

Exmos Senhores

Junto se remete o Contributo da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira
Secretária-Geral



Av. D. Vasco da Gama, 29
1449-032 Lisboa
Telf: 21 303 13 80 Fax: 21 303 14 01
ccp@ccp.pt

- PARECER -

Assunto: I- Proposta de Lei (PL) em alteração das leis de trabalho, na sequência do Acordo de Concertação Social de 2018.

II- Artigo 286º-A do CT, sobre transmissão de estabelecimento de empresa

NOTA PRÉVIA

O comentário que segue tem em conta a celebração do Acordo de Concertação Social de 2018 (doravante ACS) pela CCP, pelo que só considera as matérias que se julgue desrespeitá-lo, ou introduzidas para além deste, ou as normas julgadas inconstitucionais.

Aproveita-se para formular igualmente uma proposta de alteração do preceito do Art. 286º-A do Código do Trabalho com matéria que julgamos justificar-se e que não foi considerada aquando da sua formulação inicial.

NA ESPECIALIDADE

I

**ALTERAÇÃO ÀS LEIS LABORAIS NA SEQUÊNCIA DO ACORDO DE
CONCERTAÇÃO SOCIAL**

1) Art. 112º (*Duração do período experimental*)

Não obstante a previsão no ACS em termos genéricos, poderia melhorar-se a redacção deste preceito.

Na verdade, que significa computar no período experimental a duração de contratos anteriores de um dado trabalhador? Se do que se trata, como não pode deixar de ser, é de contratos com o mesmo empregador, sempre se poderia prever que se trate apenas de contratos anteriores com aquele empregador celebrados nos últimos *dois anos*, por exemplo, sob pena de fazer relevar situações muito anteriores que não devem contar como "*de experiência*" relevante.

2) Art. 182º (*Duração de contrato de trabalho temporário*)

Pensa-se que, tecnicamente e em obediência ao espírito do ACS, melhor ficaria:

Artigo 182º

1. [...]

2. O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite mínimo de duração do nº 2 do artigo 148º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até seis vezes.

3) Art. 344º (*Caducidade do contrato de trabalho a termo certo*)

Aparentemente, visa-se, com o novo nº 2 deste art. 344º, transpor em lei o estipulado no ACS: “clarificar que, no caso de as partes acordarem que o contrato a termo não está sujeito a renovação, se mantém o direito do trabalhador à compensação por caducidade”. Não é isto que a PL faz, estendendo indevidamente a equiparação a denúncia pelo empregador a situações de, por exemplo, impossibilidade de continuação do contrato, por incapacidade do trabalhador ou por outro motivo a este imputável.

Propõe-se assim, a seguinte redacção:

Artigo 344º

1. [...]
2. Em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior ou de outra causa a ele devida.

4) Art. 456º (*Extinção de associações*)

Duvida-se que a norma proposta para o novo nº 3 seja compatível com as regras portuguesas e comunitárias sobre protecção de dados pessoais e sigilo de filiação em associação de empregadores.

5) Art. 502º (*Cessação de convenção colectiva*)

Deve ficar claro, no nº 7 deste artigo e para cumprir o espírito do ACS, que o regime da extinção voluntária da associação cuja convenção cessa só não é aplicável se tal extinção da personalidade jurídica for dolosamente orientada para esse efeito secundário perverso, e não quando a associação se extingue sem esse fito por outras causas.

6) Art. 32º-C (*Procedimento em caso de microempresa*)

Deve ficar claramente previsto, sem prejuízo do disposto no Código do Procedimento Administrativo, que, caso a ACT não designe data para a realização do referendo nos 10 dias que passam a estar fixados na lei, a formalidade se encontra cumprida e o referendo pode ser realizado pelo próprio empregador.

7) Remissão para o Art. 32º-C

Salvo erro, não se descortina qualquer novo art. 32º-C proposto que justifique a remissão aqui feita.

II

PROPOSTA DE NOVA REDACÇÃO DAS REGRAS SOBRE EFEITOS JUSLABORAIS DAS TRANSMISSÕES DE EMPRESAS OU DE ESTABELECIMENTOS (ART. 286-A CT)

1. Em sectores vários, que a CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal representa, a transmissão de empresas ou de estabelecimentos de empresas ocorre por motivos não típicos, mas nem por isso menos frequentes.

Trata-se dos casos em que a sucessão na titularidade do estabelecimento resulta de imposição da lei, determinação do poder público ou adjudicação em contrato de empreitada, sem que, em nenhum desses casos, haja qualquer negociação ou relação contratual estabelecida entre o primitivo e o novo titular do estabelecimento.

Afigura-se que, nestes, como se exporá, não é justo nem aceitável que se imponham a transmissários de posições contratuais laborais os mesmos ónus (v.g., os que resultam da regra da solidariedade na responsabilidade por dívidas laborais e da oposição dos trabalhadores à transmissão) que se justificam nos casos em que a sucessão na titularidade dos estabelecimentos emerge de negociação e contrato entre transmitente e transmissário. Naqueles, ao contrário destes, o transmitente e o transmissário estão impotentes para avaliar e decidir livremente sobre o conteúdo da posição jurídica que passam a ocupar.

2. É, por exemplo, o caso da actividade de transporte rodoviário de passageiros, em que, por força de Regulamento (CE) nº 1370/2007, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23/10/2007, relativo ao serviço de transporte ferroviário e rodoviário de passageiros, se transmitirá a titularidade de empresas, independentemente de contrato ou de qualquer outra manifestação de vontade das empresas envolvidas. Nestes casos, a transmissão da titularidade de empresa, ou de estabelecimento desta, é inelutável, não havendo qualquer meio de o titular a ela obstar.

Entende-se, pois, que, quando a transmissão de empresa ou estabelecimento resultar de imposição legal ou acto unilateral do Estado, não pode o trabalhador integrado em estabelecimento a transmitir invocar fundamento (como o “prejuízo sério” que a lei prevê) que sustente oposição atendível à transferência da sua posição contratual, sob pena de oneração inadmissível do empregador transmitente (forçado).

3. Também no sector do alojamento turístico, restauração e bebidas, a transmissão de empresa ou estabelecimento comercial apresenta particularidades. No caso de empresas deste sector que exercem a sua actividade em cantinas e refeitórios de entidades públicas e privadas, registam-se, por ano, centenas de sucessões de empresas, a quem é adjudicada, no âmbito de contratos de prestação de serviços, a exploração de estabelecimentos dessas cantinas e refeitórios. Nestes casos, não há qualquer relação contratual (negócio transmissivo) entre os adjudicatários que se sucedem na exploração dos estabelecimentos: as empresas que se sucedem na titularidade dos mesmos não contactam entre si, não negociam, limitando-se a apresentar propostas ou a concorrer em concursos abertos pela entidade adjudicante pública ou privada. As instalações, os equipamentos, a maquinaria são do cliente adjudicante, não há transmissão de bens corpóreos entre empresas, em rigor não há trespasse.

Nestes casos, o único elemento que transita de uma empresa para a que lhe sucede é o elemento humano, os trabalhadores cujos contratos são assumidos pelo que sucede na exploração do estabelecimento. Ora, não são, evidentemente, compagináveis com estas situações regras como:

a) a solidariedade de transmitente e transmissário pelas dívidas laborais — o que sucede na exploração do estabelecimento nada negocia e muitas vezes não conhece o empresário que lhe sucedeu; como pode ser solidário pelas dívidas deste?

b) o direito de oposição dos trabalhadores à transmissão — se a empresa que explorava o estabelecimento e empregava um número (por vezes) elevado de trabalhadores perder o concurso para nova adjudicação e os trabalhadores se opuserem à afectação no novo titular do estabelecimento, que condições tem o primitivo titular deste para suportar tal encargo?

4. Nestes termos e por estas razões, propõe-se a seguinte nova redacção para o artigo 286º-A do Código do Trabalho:

Art. 286º A

(Direito de oposição do trabalhador)

1. (actual nº 1)

2. (actual nº 2)

3. (actual nº 3)

4. O disposto nos números anteriores não é aplicável, não podendo o trabalhador exercer eficazmente o direito de oposição, quando a transmissão da posição de empregador, em resultado da transmissão da titularidade da empresa ou estabelecimento, ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua unidade económica, ocorra na sequência da aplicação de instrumento legal imperativo ou de procedimento concursal público.

5. O trabalhador não pode exercer eficazmente o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato em caso de transmissão, cessação ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte da empresa ou estabelecimento que

constitua uma unidade económica, quando aquela resulte da sucessão de titulares de estabelecimento, por concurso ou concurso público, que não tenham estabelecido entre si qualquer relação contratual para o efeito.

6. O direito à oposição do trabalhador, previsto neste artigo, cede a sua eficácia ao que resulte da aplicação de convenção colectiva de trabalho que regule a situação jurídica dos trabalhadores que o tenham exercido, quando essa convenção colectiva tiver sido revista após o exercício desse direito.

(Em anexo o Regime de Transmissão de Estabelecimento em alguns CCT's)

O REGIME DE TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO EM ALGUNS CCT'S

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO	CONTEÚDO DAS NORMAS RELATIVAS A TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTOS
<p>CCT Transporte de Passageiros</p> <p>A ANTROP tem, atualmente, em vigor quatro contratos coletivos de trabalho subscritos com o STRUP, o SITRA, o SNM e o STTAMP. Estes contratos foram negociados e publicados, respetivamente, nos Boletins do Trabalho e Emprego 1.^a série, número 48, de 20 de Dezembro de 2015, número 17, de 8 de Maio de 2016, número 21, de 8 de Junho de 2016 e número 25, de 8 de Julho de 2016</p>	<p>Em todos os contratos colectivos consta cláusula com o seguinte teor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral. 2. O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta. 3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração. 4. O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral. 5. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória. 6. A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento, designadamente as que ocorram na sequência de procedimento concursal para prestação de serviços de transporte em linha ou rede e em que se verifique a existência anterior de trabalhador ou trabalhadores contratados para o efeito. 7. A transmissão operada nos termos do número anterior determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a transmissão, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho. 8. Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis

	<p>meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.</p> <p>9. De igual modo, e caso o procedimento concursal englobe apenas parte da rede de transporte, beneficiarão da aplicação do regime previsto na presente cláusula os trabalhadores afetos à exploração da mesma nos últimos doze meses.</p>
--	---

<p>CCT Facility Services</p> <p>Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global BTE nº 34/2015</p>	<p>Cláusula 14.^a</p> <p>Perda de um local de trabalho</p> <p>1- A perda de um local de trabalho por parte do empregador não integra o conceito de caducidade nem de justa causa de despedimento.</p> <p>2- Considera-se perda de um local de trabalho a substituição do empregador por outra entidade, seja o próprio utilizador, seja outro prestador de serviços, que passe a assegurar, total ou parcialmente, a atividade que vinha sendo assegurada pelos trabalhadores do empregador afetos a esse local, seja a iniciativa da cessação do contrato de prestação de serviços do empregador, do utilizador do serviço ou de ambos.</p> <p>3- Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade que, nos termos do número 2, passar a assegurar a atividade do empregador, obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.</p> <p>4- No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior diretamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.</p> <p>5- Para os efeitos do disposto no número 3 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:</p> <p><i>a)</i> Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 120 ou menos dias;</p> <p><i>b)</i> Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.</p> <p>6- Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, o empregador obriga--se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.</p> <p>7- Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, a empregador que perder o local de trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção do pedido, à entidade que obteve a nova empreitada e ao sindicato outorgante</p>
--	---

	<p>representativo dos respetivos trabalhadores os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros:</p> <p><i>a)</i> Nome e morada dos trabalhadores;</p> <p><i>b)</i> Número de identificação da Segurança Social e data de nascimento;</p> <p><i>c)</i> Categoria profissional;</p> <p><i>d)</i> Horário de trabalho;</p> <p><i>e)</i> Situação sindical de cada trabalhador;</p> <p><i>f)</i> Data da admissão na empresa e, se possível, no setor;</p> <p><i>g)</i> Início da atividade no local de trabalho;</p> <p><i>h)</i> Situação contratual: a prazo ou permanente;</p> <p><i>i)</i> Se a prazo, cópia de contrato;</p> <p><i>j)</i> Mapa de férias do local de trabalho;</p> <p><i>k)</i> Extrato de remuneração dos últimos 120 dias ou, na sua falta, cópia dos recibos de vencimento, caso tenha ocorrido alteração de algum dos componentes de carácter regular e permanente nesse período;</p> <p><i>l)</i> Situação perante a medicina no trabalho;</p> <p><i>m)</i> Indicação da data e tipo (admissão, periódico ou ocasional) do último exame médico e respetivo resultado;</p> <p><i>n)</i> Antecedentes disciplinares do trabalhador;</p> <p><i>o)</i> Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.</p> <p>8- No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.</p> <p>9- O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitadas.</p>
--	---

<p>CCT - Cantinas, refeitórios e fábricas de refeições</p> <p>Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE</p> <p>BTE n.º 15, 22/4/2017</p>	<p style="text-align: center;">Cláusula 51.^a</p> <p style="text-align: center;">Cessação do contrato entre a concedente e a concessionária</p> <p>1- Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitua uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, ou assunção direta do detentor do estabelecimento, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias.</p> <p>2- Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado ou do término de uma prestação de serviços entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e fábricas de alimentação abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado</p>
--	---

diretamente de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

3- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afetos a cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e fábricas de alimentação abrangidas pela presente convenção, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas; excetuam-se destas regras, os trabalhadores que se encontrem com licença sem vencimento.

4- O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respetivo contrato celebrado com a concedente.

5- O concessionário cessante obrigar-se-á a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços descritos na cláusula anterior, nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros, e de acordo com os seguintes requisitos:

a) Nome e morada dos trabalhadores;

b) Categorias profissionais;

c) Horários de trabalho praticados;

d) Situação sindical de cada trabalhador;

e) Data de admissão na empresa e a antiguidade no setor;

f) Início da atividade de cada trabalhador no local de trabalho transmitido;

g) Situação contratual;

h) Cópia os contratos de trabalho a termo e respetivas renovações, caso se verifique;

i) Mapa de plano de férias;

j) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias;

k) Situação relativa à medicina no trabalho;

l) Registos de disciplina;

m) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei;

n) Registo da formação ministrada no último ano.

6- Aos trabalhadores abrangidos pelas condições expressas no presente capítulo e no que se refere aos acertos de contas decorrentes das respetivas transmissões de contratos individuais de trabalho, aplicar-se-ão os procedimentos relativos a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos deste CCT.

Cláusula 42.^a
Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores terão direito a auferir um subsídio de Natal, de valor igual ao da sua retribuição de base, e de acordo com o estatuído no

	<p>Código do Trabalho. Este subsídio será impreterivelmente pago, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, excetuando-se o ano em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade.</p> <p>2- No mês em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade, o trabalhador terá de receber da entidade empregadora cessante, os proporcionais de subsídio de Natal, relativos ao período de tempo que a ela prestaram a sua atividade.</p> <p>3- No mês em que se opera a transmissão de estabelecimento ou unidade, a entidade empregadora que detenha a relação laboral, entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, ao trabalhador, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.</p>
--	---

<p>CCT Restauração e Bebidas</p> <p>Contrato coletivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal —</p> <p><i>BTE</i>, n.º 3, 22/1/2012</p>	<p style="text-align: center;">Cláusula 100.^a</p> <p>Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento</p> <p>1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite -se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.</p> <p>2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.</p> <p>3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.</p> <p>4 — Considera -se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.</p> <p>5 — Com a transmissão da cessação do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e coletivos.</p> <p>6 — Consideram -se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:</p> <p>a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;</p> <p>b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.</p> <p>7 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.</p>
--	--

<p>CCT Alojamento</p> <p>Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</p> <p>BTE n.º 27, 22/7/2017</p>	<p style="text-align: center;">Cláusula 95.^a</p> <p style="text-align: center;">Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento</p> <p>1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.</p> <p>2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.</p> <p>3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.</p> <p>4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.</p> <p>5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e coletivos.</p> <p>6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:</p> <p>a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;</p> <p>b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.</p> <p>7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.</p>
--	---

<p>CCT Vigilância</p>	<p>Cláusula 14.^a</p> <p>Transmissão de estabelecimento</p> <p>1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou</p>
------------------------------	--

<p>Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Revisão global BTE nº 38/2017</p>	<p>estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores. 2- Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.</p>
--	--