



Associação
Empresarial
da Região
de Viseu
do Alentejo
do Centro
Lusitano
Verdeiro



newsletter

28 de março de 2018

LEGISLAÇÃO

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

NOVO REGIME APLICÁVEL À TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU DO ESTABELECIMENTO

Foi publicada no dia 19 de março de 2018, a Lei 14/2018, que introduziu um conjunto muito significativo de alterações ao Código do Trabalho em matéria de transmissão da empresa ou de estabelecimento.

Esta lei já está em vigor desde o dia 20 de março de 2018.

A principal alteração deste regime é o facto de consagrar o direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato para outro empregador, em caso de transmissão da empresa.

Esta Lei alterou os Artigos 285º, 286º, 394º, 396º e 498º do Código do Trabalho e introduziu o Artigo 286º-A.

Em que situações se aplica o novo regime?

Aplica-se a todas as situações em que exista transmissão, por qualquer forma, da titularidade da empresa ou estabelecimento e, ainda de parte da empresa ou estabelecimento, desde que constitua uma unidade económica (é 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).

Este regime também se aplica à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, no caso da cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

Em todos estes casos quem adquire a empresa, o estabelecimento ou a exploração fica com a posição de empregador nos contratos de trabalho já existentes.

Direitos dos Trabalhadores:

Direito de oposição à transmissão

Com este novo regime, o trabalhador passa a ter o direito de se opor à transmissão do seu contrato de trabalho, ou seja, sempre que a empresa ou o estabelecimento sejam vendidos, cedidos ou por qualquer outra forma transmitidos e em que passe a ter uma nova entidade empregadora (o contrato mantém-se, a empregadora é que deixa de ser a mesma em virtude da transmissão da empresa), o trabalhador pode informar a empresa de que não aceita a transmissão do seu contrato.

No entanto, o trabalhador só se pode opor à transmissão nas situações em que a mesma lhe possa provocar um prejuízo sério, o que significa que a oposição tem que ser fundamentada.

A Lei define como prejuízo sério a falta de solvabilidade ou situação económica difícil de quem vai adquirir a empresa ou se a política de organização do trabalho não merecer confiança ao trabalhador.

A oposição do trabalhador impede que seja transmitida a posição de empregador no seu contrato de trabalho, o que significa que se mantém o vínculo contratual existente com a antiga entidade empregadora.

O direito de oposição tem que ser exercido por escrito, mencionando a sua identificação, a atividade contratada e o fundamento da oposição, e deve ser efetuado no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o nº4 do Artigo 286º.

Direito à resolução do contrato

Passa a constituir justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador, a transmissão da empresa ou estabelecimento apesar de o trabalhador ter deduzido oposição.

Neste caso, o trabalhador tem direito a uma compensação que é calculada nos mesmos termos de cessação do contrato por despedimento coletivo (Artigo 366º do Código do Trabalho).

Manutenção dos direitos

No caso de ocorrer a transmissão da empresa, os trabalhadores mantêm todos os direitos contratuais adquiridos, nomeadamente, retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e todos os benefícios sociais adquiridos.

Responsabilidade da entidade empregadora:

O nº6 do Artigo 285º do Código do Trabalho alarga para 2 anos o prazo durante o qual o antigo empregador (transmitente), se mantém solidariamente responsável com o adquirente, pelos créditos dos trabalhadores, emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da ocorrência da transmissão da empresa ou estabelecimento.

Formalidades e Procedimentos:

No que respeita aos procedimentos e prazos a observar pela entidade empregadora em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento, o regime trouxe novas regras, que passamos a referir:

O transmitente e o adquirente devem informar, por escrito, os representantes dos trabalhadores, ou se estes não existirem, os próprios trabalhadores do seguinte:

- A data e os motivos da transmissão;
- As consequências jurídicas, económicas e sociais que da mesma resultam para os trabalhadores;
- As medidas projetadas em relação aos trabalhadores;
- O conteúdo do contrato a celebrar entre o transmitente e o adquirente (salvaguardando-se as informações confidenciais).

Esta informação tem que ser transmitida antes da transmissão, pelo menos no prazo de 10 dias úteis antes da consulta efetuada aos representantes dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que se pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão.

Nos 5 dias úteis a contar da receção da informação, os trabalhadores, se não existirem representantes dos mesmos, podem designar, de entre eles, uma comissão representativa com um máximo de 3 ou 5 membros consoante a transmissão abranja até 5 ou mais trabalhadores.

Findo este prazo de 5 dias úteis, o trabalhador pode exercer o seu direito de oposição nos termos supra referidos.

Após 7 dias úteis do termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída ou após a existência de acordo com os trabalhadores, a transmissão pode ocorrer.

Findos estes prazos, o transmitente deve informar a ACT (Autoridade das Condições de Trabalho) da transmissão.

Por último cumpre referir que, uma das inovações consiste no facto de que qualquer uma das partes intervenientes no processo pode solicitar a participação da ACT (Autoridade das Condições de Trabalho), que terá como função promover a regularidade da instrução do processo, a conciliação do interesse das partes e o respeito pelos direitos dos trabalhadores.