

As alterações ao regime da transmissão de empresa ou estabelecimento

Por JOSÉ MOTA SOARES



Sócio Andersen Tax & Legal
NGMS Advogados

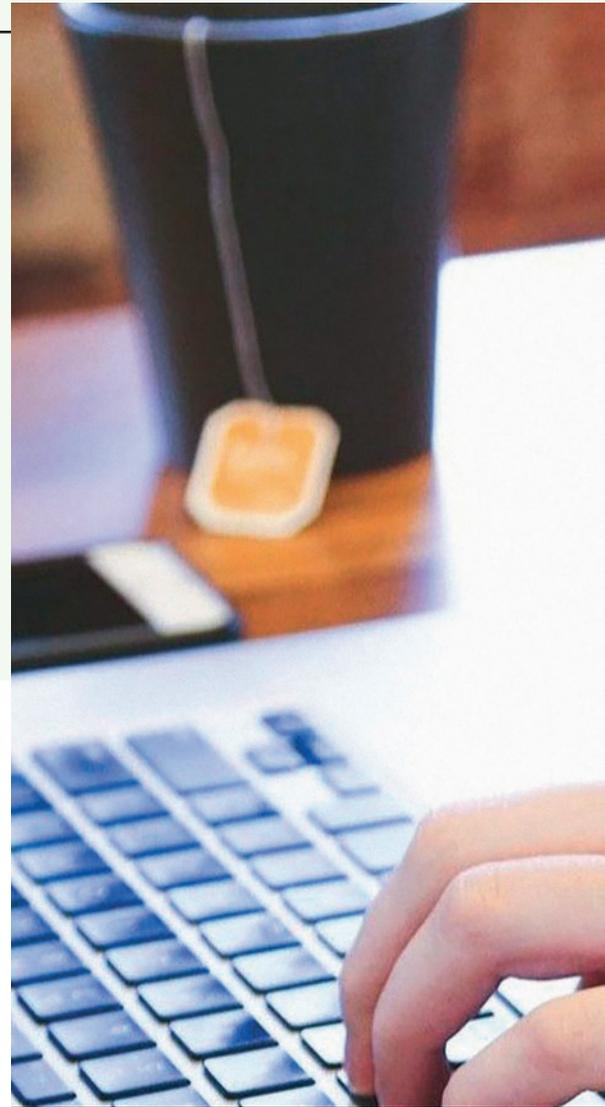
A MATÉRIA RELATIVA À TRANSMISSÃO DA EMPRESA ou estabelecimento é tratada pelo nosso ordenamento jurídico desde o início do século passado. Este direito era frágil - na proteção dos trabalhadores, na medida em que o empregador podia fazer cessar os contratos antes da transmissão.

Posteriormente, a legislação que instituiu o regime jurídico do contrato individual de trabalho, veio fortalecer e sedimentar esse direito, procurando garantir da manutenção do posto de trabalho, no caso de transmissão do estabelecimento.

O Código do Trabalho, em 2003, transpondo para o nosso ordenamento jurídico a Directiva nº2001/23/CE, de 12 de Março de 2001, relativa à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou estabelecimentos (ou de partes de empresas ou estabelecimentos), veio alargar bastante o instituto, determinado que em caso de transmissão, por qualquer título, de parte de um estabelecimento que constitua uma “unidade económica”, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores.

O regime instituído, teve como duplo objetivo proteger a liberdade de iniciativa económica do empresário e evitar que os trabalhadores sejam afetados na sua posição contratual por efeito da transmissão, mantendo-se as condições dos seus contratos, independentemente da vontade do transmissário.

Quanto às especificidades deste regime, o objeto transmitido tanto pode configurar uma empresa ou estabelecimento, na sua totalidade ou parte, desde que constitua uma unidade económica - sendo critério essencial o da preservação da identidade económica transmitida. O regime é igualmente aplicável a situações de transmissão temporária, sendo que a noção de transmissão abrange todas as alterações estáveis (mesmo que não definitivas) na gestão do estabelecimento ou empresa, num conceito amplo de empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento. Com efeito, e tal como tem sido defendido pela doutrina e



jurisprudência (nacional e comunitária), a “unidade económica” pode, portanto, corresponder a um simples conjunto de assalariados que são especial e duravelmente destinados a uma tarefa comum. Uma tal entidade é, como consequência, suscetível de conservar a sua identidade para além da transferência.

ALTERAÇÕES AO REGIME

Recentemente, a Lei nº14/2018, procedendo à 13ª alteração ao Código do Trabalho, no seguimento do que foi apontado por alguns como uma reação ao caso PT / Altice, veio alterar o regime jurídico aplicável, “reforçando o direito dos trabalhadores”, com o consta expressamente do título do diploma legal.

Esta alteração surgiu por iniciativa do PS, BE e PCP, que avançaram com projeto comum na sequência da transmissão de trabalhadores da PT para outras empresas. A pressão da opinião pública, na aprovação destas alterações foram, na nossa opinião, inimigas do rigor e cuidado a que



D.R.

“A pressa, e pressão da opinião pública, na aprovação destas alterações foram, na nossa opinião, inimigas do rigor e cuidado a que deviam ter sido sujeitas”

pedido da empresa ou dos trabalhadores.

6. Estipulação do prazo de 7 dias para efetivar a transmissão, após o termo do prazo para a designação da comissão representativa (se esta não tiver sido constituída), ou da fase de consulta aos representantes ou do acordo.

7. Alargamento do dever de informação.

8. Direito de oposição do trabalhador, quando exista prejuízo sério ou, ainda, se a política de organização de trabalho da nova empresa não lhe merecer confiança.

9. Direito resolver contrato com justa causa (com direito a compensação idêntica ao despedimento coletivo) ou manter o vínculo ao transmitente.

O direito de oposição, que já era discutido e admitido na doutrina e jurisprudência, veio agora a ser expressamente consagrado de forma ampla e, quanto a nós, pouco cuidada ao admitir-se que o trabalhador possa obstar à transmissão do seu contrato de trabalho, se “a política de organização de trabalho” da nova empresa “não lhe merecer confiança”. Relativamente ao direito à oposição, muitas questões se colocam. Será que a empresa transmitente tem de encontrar um posto de trabalho para o trabalhador que se opõe à transmissão? A questão não é de resposta fácil, atento, nomeadamente, o dever de ocupação efetiva que impende sobre o empregador. De qualquer modo, caso a empresa não tenha colocação para o trabalhador (ou trabalhadores) envolvidos, sempre poderá fazer cessar o contrato por via da extinção do posto de trabalho ou despedimento coletivo, com o ónus de ter de desencadear os respetivos procedimentos e cumprir todos os seus requisitos.

Outras questões podem colocar-se, nomeadamente em situações em que a transmissão dos contratos de trabalho seja determinante para o negócio a transmitir. Determinadas atividades económicas podem assentar essencialmente na mão-de-obra, correspondendo a um conjunto de trabalhadores que se reúnem duravelmente para exercer uma atividade. Pensemos numa situação em que todos os trabalhadores se opõe à transmissão, caso em que poderiam inviabilizar a mesma.

A utilização de conceitos jurídico indeterminados é de lamentar e determina bastante incerteza na interpretação da norma.

Como ensinava Aristóteles: “A principal qualidade do estilo é a clareza”. ●

deviam ter sido sujeitas.

As alterações, publicadas em março do corrente ano, consistiram no seguinte:

1. Consagração expressa de todos os direitos contratuais previamente adquiridos e mantidos após a transmissão: retribuição, antiguidade, categoria profissional, conteúdo funcional e benefícios sociais.

2. Concretização do conceito de unidade económica, entendido como o conjunto de meios organizados que constituam uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria.

3. Alargamento para 2 anos do prazo durante o qual o transmitente é solidariamente responsável pelos créditos do trabalhador.

4. Obrigação de comunicação à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), para as médias e grandes empresas.

5. Possibilidade de intervenção da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), a

O autor defende que o regime instituído teve como duplo objetivo proteger a liberdade de iniciativa económica do empresário e evitar que os trabalhadores sejam afetados na sua posição contratual por efeito da transmissão.