



Consultório Laboral

Colaboração com a:



Tiago Cochofel Azevedo

Advogado do Departamento
de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Eu e os meus colegas fomos recentemente informados que a empresa onde trabalhamos vai ser comprada por outra. Muito embora nos tenham dito que não vai haver um despedimento colectivo, gostaríamos de saber se com a compra da empresa os nossos direitos podem ser afectados.

Nos termos do disposto no Código do Trabalho, em caso de transmissão da titularidade da empresa ou estabelecimento transmite-se para o adquirente a posição de empregador nos contratos de trabalho vigentes ao momento da transmissão.

Este regime visa assegurar, por um lado, a liberdade empresarial, uma vez que os contratos de trabalho se transmitem independentemente do consentimento dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento transmitido; por outro lado, pretende-se ainda salvaguardar a posição dos trabalhadores, porquanto a transmissão dos contratos de trabalho ocorre independentemente da vontade do adquirente, o qual não pode recusar-se a receber aqueles.

Ora, na prática, a transmissão da empresa apenas implica uma modificação da pessoa/empresa que ocupa a posição de empregador, isto é, a relação de trabalho mantém-se inalterada e deve continuar a executar-se nos mesmos termos em que o vinha sendo até à data da transmissão.

Consequentemente, e em regra, os trabalhadores não perdem os direitos que já haviam adquirido. Ainda assim, o leitor deverá tomar em consideração dois pontos relevantes no que toca à manutenção de direitos em caso de transmissão.

Em primeiro lugar, poderá dar-se o caso de a transmissão da empresa/estabelecimento determinar uma alteração dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis à relação laboral (convenções colectivas ou outros), com a eventual afectação dos direitos previstos em tais instrumentos. Ademais, poderão algumas das prestações actualmente auferidas não ser replicáveis junto da empresa adquirente, nomeadamente porque esta não dispõe das condições logísticas para as garantir (seria o caso, por exemplo, dos serviços de creche ou refeitório). Em segundo lugar, a manutenção de direitos não é sinónimo de uma cristalização da situação contratual, uma vez que o adquirente fica investido na posição de empregador e, inerentemente, poderá recorrer a todos os direitos, poderes e faculdades que lhe estão associados. Assim, e a título exemplificativo, será lícito ao adquirente, enquanto empregador, fazer uso dos diversos mecanismos de flexibilidade da prestação de trabalho previstos nas normas laborais.