



Oposição dos trabalhadores à transmissão de empresas

São já 13 as alterações ao Código do Trabalho.

As mudanças visam agora os trabalhadores envolvidos nas transmissões de empresas e estabelecimentos, relativamente aos quais são consagrados novos direitos e garantias acrescidas.

✉ Contactos

Inês Coelho Simões

isimoes@macedovitorino.com

Foi hoje publicada a [13ª alteração ao Código do Trabalho](#), reforçando os direitos dos trabalhadores nos casos de transmissão de empresas, estabelecimentos ou unidades económicas.

Mantém-se a regra de que, em caso de transmissão de uma empresa ou estabelecimento, os contratos de trabalho anteriormente celebrados continuam em vigor. Contudo, foram introduzidas alterações significativas que podem, com grande dose de probabilidade, fazer prolongar no tempo algumas operações.

Em primeiro lugar, o trabalhador passa a poder opor-se à transmissão do seu contrato de trabalho quando ela lhe cause "*prejuízo sério*", o que antes não sucedia. Como exemplos de "*prejuízo sério*", a lei vai desde a "*manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente*" à intrigante "*falta de confiança do trabalhador na política de organização do trabalho da empresa adquirente*".

Caso o trabalhador se oponha à transmissão, mantém-se o vínculo laboral com o mesmo empregador. Em alternativa, o trabalhador pode resolver o seu contrato de trabalho, com justa causa, o que lhe confere o direito a uma compensação igual à que receberia se tivesse sido sujeito a despedimento coletivo.

No plano da informação e consulta dos trabalhadores, a lei também traz novidades. Para além da obrigação de informação sobre data e motivos da transmissão, as consequências e as medidas projetadas em relação aos trabalhadores, transmitente e adquirente são agora obrigados a prestar informações acerca do *conteúdo* do contrato de transmissão, prevendo a lei um dever de confidencialidade para quem obtenha estas informações.

Destaque também para outra relevante alteração, que respeita à intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) no processo, a qual passará a ser informada acerca do conteúdo, motivos e consequências da celebração do contrato de transmissão. A obrigação de informação, que impende sobre a empresa transmitente, estende-se às micro e pequenas empresas, a pedido da ACT. Trabalhadores e empresas podem fazer intervir a ACT caso tal se revele necessário para obter acordo sobre as medidas a aplicar aos primeiros, na sequência da transmissão.

O legislador preocupou-se ainda em clarificar que, com a transmissão, os trabalhadores mantêm todos os direitos (contratuais e adquiridos) e em aumentar de um para dois anos o prazo durante o qual o transmitente continua a responder pelos créditos emergentes do contrato de trabalho (incluindo da sua cessação ou violação), embora apenas solidariamente.

A Lei entra amanhã em vigor.

© Macedo Vitorino & Associados

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.