



LABORAL E SEGURANÇA SOCIAL

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES AO REGIME DA TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO

Entra hoje em vigor a Lei n.º 14/2018, de 19/03, a qual introduz alterações significativas ao regime da transmissão de empresa ou estabelecimento, regulado no Código do Trabalho, destacando-se, entre outras, o reforço das obrigações de informação e de consulta, o direito de oposição dos trabalhadores, e um regime sancionatório reforçado.

RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

De entre outros aspectos, a nova lei veio introduzir as seguintes principais alterações:

- (i) Previsão expressa de que os trabalhadores abrangidos por operações de transmissão mantêm os seus direitos contratuais, nomeadamente retribuição, categoria, antiguidade, categoria profissional e conteúdo profissional e benefícios sociais adquiridos;
- (ii) Redefinição do conceito de unidade económica, sendo esta descrita como 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;
- (iii) Aumento, de um para dois anos, do período durante o qual o transmitente é solidariamente responsável pelos créditos laborais e respectivos encargos sociais do trabalhador vencidos até à data da transmissão;
- (iv) Reforço das obrigações de informação e de consulta do transmitente e do adquirente da empresa ou estabelecimento;
- (v) Consagração de direito de oposição do trabalhador à transmissão da posição de empregador no seu contrato de trabalho no âmbito de operações de transmissão;
- (vi) Possibilidade de resolução, pelo trabalhador, do contrato de trabalho com justa causa por motivo de transmissão da posição contratual de empregador, tendo o trabalhador direito a compensação calculada em termos equivalentes ao despedimento colectivo;
- (vii) Manutenção dos efeitos já produzidos nos contratos individuais de trabalho decorrentes de convenção colectiva de trabalho ("CCT") aplicável ao transmitente, quando, findo os prazos

previstos na lei, não se aplique ao adquirente nenhum outro CCT que deva regular as relações laborais objecto de transmissão;

Os efeitos são: (a) retribuição, (b) categoria profissional e sua definição, (c) duração do trabalho e (d) regimes de protecção social substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;

(viii) Reforço do quadro sancionatório.

REFORÇO DAS OBRIGAÇÕES DE INFORMAÇÃO E DE CONSULTA

Neste âmbito destacam-se as seguintes alterações:

- (i) As empresas com 50 ou mais trabalhadores passam a ter de informar a Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) sobre o conteúdo do contrato entre o transmitente e o adquirente e, no caso de se tratar de unidade económica, quais os elementos que a integram; nos restantes casos (empresas até 50 trabalhadores), a ACT poderá, por iniciativa própria, exigir a prestação dessa informação;
- (ii) Para além da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais, e das medidas projectadas em relação aos trabalhadores, o transmitente e o adquirente passam também a ter de informar os representantes dos trabalhadores (ou, caso não existam, os próprios trabalhadores), sobre o conteúdo do próprio contrato que regula a transmissão;
- (iii) Inexistindo estruturas representativas dos trabalhadores, estes passam a dispor da faculdade de constituir uma comissão representativa, com o objectivo de acompanhar e ou intervir no processo, composta, no máximo, por 3 ou 5 trabalhadores, consoante se trate de transmissão que abranja até 5 ou mais

trabalhadores. Esta comissão deve ser constituída até 5 dias úteis a contar da recepção da informação referida no ponto anterior.

(iv) O elenco de representantes de trabalhadores é estendido, passando a integrar não só a referida comissão representativa, mas também as associações sindicais, numa articulação pouco clara.

(v) A pedido das entidades transmitente e adquirente, e com vista a promover a regularidade substantiva e procedimental da negociação com as estruturas representativas de trabalhadores, a conciliação dos interesses das partes, bem como o respeito dos direitos dos trabalhadores, poderá o serviço competente do ministério responsável pela área laboral participar na referida negociação;

(vi) A transmissão só poderá ter lugar sete dias úteis após o termo do prazo para constituição da comissão representativa, caso não tenha sido constituída, ou após o fim da fase de consulta aos representantes dos trabalhadores.

DIREITO DE OPOSIÇÃO DOS TRABALHADORES

Outro aspecto de relevo consiste, como referido, na possibilidade de o trabalhador poder opor-se à transmissão da posição de entidade empregadora no seu contrato de trabalho.

O exercício deste direito está, porém, condicionado à existência de um prejuízo sério para o trabalhador, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente, ou se a política de organização do trabalho deste último não merecer confiança ao trabalhador.

A efectivação deste direito não impede a realização do negócio de transmissão, mas inviabiliza a transferência do trabalhador para a nova entidade empregadora, mantendo-se o seu vínculo laboral com a entidade transmitente.

QUADRO SANCIONATÓRIO

Passam a constituir contra-ordenação muito grave, sujeita a coima entre € 2.040 e € 61.200, as seguintes infracções:

- (i) A simulação de operações de transmissão que não tenham ocorrido, devendo a ACT decidir e declarar se ocorreu ou não a transmissão da posição de empregador nos contratos de trabalho abrangidos;
- (ii) O não reconhecimento, pelo transmitente ou adquirente, da ocorrência de transmissão quando esta tenha ocorrido, devendo a ACT decidir e declarar se ocorreu ou não a transmissão da posição de empregador nos contratos de trabalho abrangidos.

Passam, ainda, a constituir contra-ordenação grave, sujeita a coima entre € 612 e € 9.690, as seguintes infracções:

- (i) Incumprimento do prazo legal mínimo para ocorrência dos efeitos da transmissão;
- (ii) A não prestação de informações à ACT;
- (iii) A não observância dos efeitos já produzidos nos contratos individuais de trabalho objecto de transmissão, por decorrência de CCT aplicável ao transmitente.

DESAFIOS

Antecipa-se que a aplicação prática deste novo regime venha a suscitar múltiplas dúvidas e desafios, desde logo no que respeita:

- (i) À obrigação de divulgação do conteúdo dos contratos que titulam o negócio entre a empresa transmitente e a empresa adquirente;
- (ii) Ao entendimento do que deverá considerar-se como “manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil da empresa adquirente” ou “política de organização do trabalho” que “não (...) mereça confiança” ao trabalhador; e
- (iii) Aos efeitos práticos decorrentes do exercício do direito de oposição do trabalhador, nomeadamente no que respeita à preservação pós-transmissão do seu posto de trabalho na empresa transmitente.

A Lei n.º 14/2018, de 19 de Março consiste na décima terceira alteração ao Código do Trabalho, na sua versão de 2009.

Esta Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas, não devendo a informação nela contida ser usada para qualquer outro fim ou reproduzida, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização da SRS. A presente Newsletter não deverá igualmente ser interpretada como substitutiva de assessoria jurídica específica, sendo o seu conteúdo de natureza genérico e não vinculativo. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte-nos: marketing@srslegal.pt

