

LEGAL ALERT

TRANSMISSÃO DA POSIÇÃO DE EMPREGADOR NOS CONTRATOS DE TRABALHO POR EFEITO DA TRANSFERÊNCIA DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO

O Parlamento aprovou hoje, em votação final, a alteração ao Código do Trabalho no que respeita ao regime da transmissão da posição de empregador nos contratos de trabalho por efeito da transferência de empresa ou estabelecimento (abreviadamente, transmissão dos contratos de trabalho).

A formulação deste novo regime pode vir a conhecer alterações, em princípio, de natureza formal, e a sua vigência depende de promulgação pelo Presidente da República. Por isso, e embora o projeto de lei preveja a entrada em vigor no dia seguinte ao da publicação em *Diário da República*, não é possível, por ora, definir a data em que tal ocorrerá.

Deve ainda ter-se em conta que as informações doravante fornecidas se baseiam no projeto hoje aprovado na Assembleia da República, devendo ser ajustadas em função do que for o resultado final do processo legislativo.

O regime dos efeitos laborais da transmissão de empresa ou estabelecimento é profundamente revisto, a propósito de dois aspetos principais.

Em primeiro lugar, regula-se o direito do trabalhador se opor, por escrito previamente dirigido ao empregador, à transmissão do seu contrato de trabalho por efeito da transferência de empresa ou estabelecimento, desde que aquela lhe possa causar “prejuízo sério”. O legislador exemplifica o conceito invocando a «manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente», mas também a circunstância de a «política de organização do trabalho» daquele não merecer a confiança do oponente. Fica por esclarecer se e como poderá este “estado de alma” do trabalhador ser apreciado pelos tribunais.

Tenha-se em conta que a oposição dos trabalhadores não impede o negócio de transmissão da empresa ou estabelecimento, mas apenas que o mesmo abranja os oponentes.

A faculdade de oposição, já reconhecida pelos nossos tribunais, passa por isso a letra de lei, com uma de duas consequências possíveis: o trabalhador (i) mantém-se ao serviço do transmitente ou (ii) resolve, com efeitos imediatos, o contrato de trabalho, tendo direito a compensação idêntica à que lhe seria devida em caso de despedimento coletivo – atualmente, 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, valor que pode elevar-se até 30 dias por efeito da data de contratação do trabalhador.

O novo regime não esclarece devidamente o que sucede quando a transmissão importe a extinção do anterior empregador, como sucede nos casos de fusão.

O segundo aspeto principal de alteração do regime respeita às obrigações de informação e consulta a cargo do transmitente e do adquirente da empresa ou estabelecimento.

O primeiro passa a dever informar a Autoridade para as Condições do Trabalho do “conteúdo” do contrato de transmissão e dos elementos que integram a unidade económica a transmitir, por iniciativa própria no caso de empresa com pelo menos 50 trabalhadores ou por exigência da própria Autoridade nos restantes casos.

Até agora, o transmitente e o adquirente deviam informar e consultar os representantes dos trabalhadores da data e dos motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas para estes. Para este efeito, representantes são a comissão de trabalhadores, as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais, sendo que apenas na falta de alguns daqueles os trabalhadores recebiam diretamente a mesma informação.

No novo regime, o dever de informação estende-se ao “conteúdo” do contrato de transmissão e abrange as associações sindicais – presume-se, as que nas empresas transmitente ou adquirente tenham trabalhadores filiados e mesmo que aí não possuam representantes – e, em qualquer caso, os próprios trabalhadores, que ficam obrigados a guardar sigilo da informação recebida.

A lei mantém o dever de consultar os representantes dos trabalhadores «com vista à obtenção de acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão», mas esta consulta, que assumia tradicionalmente a forma de pedido de parecer, parece agora passar a verdadeira negociação, com a novidade da presença da Autoridade para as Condições do Trabalho, a pedido de qualquer das partes.

Acresce que na falta dos representantes acima indicados, os próprios trabalhadores devem ser consultados, para isso dispondo de cinco dias úteis após a receção da informação que lhes é destinada para constituírem comissão representativa, formada, no máximo, por três ou cinco membros, consoante a transmissão abranja até cinco ou mais trabalhadores.

Caso a consulta tenha por interlocutores a comissão de trabalhadores, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, o seu termo ou a obtenção de acordo sobre as medidas a aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão deve ser dado de imediato a conhecer pelo empregador aos trabalhadores, sendo a partir deste momento que aqueles podem exercer o indicado direito de oposição à transmissão.

Esta nova configuração dos deveres de informação e consulta determina, na prática, a extensão apreciável da duração do procedimento anterior à transmissão.

Encontram-se ainda previstas algumas outras alterações, designadamente a extensão para dois anos do prazo durante o qual o alienante é solidariamente responsável pelos créditos do trabalhador vencidos até à data da transmissão.

Logo que a alteração descrita seja publicada, será dada informação complementar sobre o assunto.

Pedro Pardal Goulão [+info]

www.mlgts.pt