

NOTA INFORMATIVA

**REGIME JURÍDICO DA
TRANSMISSÃO DE EMPRESA
OU
ESTABELECIMENTO**

Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

09 de abril de 2018

1. Introdução

A Lei n.º 14/2018, de 19 de março veio alterar o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento.

Com o presente diploma procurou-se reforçar os direitos dos trabalhadores quando exista transmissão da empresa ou do estabelecimento, tendo sido introduzidas alterações ao Código do Trabalho.

2. Alterações ao Código do Trabalho

2.1. Responsabilidade do transmitente

À luz das novas alterações legislativas, alargou-se para dois anos o prazo durante o qual o transmitente da empresa responde 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 à data da transmissão, cessão ou reversão.

2.2. Conceito de unidade económica

Com a entrada em vigor da nova lei foi também alterado o conceito de unidade económica, passando a entender-se por unidade económica o conjunto de meios organizados que constitua uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria, com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

2.3. Direitos contratuais e adquiridos dos trabalhadores

Através da nova lei, passou a ficar expressamente previsto a manutenção, para os trabalhadores transmitidos, de todos os direitos contratuais e direitos adquiridos, nomeadamente, retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e os benefícios sociais adquiridos.

2.4. Informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes

Relativamente a este tema, com as alterações introduzidas verifica-se uma maior burocratização no processo de transmissão de empresa e seus efeitos, importando destacar as seguintes alterações:

- A) Para além das informações relativas à data e motivos da transmissão, respetivas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores, bem como medidas projetadas relativamente aos mesmos, o transmitente e adquirente devem informar os representantes dos trabalhadores e os próprios trabalhadores sobre o contrato entre o adquirente e o transmitente.
- B) Passam a estar incluídas no conceito de representantes dos trabalhadores as associações sindicais, tendo estas prioridade de intervenção relativamente às comissões intersindicais, comissões sindicais e delegados sindicais.
- C) Caso não existam representantes dos trabalhadores abrangidos pela transmissão, podem estes, no prazo de 5 dias uteis a contar da data da receção da informação, designar uma comissão representativa (comissão *ad hoc*) com o máximo de três ou cinco trabalhadores, consoante a transmissão abranja até cinco ou mais trabalhadores.
- D) Em qualquer momento, a pedido de qualquer uma das partes, pode a ACT participar na negociação entre o trabalhador e os representantes dos

trabalhadores com vista a promover a regularidade da instrução, os interesses das partes e ainda o respeito pelos direitos dos trabalhadores. Esta participação da ACT nas negociações pode dar-se quer no âmbito da empresa transmitente, quer da adquirente.

- E) Apenas pode haver lugar à transmissão 7 dias úteis após o termo do prazo para designação da comissão representativa ad hoc, caso esta não tenha sido constituída, ou após o termo da fase de consulta aos representantes dos trabalhadores.

2.5. Obrigação de comunicação à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT)

O transmitente, quando se trate de média ou grande empresa deve informar a ACT do seguinte:

- i) O conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente;
- ii) Havendo uma transmissão de uma unidade económica, deverão ainda ser comunicados todos os elementos que a constituam.

No que concerne às pequenas e micros empresas a obrigação de comunicação depende da existência de um pedido por parte da ACT.

3. Direitos dos Trabalhadores

3.1. Direito de Oposição

O presente Diploma veio aditar um novo artigo ao Código do Trabalho, o art.º 286.º-A.

Nos termos deste novo artigo, o trabalhador tem o direito de se opor à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos casos de transmissão, cessão ou reversão da empresa ou estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, quando aquela possa causar prejuízo sério para o trabalhador, designadamente:

- i) Por manifesta falta de solvabilidade ou difícil situação financeira do adquirente;
ou
- ii) Se a política de organização do trabalho da entidade adquirente não lhe merecer confiança.

Caso o trabalhador exerça o seu direito de oposição, deve informar o seu empregador, por escrito, no prazo de 5 dias úteis após o termo do prazo para designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta dos representantes dos trabalhadores, mencionando a sua identificação, a atividade contratada e o fundamento da oposição.

Quando o trabalhador se oponha, o seu contrato não se transmite para o adquirente, mantendo-se o vínculo laboral com o transmitente.

3.2. Direito de resolução do contrato de trabalho

Havendo 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.

4. Contraordenações

As contraordenações decorrentes do incumprimento do regime jurídico da transmissão de estabelecimento foram também alteradas pelo presente Diploma.

Assim, no quadro da transmissão de empresa ou estabelecimento, consideram-se contraordenações graves as seguintes:

- i) A transmissão do estabelecimento antes de decorridos sete dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa;
- ii) O incumprimento da obrigação de prestação de informações à ACT;
- iii) A transmissão da posição do trabalhador quando este se tenha oposto a essa transmissão;
- iv) A violação dos deveres de informação e consulta dos trabalhadores e representantes dos trabalhadores;
- v) A violação dos efeitos já produzidos no contrato de trabalho pelo instrumento de regulamentação coletiva no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social.

Também no quadro das contraordenações muito graves, existem alterações, passando a consubstanciar contraordenações muito graves:

- i) Simulação da transmissão de estabelecimento (quando essa transmissão não tenha, efetivamente, ocorrido);
- ii) Não reconhecimento da existência de transmissão de estabelecimento (quando a mesma tenha ocorrido).

No caso de se verificar a prática de qualquer uma das contraordenações *supra* referidas, deve a ACT, declarar se se verificou, ou não, a transmissão da posição do empregador nos contratos de trabalho.