



TRABALHO

ALTERAÇÕES AO REGIME DA TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO

EFEITOS LABORAIS

No passado dia 21 de fevereiro de 2018, foi aprovada na Assembleia da República a proposta de lei que introduz um conjunto muito significativo de alterações ao Código do Trabalho em matéria de transmissão de estabelecimento.

No passado dia 21 de fevereiro de 2018, foi aprovada na Assembleia da República a proposta de lei que introduz um conjunto muito significativo de alterações ao Código do Trabalho em matéria de transmissão de estabelecimento.

De entre as alterações aprovadas, destacam-se as seguintes:

- Passa a prever-se expressamente que os trabalhadores mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente, retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e os benefícios sociais adquiridos;
- O conceito de unidade económica é restringido, passando a estar conformado com a necessidade da mesma ter de constituir uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico organizativa e que mantenha identidade própria;
- Alarga-se para 2 anos o prazo durante o qual o transmitente se mantém responsável (solidariamente com o adquirente) pelos créditos do trabalhador, emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da ocorrência da transmissão de estabelecimento;

■ As médias (50 a 249 trabalhadores) e grandes empresas (250 ou mais trabalhadores) passam a estar obrigadas a informar a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) do (i) conteúdo do contrato entre transmitente e o adquirente e (ii) no caso de transmissão de unidade económica, dos elementos que a constituam. No caso de micro ou pequenas empresas, não existe idêntica obrigação, mas a ACT poderá exigir a prestação de tais informações;

■ Para além das informações sobre a data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação aos mesmos, o transmitente e o adquirente passam a ter de informar os representantes dos respetivos trabalhadores e os próprios trabalhadores, sobre o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente;

Passa a prever-se expressamente que os trabalhadores mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos.

- Não existindo representantes dos trabalhadores abrangidos pela transmissão, estes podem constituir uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante a transmissão abranja até cinco trabalhadores ou mais de cinco trabalhadores. A comissão ad hoc deve ser constituída no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da informação sobre data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação aos mesmos e sobre o conteúdo do negócio.
- O serviço competente do ministério responsável pela área laboral passa a poder participar na negociação entre o empregador e os representantes dos trabalhadores, quer no âmbito da empresa transmitente, quer do adquirente, desde que qualquer das partes intervenientes o solicite. Essa intervenção tem por objetivo “promover a regularidade da instrução substantiva e procedimental, a conciliação das partes, bem como o respeito dos direitos dos trabalhadores
- O conceito de representantes dos trabalhadores, para efeitos de envolvimento nas situações de transmissão, é alargado às associações sindicais, sendo que estas passam a ter prioridade de intervenção relativamente às comissões intersindicais, às comissões sindicais e aos delegados sindicais.
- Passa a consagrar-se expressamente um direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho no contexto da transmissão de estabelecimento, direito cujo exercício está condicionado à existência de prejuízo sério para o trabalhador decorrente da transmissão, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho da entidade adquirente não lhe merecer confiança. No caso de exercício do direito de oposição mantém-se o vínculo laboral com o transmitente.
- A transmissão só pode ter lugar 7 dias úteis após o termo do prazo para designação da comissão representativa ad hoc, se esta não tiver sido constituída, ou após o termo da fase de consulta aos representantes dos trabalhadores; No caso da transmissão de estabelecimento que abranja trabalhadores cujas relações laborais estão submetidas à disciplina de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, estes mantêm-se aplicáveis até ao termo da sua vigência, ou no mínimo durante 12 meses, salvo se entretanto outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho passar a aplicar-se ao adquirente. A novidade legislativa reside no facto de, após o decurso deste prazo e não sendo os trabalhadores abrangidos por um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, se manterem, à semelhança do que ocorre nos casos de caducidade de convenções coletivas de trabalho, os efeitos já produzidos nos contratos de trabalho por força do anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho respeitantes a (i) retribuição, (ii) categoria profissional e respetiva definição, (iii) duração do trabalho, (iv) regimes de proteção social substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do serviço nacional de saúde;
- Passa a prever-se que, no caso de transmissão da posição contratual de empregador, por transmissão de empresa, o trabalhador pode resolver com justa causa o contrato de trabalho, no prazo de 30 dias, com direito a uma compensação calculada nos termos previstos para os casos de despedimento coletivo;
- Finalmente, é reforçado o quadro de contraordenações decorrente do incumprimento do regime jurídico da transmissão de estabelecimento nos seguintes termos:
 - a. **Contraordenações muito graves:**
 - i. Simulação de transmissão de estabelecimento quando a mesma não tiver ocorrido, sendo que a decisão da Autoridade das Condições do Trabalho declarará se a transmissão da posição de empregador nos contratos de trabalho ocorreu (ou não);
 - ii. Não reconhecimento da existência de transmissão de estabelecimento quando a mesma tiver ocorrido, sendo que a decisão da Autoridade das Condições do Trabalho declarará se a transmissão da posição de empregador nos contratos de trabalho ocorreu (ou não);
 - b. **Contraordenações graves:**
 - i. Incumprimento do prazo mínimo para ocorrência dos efeitos da transmissão;
 - ii. Incumprimento da prestação de informações à Autoridade para as Condições de trabalho;
 - iii. Não observância dos efeitos já produzidos nos contratos de trabalho por força do anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho respeitantes a (i) retribuição, (ii) categoria profissional e respetiva definição, (iii) duração do trabalho, (iv) regimes de proteção social substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do serviço nacional de saúde.

A transmissão só pode ter lugar 7 dias úteis após o termo do prazo para designação da comissão representativa ad hoc, se esta não tiver sido constituída, ou após o termo da fase de consulta aos representantes dos trabalhadores.

A entrada em vigor das alterações ocorrerá no dia seguinte à publicação do diploma em Diário da República.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Nuno Ferreira Morgado** (nuno.morgado@plmj.pt).

Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano
Who's Who Legal 2017-2015, 2011-2006
Chambers European Excellence Awards 2014, 2012, 2009

Sociedade de Advogados Ibérica do Ano
The Lawyer European Awards 2015-2012

Top 50 - Sociedades de Advogados mais Inovadoras da Europa
Financial Times - Innovative Lawyers Awards 2017 - 2011