicais, as comissões intersindicais, as comissões sindicais, os delegados sindicais existentes nas respectivas empresas ou comissão representativa, com prevalência pela ordem indicada;

► Na eventualidade de inexistirem representantes dos trabalhadores, os mesmos podem designar, no prazo de 5 dias contados a partir da recepção da informação mencionada, uma **comissão representa-**

tiva composta por 3 ou 5 membros, consoante a transmissão abranja até 5 ou mais trabalhadores;

► Na eventualidade da comissão representativa não ter intervindo nas negociações encetadas, encontra-se o transmitente obrigado a informar **imediatamente** os trabalhadores abrangidos pela transmissão do conteúdo do acordo ou do termo da consulta realizada;

Intervenção da autoridade para as condições do trabalho:

► Prevê-se agora a possibilidade de **intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho**, a pedido de qualquer das partes, nas **negociações** encetadas entre o transmitente, o adquirente e os representantes dos trabalhadores, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental, a conciliação dos interesses das partes, bem como os respectivos direitos dos trabalhadores.

4 MOMENTO DA TRANSMISSÃO

A transmissão apenas se efectiva nos **7 dias úteis** seguintes ao termo do prazo:

→ Para a constituição da comissão representativa sem que esta haja sido constituída;

OU

→ Após o acordo ou o termo da consulta realizada entre o transmitente, o adquirente e os representantes dos trabalhadores, e eventualmente a Autoridade para as Condições de Trabalho.

OBRIGAÇÃO DE COMUNICAÇÃO À AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

5

→ O transmitente deve informar a Autoridade para as Condições do Trabalho sobre:

► O conteúdo do contrato celebrado, sem prejuízo do respeito por informações confidenciais;

► Havendo transmissão de uma unidade económica, de todos os elementos que a constituam.

→ No caso das pequenas empresas, esta informação apenas terá que ser prestada a pedido da referida entidade.



6 TOMADA DE POSIÇÃO DO TRABALHADOR EM RELAÇÃO À TRANSMISSÃO

Ao contrário do que anteriormente se verificava, é permitido agora ao trabalhador opor-se à transmissão da posição de entidade empregadora.

Pressupostos da oposição do trabalhador:

- ▶ Que a transmissão da posição de entidade empregadora lhe causa prejuízo sério, devendo entender-se como tal a falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente; ou a que a política de organização do trabalho não lhe merece confiança.
- ▶ A sua oposição deve constar de comunicação realizada por escrito ao transmitente, no prazo de **5 dias úteis** contados após o termo para a designação da comissão representativa se esta não tiver sido constituída ou do acordo ou o termo da consulta realizada entre o transmitente, o adquirente e os representantes dos trabalhadores, e eventualmente a Autoridade para as Condições de Trabalho;
- ▶ Nesta comunicação, deve o trabalhador identificar-se, identificar a actividade contratada, bem como expor o motivo da sua oposição.

Efeitos da oposição do trabalhador:

- ▶ A oposição por parte do trabalhador **obsta a que se transmita a posição de entidade empregadora** no seu contrato de trabalho para o adquirente, mantendo-se o mesmo vinculado ao transmitente.

Resolução do contrato com justa causa:

- ▶ Ainda que o trabalhador não se haja oposto à transmissão, o mesmo poderá resolver com justa causa o seu contrato de trabalho, no prazo de **30 dias**, tendo por consequência direito a uma compensação calculada ao abrigo da regra prevista para os casos de despedimento colectivo.

APLICABILIDADE DO INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA

A inexistência de um Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicável ao adquirente, **decorridos 12 meses após a cessão**, período em que se manteve em vigor a subordinação ao Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicável ao transmitente, resulta em que se **mantenham os efeitos produzidos no contrato de trabalho** por este último, no que concerne aos seguintes pontos:

Retribuição;

Categoria profissional e sua definição;

Duração do trabalho;

Regimes de protecção social substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do serviço nacional de saúde.

8 REGIME CONTRA-ORDENACIONAL

Verifica-se uma intensificação do **regime sancionatório**.

Passam assim a ser sancionadas a título de **contra-ordenação grave**:

- ▶ A conduta do empregador sustentada numa transmissão simulada;
- ▶ O não reconhecimento por parte do transmitente ou do adquirente da transmissão da posição de entidade empregadora.

A decisão condenatória deve fazer constar se a posição de entidade empregadora se transmitiu ou não.

ENTRADA EM VIGOR

9

As alterações supra mencionadas entraram em vigor no passado dia **20 de Março de 2018**, não tendo aplicação retroactiva, nomeadamente aos trabalhadores da Altice/PT Portugal cujos postos de trabalho foram já transmitidos.





CONTACTOS

geral@sociedadeadvogados.eu

www.sociedadeadvogados.eu

Porto . Lisboa . Madeira

Siga-nos no   e fique a par de toda a informação.



NUNO CEREJEIRA NAMORA
PEDRO MARINHO FALCÃO
& ASSOCIADOS