# Spin-off

Quando uma atividade é transferida para uma empresa nova e autónoma

Transnational Restructuring Navigator

## O que deve saber sobre o assunto:

- Falamos de "spin-off" quando uma empresa opta por se separar de uma das suas actividades principais para formar uma nova entidade autónoma.
- Um argumento frequentemente utilizado para um spin-off pela administração é o facto de acreditar que a soma das partes vale mais do que a atual capitalização bolsista, antecipando uma avaliação mais justa por parte do mercado. Outras razões podem ser uma reorientação para a atividade principal da empresa ou simplesmente a separação de actividades que já não são consideradas relevantes.
- Muitas vezes, são os acionistas activistas que tentam "separar o trigo do joio" - por exemplo, separar uma "boa" divisão altamente rentável de outra divisão mais atrasada. A "boa" divisão será imediatamente melhorada numa base separada. No entanto, cada situação deve ser analisada caso a caso, uma vez que existem centenas de razões para efetuar uma cisão.
- As cisões podem ocorrer em detrimento dos trabalhadores, uma vez que afectarão os trabalhadores da nova entidade, mas também podem ter um impacto nas restantes actividades da empresa. Além disso, uma cisão pode dar origem a cadeias de abastecimento mais longas e a acordos complexos. Se os trabalhadores forem transferidos para outro empregador (uma entidade autónoma), os empregos e as condições de trabalho podem ser salvaguardados apenas durante um determinado período de tempo(clique aqui para saber mais sobre a transferência de contratos de trabalho).
- No caso de uma cisão, os conselhos de empresa europeus e os organismos locais de representação dos trabalhadores devem ter conhecimento de determinados direitos mínimos de proteção. Em caso de transferência de empresas, certos direitos dos trabalhadores são protegidos pela Diretiva 2001/23/CE relativa à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos. A diretiva prevê que:
    - todos os direitos e obrigações são transferidos para a sociedade adquirente. Os Estados-Membros podem prever que o cedente e o cessionário sejam solidariamente responsáveis pelas obrigações contraídas antes da data de transferência do contrato.
    - Os Estados-Membros podem adotar medidas adequadas para garantir que o cedente informa o cessionário de todos os direitos e obrigações a transferir.
    - o cessionário deve respeitar as convenções colectivas celebradas com o cedente até à data do termo ou da entrada em vigor de outra convenção colectiva (os Estados-Membros podem limitar

o período de respeito dessas cláusulas, mas devem respeitar, pelo menos, o período de um ano).

- No que se refere à representação dos trabalhadores, a diretiva prevê que, nos casos em que a empresa transferida mantenha a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores sejam preservados nos mesmos termos e condições.

## A sua missão é...

- Antecipe o spin-off na sua empresa, acompanhando a evolução do sector. Utilizar os recursos sindicais e a informação sobre a questão a nível europeu e nacional.
- Recolha todas as informações que ajudem a compreender a situação económica, mas também as possíveis motivações "ocultas" da direção.
- Assegurar que os direitos e as condições de trabalho dos trabalhadores que serão transferidos são plenamente respeitados na futura nova entidade autónoma.
- Considerar a criação de um novo CEE para as actividades que serão separadas.

Transnational Restructuring Navigator

# Matriz cronológica

## Obrigações de gestão

### Conselhos de empresa europeus Conselhos de empresa SE

- Se os rumores forem verdadeiros e estiver em curso um projeto que possa ser importante para os trabalhadores europeus em termos de efeitos potenciais, a direção central tem a obrigação de informar o CEE ou o SE WC o mais rapidamente possível (ver decisão prevista).

### Representações dos trabalhadores locais

- Se os rumores forem bem fundamentados e estiver em curso um projeto que possa ter um impacto na mão de obra em termos do seu efeito potencial, a Direção Local tem a obrigação de informar os representantes locais o mais rapidamente possível (ver decisão prevista). No caso de mais do que um país ser afetado, essa informação deve ser coordenada e fornecida aos representantes dos trabalhadores em todos os países em causa e ao CEE/CSL dentro do mesmo prazo. A informação local diz respeito, em particular, ao impacto do projeto de spin-off nas instalações locais que serão afectadas.

### Representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração

- A administração deve informar os membros do conselho de administração sobre a estratégia da empresa e quaisquer planos susceptíveis de afetar a força de trabalho numa fase muito precoce e muito antes de qualquer decisão final.

## Direitos e ação dos trabalhadores

### Conselhos de empresa europeus Conselhos de empresa SE

- Logo que os rumores pareçam ter algum fundamento, os membros do CEE/SE devem confrontar a direção com as informações já obtidas e solicitar mais pormenores, incluindo, se for caso disso, a informação e a consulta formais do CEE/SE. Isto pode ser feito numa reunião regular ou através do Comité Restrito, do Secretário, do Presidente ou de outro porta-voz entre reuniões.
- Entre em contacto com o seu coordenador sindical e a sua federação sindical europeia para obter todas as informações de todos os sindicatos envolvidos e começar a preparar uma resposta sindical conjunta

### Representações dos trabalhadores locais

Transnational Restructuring Navigator

Logo que os rumores pareçam ter alguma substância, os representantes locais dos trabalhadores devem confrontar a direção com as informações já obtidas e pedir mais pormenores, incluindo - quando apropriado - a informação e consulta formais. Isto pode ser feito nas reuniões regulares dos órgãos representativos locais ou através do seu secretário, presidente ou outro porta-voz nos intervalos das reuniões. Pode igualmente ser efectuado por delegados sindicais individuais ou pelos membros do CEE/SE do Comité de Fiscalização da EFTA que representam o país em causa.

- Todas as informações obtidas a nível local devem ser sistematicamente partilhadas com os membros do CEE/SE WC dos outros países. Deste modo, será possível ter uma ideia muito rápida do carácter transnacional e da dimensão real da eventual cisão.

### Representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração

- Os representantes dos trabalhadores no conselho de administração têm acesso à mesma informação que os representantes dos acionistas. Se houver rumores sobre uma possível cisão e esse plano ainda não tiver sido comunicado ao conselho de administração, a questão pode ser levantada na reunião seguinte, solicitando a divulgação completa do plano de negócios. Se, no entanto, esse plano já tiver sido partilhado com o conselho de administração, podem ser enviados sinais ao CEE, aos representantes locais dos trabalhadores e/ou aos responsáveis sindicais de que essa reestruturação está efetivamente a ser preparada.
- Atenção: podem aplicar-se regras específicas em matéria de confidencialidade.

## Ação sindical

### Conselhos de empresa europeus Conselhos de empresa SE

- Contactar a respectiva Federação Europeia de Sindicatos: Verificar e seguir qualquer código de conduta/política da Federação Europeia de Sindicatos existente aplicável em caso de spin-off e/ou qualquer acordo-quadro transnacional pré-existente ou documento semelhante específico da empresa.
- Os coordenadores do CEE devem cooperar estreitamente com a FET e os membros do CEE nos países em causa.

### Representações dos trabalhadores locais

- Os rumores podem ter ou não fundamento. Por conseguinte, a primeira missão consiste em recolher o máximo de informações possíveis para fundamentar as suas suposições. As acções possíveis incluem o intercâmbio com os trabalhadores em causa e a verificação das fontes disponíveis ao público (imprensa, sítio Web da empresa, ...).

### Representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração

Transnational Restructuring Navigator

Em alguns casos, os dirigentes sindicais podem ter um mandato na direção da empresa. Se não for esse o caso, será essencial um contacto próximo com os representantes dos trabalhadores que fazem parte do conselho de administração. Tal permitirá verificar rapidamente os rumores e, caso se confirmem, preparar as etapas seguintes (ver as secções seguintes do calendário).

## Papel das autoridades públicas

### Conselhos de empresa europeus Conselhos de empresa SE

- Nesta fase, as autoridades públicas não têm qualquer papel a desempenhar.

### Representações dos trabalhadores locais

- Nalguns países, quando está em causa uma grande parte dos trabalhadores, as autoridades públicas podem ser chamadas a intervir. Para se preparar para essa intervenção numa fase posterior, consulte a legislação nacional para saber quais as regras aplicáveis e os procedimentos a seguir.
- As leis e regulamentos relativos à **transferência de actividades para uma empresa diferente** podem ser de particular interesse.

### Representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração

- No caso de um impacto potencialmente significativo na mão de obra, os representantes dos trabalhadores no conselho de administração podem já avisar a direção de que as autoridades públicas podem ter de ser informadas.

# Further reading and resources

SPIN-OFF AQUISIÇÃO/CONQUISTA

**Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses**

Tipo: Sítio Web

Categoria: Jurídico

Idioma: Inglês

Acesso: Público