CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: ABRIL CIRCULAR N.º 39/2016

ASSUNTO: Transmissão de empresa ou estabelecimento.
Percurso a cumprir – Consequências do não cumprimento.

Se for ao art.º 2, da LEI N.º 7/2009, de 12 Fevereiro, a qual aprovou e publicou em anexo o CÓDIGO DO TRABALHO, em vigor (versão 2009), artigo esse que tem o título: "Transposição de Directivas Comunitárias", encontrará na alínea l), que uma das transpostas é

" l) – Directiva n.º 2001/23/CE, de 12 Março, que versa sobre

" Transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou estabelecimentos."

Daí, tem o Código Trabalho uma secção, no Capítulo V, com o título "Vicissitudes contratuais" – Transmissão de empresa ou estabelecimento, que abrange **os arts. 285 a 287**.

Hoje, é um acontecimento laboral, pelos mais variados motivos, a transmissão de uma empresa, ou parte; de um estabelecimento, ou parte do estabelecimento. Interessa-nos, naturalmente, os reflexos desse acontecimento **no campo laboral**. Como diz o n.º 3, dos "Considerandos", da Directiva, esta tem em vista, e o n/ Código Trabalho também,

" 3 – (...) proteger os trabalhadores em caso de mudança de empresário especialmente para assegurar a manutenção dos seus direitos". Assim,

Transmitir o estabelecimento, e neste ponto de vista, – relação com os trabalhadores, – é um acto de **vários formalismos**. Que não devem ser ignorados. A ideia base consta do n.º 1, art.º 285, CT:

" 1 – Em caso de transmissão, por qualquer título, da titulidade da empresa, (...), transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, (...)."

o que consta do n.º 1, art.º 3, da Directiva em causa.

Note:

— "CEDENTE"/ Transmitente – qualquer pessoa singular ou colectiva que em consequência de uma transferência, perca a qualidade de entidade patronal;

— "CESSIONÁRIO"/ Adquirente – qualquer pessoa singular ou colectiva que em consequência de uma transferência, adquira a qualidade de entidade patronal.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

Então, diz o n.º 2, art.º 285, CT:

" 2 – O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta."

Importante a situação prevista no n.º 3, art.º 285:

" 3 – O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão **da exploração da empresa**, (...), sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração".

Convêm referir que a Directiva restringe o conceito de "Transferência", às situações em que há:

" (...) a transferência de uma entidade económica que mantêm a sua entidade, entendida como um conjunto de meios organizados, com o objectivo de prosseguir uma actividade económica, seja ela essencial ou acessória" – al. b), n.º 1, art.º 1, da Directiva n.º 5, art.º 285, CT..

Outro passo que, **obrigatoriamente** terá de ser dado, consta do n.º 1, art.º 286, Código Trabalho, é a: "INFORMAÇÃO". Consta a mesma de um extenso art.º 7, da Directiva. O n/ Código simplificou bastante. Vejamos o que diz o n.º 1, art.º 286, CT:

" 1 – O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, caso não existam, **os próprios trabalhadores**, sobre a data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projectadas em relação a estes."

e, importante ter em atenção que:

— esta informação deve ser prestada por escrito;

— antes da transmissão, **em tempo útil**, pelo menos 10 dias antes da consulta dos representantes dos trabalhadores, – C.T.; C. Intersindicais ou Deleg. Sindicais.

— claro, não havendo estes, ditos, "representantes", é nossa opinião que a "Informação" deve ser levada ao conhecimento de cada Trabalhador, dentro daquele prazo, que consideramos mínimo, – vide parágrafo terceiro, n.º 3, art.º 7.

E, perguntará: e que "informação" é essa que sou obrigado a transmitir? – São as que constam do n.º 1, art.º 286, Código Trabalho. Porque nos parece que o n.º 1, art.º 7, da Directiva está mais completo – veja também o n.º 6, deste artigo – eis o texto da Directiva.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

" 1 – O cedente e o cessionário são obrigados a informar do seguinte:

— data efectiva ou proposta de transferência;

— motivos de transferência;

— consequências jurídicas, económicas e sociais da transferência para os trabalhadores; e,

— medidas previstas em relação aos trabalhadores."

Se tiver os, ditos, "representantes" dos trabalhadores, veja o n.º 3, art.º 286, CT.

Tenha atenção ao que diz o n.º 1, art.º 4, Directiva:

" 1 – A transferência de uma empresa ou estabelecimento ou de uma parte de empresa ou de estabelecimento **não constitui** em si mesma fundamento de despedimento por parte do cedente ou do cessionário. Esta disposição **não constitui obstáculo** aos despedimentos efectuados por razões económicas, técnicas ou de organização que impliquem mudanças da força de trabalho."

E, mais importante ainda, o que consta do n.º 1, do art.º 4, da Directiva, que diz:

" 3 – Se o contrato de trabalho ou a relação de trabalho for rescindido pelo facto de a transferência implicar uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento do trabalhador, a rescisão do contrato ou da relação de trabalho considera-se como sendo da responsabilidade da entidade patronal".

portanto, "resolução" do contrato, por iniciativa do trabalhador, – ver al. g), art.º 340; al. b), n.º 3, art.º 394, ambas do Código Trabalho.

Ter em atenção que o cessionário/adquirente **não** é responsável pelos contratos de trabalho de trabalhadores que tenham sido transferidos para outros estabelecimentos do cedente/transmitente antes da transmissão, – n.º 4, art.º 285, CT.

Não se considera "transmissão do estabelecimento",

" (...) as situações de transmissão de capital social, uma vez que nestes casos não existe **alteração formal do empregador**, permanecendo este, independentemente de quem é o detentor em cada momento do capital social."

mas alguns juristas sustentam que, no caso de aquisição de 100% do capital social, então já se devia aplicar o que consta dos arts. 285 a 287, CT.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

Outra questão, também importante: acima, em negrito, referimos que a "Informação" aos trabalhadores, da operação que vai ser efectuada, deve ser levada ao seu conhecimento,

" antes da transmissão, **em tempo útil**, pelo menos 10 dias antes (...)."

sendo aquele, "em tempo útil", é muito vago. Daí, tem-se entendido que "em tempo útil," será

"... aquele que permita ao trabalhador tomar conhecimento dos contornos específicos da operação e **poder pronunciar-se** sobre a mesma em momento que possa ser eficaz (sempre antes da produção de efeitos da transmissão)".

Ora, existe um Acordão do Tribunal Justiça (Bruxelas), de 26 Maio 2005 (Ac. CELTEC), que decidiu que a data da transferência,

" ... corresponde à data em que é efectuada a transmissão, de cedente para o cessionário, da qualidade de empresário responsável pela exploração da entidade referida. Essa data **é um momento preciso**, que não pode ser derrogado pela vontade do cedente ou do cessionário, para outra data."

o que o Acordão completa um n.º 2, do sumário, nestes termos:

" Para efeitos da aplicação do n.º 1, art.º 3, da Directiva n.º 77/187/CEE, de 14 Fev. 1977, os contratos e as relações de trabalho existentes, na data da transferência entre o cedente e os trabalhadores da empresa transferida são considerados transferidos, na mesma data, do cedente para o cessionário, independentemente das modalidades que foram convencionadas a este respeito entre estes últimos".

repare, Directiva anterior, mas que leva ao mesmo.

Teremos de compreender que a "transmissão" de uma empresa implica, normalmente, profundar alterações na situação dos trabalhadores, daí o Legislador ter rodeado este acto de algumas, várias, cautelas, que os transmitentes e os adquirentes devem ter em atenção. O que nem sempre acontece...

É, no que diz respeito a este aspecto da questão, – relacionamento com os trabalhadores –, meia bola e força! Depois, aparecem os problemas. Actue correctamente, e não crie à partida, **falha partida**, questões para o futuro.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt