



# DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

## SEPARATA

### SUMÁRIO

**Projeto de lei n.º 587/XIII (2.ª):**

*Altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento (BE).*

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES  
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE  
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 26 de julho a 25 de agosto de 2017, o diploma seguinte:

*Projeto de lei n.º 587/XIII (2.ª) — Altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento (BE).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: [10ctss@ar.parlamento.pt](mailto:10ctss@ar.parlamento.pt); ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

**PROJETO DE LEI N.º 587/XIII (2.ª)****ALTERA O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO**

## Exposição de motivos

A Diretiva 77/187/CEE, de 14 de fevereiro de 1977, foi a primeira que versou, a nível europeu, sobre a matéria da proteção dos trabalhadores em casos de mudança de empresário, pretendendo incentivar a harmonização das disposições legislativas nacionais relativas à manutenção dos direitos dos trabalhadores e impondo a cedentes e cessionários a obrigação de informar e consultar em tempo útil os seus representantes.

Esta Diretiva foi posteriormente alterada e modificada substancialmente pela Diretiva 98/50/CE, de 29 de junho de 1998, tendo em conta, nomeadamente, a evolução dos Estados-membros no domínio da recuperação de empresas em situação económica difícil e a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. Em março de 2001, surge a Diretiva 2001/23/CE, do Conselho, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos ou de partes de empresas ou de estabelecimentos.

Constatada a disparidade entre os regimes dos diferentes Estados-membros e as transformações ao nível das estruturas das empresas, visava-se adaptar as disposições de proteção dos trabalhadores, garantindo maior segurança e transparência jurídicas, face à jurisprudência do então Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. A Diretiva representou, por isso, um esforço para consolidar e consagrar os resultados duma longa e laboriosa construção jurisprudencial nesta matéria, com vista a assegurar uma mais densa proteção dos trabalhadores e a estabilidade do seu emprego.

Foi neste contexto que a legislação portuguesa passou a regular (nos artigos 285.º a 287.º do Código do Trabalho) o conceito jurídico e os efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento, transpondo estas Diretivas para o ordenamento interno. É evidente, pois, que o objetivo foi, desde o início, a proteção dos direitos dos trabalhadores no momento em que o estabelecimento é adquirido por uma outra empresa ou em que há um novo concessionário, garantindo a manutenção dos postos de trabalho e os direitos associados, cabendo ainda à nova empresa a responsabilidade por eventuais dívidas existentes, pelo prazo de um ano.

Contudo, têm-se observado, nos últimos anos, práticas de utilização fraudulenta desta lei, designadamente defraudando os direitos dos trabalhadores e impedindo a eficácia do princípio da estabilidade do emprego. A utilização deste mecanismo para «desembaraçar-se elegantemente e sem custos» dos trabalhadores mostra como tem sido possível, nas palavras do Juiz Conselheiro Júlio Gomes, «fazer das normas sobre transmissão de empresa ou de estabelecimento uma utilização que desvirtua por completo um dos seus escopos, a saber, a manutenção dos direitos dos trabalhadores na hipótese de transmissão» (CEJ, 2014, p.227).

De facto, um dos casos em que se assiste a este tipo de práticas é o da PT/MEO, comprada em 2015 pelo Grupo Altice. Depois de gorada uma alegada tentativa de utilizar o estatuto de «empresa em reestruturação» para despedir até 3000 trabalhadores, parece estar em curso o ficcionamento de uma «transmissão de estabelecimento» que é, na prática, uma cedência de alguns trabalhadores de determinados departamentos a empresas prestadoras de serviços (algumas do próprio Grupo PT), obrigando-os a transferirem-se para empresas que não têm a mesma consistência que a PT e que, por fragilidades patrimoniais ou outras, poderão vir a concretizar, posteriormente, os despedimentos coletivos que a PT contornou, mas sem condições para cumprir os seus deveres, designadamente ao nível das compensações e indemnizações devidas.

Com efeito, desde a sua aprovação, vêm sendo identificados os perigos que este regime poderia provocar ao facilitar a utilização destas regras da transmissão com uma finalidade «expulsiva». Como alertou o Juiz Conselheiro Júlio Gomes, o automatismo da transmissão dos contratos de trabalho para o cessionário poderia, em casos de fraude, funcionar perversamente contra os interesses do trabalhador e não como meio de proteção deste, dado que a transmissão de uma parte da empresa para um adquirente com poucos recursos significaria uma morte habilidosamente planeada dos próprios contratos de trabalho transferidos.

A utilização abusiva e perversa deste mecanismo é facilitada ainda por outras razões. Uma delas é a indeterminação do conceito de «unidade económica», que pode facilitar uma interpretação criativa (o que não quer dizer legítima à luz da atual lei) por parte de empresas que pretendam utilizar este regime de forma viciosa. Por outro lado, ao não se reconhecer explicitamente ao trabalhador, na lei portuguesa, o «direito de oposição» à transferência do contrato, facilita-se também esta utilização abusiva.

Vale a pena referir que a Diretiva 77/187/CEE não adiantou critérios exaustivos para a identificação da definição de empresa ou parte de empresa, decorrendo esses critérios, essencialmente, da jurisprudência do TJUE. Assim, a transferência de parte da empresa é, dada esta indefinição, «uma operação que se presta a ser utilizada, fraudulentamente, para expulsar do processo produtivo determinados grupos de trabalhadores» (João Reis, CEJ, 2014, p. 193).

O conceito de «unidade económica» estabelecido pelo n.º 5 do artigo 285.º do Código de Trabalho português considera «unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória». Ora, estes critérios padecem de algum relativismo, dependendo a sua interpretação da avaliação das circunstâncias singulares de cada caso concreto. Para evitar utilizações fraudulentas da lei, haveria que garantir que a entidade económica deve manter a sua identidade. Isto é, quando uma grande empresa seleciona determinados grupos de trabalhadores para serem abrangidos pela «transferência de estabelecimento», esses trabalhadores devem constituir verdadeiramente unidades económicas viáveis para prosseguirem uma atividade económica dotada de um fim próprio. Com efeito, para que possa constituir uma «unidade económica», a parte da empresa ou estabelecimento em causa deve corresponder a um conjunto de meios organizados e com autonomia suficiente para poder funcionar no mercado com independência em relação à empresa ou estabelecimento cedente, realizando de forma autossuficiente um serviço. Como sabemos, algumas das transferências de estabelecimento que se têm efetuado estão longe de corresponder a este critério.

No que diz respeito ao direito de oposição dos trabalhadores a esta transferência, a jurisprudência comunitária tem remetido esse aspeto para o direito dos Estados-membros. De facto, a Diretiva não obriga os Estados-membros a estabelecerem que, no caso de o trabalhador decidir livremente não prosseguir o contrato ou a relação de trabalho com o transmissário, o contrato ou relação de trabalho seja mantida com o transmitente, mas também não se opõe a essa disposição. Isto é, cabe aos Estados-membros estabelecer a disciplina reservada ao contrato ou à relação de trabalho com o transmitente.

Este direito de oposição já existe, todavia, noutros países. Desde 2002 que o ordenamento jurídico da Alemanha reconhece a faculdade de oposição, a exercer de forma escrita ao cedente ou ao cessionário, num determinado prazo, apontando a jurisprudência daquele país para que o exercício desse direito seja acompanhado pela manutenção do contrato de trabalho com a empresa transmitente. No Reino Unido, o direito de oposição do trabalhador é também acolhido. Em Portugal esse direito não está previsto na lei.

Na opinião de Júlio Gomes, «se um trabalhador tiver — como o nosso Supremo Tribunal afirma — o dever de continuar a trabalhar para uma pessoa com que não contratou, que não escolheu como sua contraparte contratual, então não é uma pessoa livre, mas um servo e esvazia-se por completo a asserção reiterada da OIT de que o trabalho não é uma mercadoria». Com efeito, o direito fundamental de escolha de profissão e de trabalho e o princípio da interdição de trabalho obrigatório são elementos fundamentais que não podem ser afastados pelo direito do trabalho.

Assim, se o trabalhador tiver dúvidas quanto à solvabilidade e viabilidade da empresa, ou se não confia na política de pessoal ou na organização do trabalho do transmissário, deve poder opor-se à transferência, aliás como é reconhecido pelo Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27 de maio de 2004. Este direito ganha maior relevância na medida em que se assiste, efetivamente, a práticas empresariais que deturpam o sentido da norma que estabelece a transmissão automática dos contratos de trabalho, utilizando-a para fugir à obrigação de pagar uma compensação por um despedimento coletivo ou por uma extinção de postos de trabalho.

Também a questão dos despedimentos ulteriores à transferência de estabelecimento deve ser acautelada e limitada. À luz da lei, o transmissário tem evidentemente a faculdade, desde que justificada, de despedir. Mas se o objetivo da Diretiva europeia e da sua transposição para o ordenamento interno diz respeito não apenas à transmissão da atividade mas também à continuação da relação laboral, o princípio da estabilidade

do emprego deve ter também um acolhimento específico na lei, impedindo que a figura da transferência de estabelecimento seja utilizada com esse efeito. Essa limitação pode fazer-se presumindo a ilicitude do despedimento concretizado na sequência de transmissão, sempre que verificado num determinado período decorrido após a transmissão e impedindo o novo empregador de despedir os trabalhadores em momento imediatamente posterior ao da transmissão.

A inviabilização da utilização abusiva da figura legal da transferência de estabelecimento aconselha ainda que se intervenha a outros dois níveis. Por um lado, na consagração da participação das entidades públicas, nomeadamente do ministério que tutela a área laboral, que deve ser chamado a pronunciar-se sobre a utilização deste mecanismo. O intuito fraudulento da utilização desta figura legal pode ser combatido, desde logo, garantindo a intervenção direta do Estado, à semelhança do que acontece noutras disposições da legislação laboral. Por outro lado, importa também reforçar o dever de informação que é garantido pela lei, de modo a assegurar o acesso a todas as informações de que o trabalhador e seus representantes devem dispor para poderem tomar posição sobre a transferência em causa e exercerem, se for o caso, o seu direito de oposição.

Neste sentido, são objetivos do presente projeto de lei os seguintes:

- Submeter a aplicação do regime da transmissão de empresa ou estabelecimento à obrigatoriedade de parecer favorável do Ministério do Trabalho e da Segurança Social sempre que solicitado pelas estruturas representativas dos trabalhadores;
- Consagrar, à semelhança do que ocorre em outros ordenamentos jurídicos europeus, o direito de oposição do trabalhador;
- Estabelecer como consequência do exercício do direito de oposição a opção pelo trabalhador de manutenção do contrato com a empresa transmitente;
- Delimitar e clarificar o conceito de unidade económica como uma unidade autónoma adequadamente estruturada, para efeitos de aplicação do regime de transmissão da titularidade de parte de empresa ou estabelecimento;
- Presumir ilícitos os despedimentos que tenham lugar no período de dois anos após a transmissão;
- Alargar o conteúdo do direito à informação aos trabalhadores e suas estruturas representativas sobre a transmissão e agravar as consequências em caso de incumprimento.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei altera o regime jurídico aplicável à transmissão de estabelecimento, procedendo a alterações no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 285.º e 286.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 285.º

[...]

1 – .....

2 – **Para efeitos de aplicação do número anterior e do disposto no n.º 7, entende-se que tem que ser preservada a identidade da entidade económica e que a transmissão deve integrar o conjunto de elementos constitutivos da empresa, parte de empresa ou estabelecimento.**

**3 – A transmissão da empresa ou estabelecimento prevista nos números anteriores depende de parecer favorável do ministério responsável pela área laboral, sempre que solicitado pelas estruturas representativas dos trabalhadores nos termos do disposto no artigo 286.º.**

4 – [anterior n.º 2].

5 – [anterior n.º 3].

6 – [anterior n.º 4].

7 – Considera-se unidade económica **uma entidade económica autónoma e dotada de organização própria**, constituída por um conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

**8 – Presume-se ilícito o despedimento promovido quer pela entidade transmitente quer pela entidade transmissória na sequência de transmissão de empresa, parte de empresa ou estabelecimento, no prazo de dois anos após a transmissão.**

**9 – O disposto no número anterior é aplicável ao trabalhador abrangido por despedimento coletivo na sequência da transmissão ou do exercício do direito de oposição.**

10 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3.

#### Artigo 286.º

[...]

1 – .....

**2 – A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, antes da transmissão e em tempo útil, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte e inclui a disponibilização dos contratos celebrados entre a entidade transmitente e a entidade transmissória.**

3 – .....

**4- Para efeitos de aplicação do n.º 3 do artigo 286.º, as estruturas representativas dos trabalhadores dispõem de 10 dias para solicitar, através de requerimento fundamentado, a emissão de parecer do ministério responsável pela área laboral relativamente à transmissão de empresa ou estabelecimento.**

5 – [anterior n.º 4].

6 – Constitui contraordenação **grave** a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4.»

#### Artigo 3.º

##### Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo 286.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual, com a seguinte redação:

#### «Artigo 286.º-A

##### Direito de oposição do Trabalhador

**1 – No prazo de 10 dias após a emissão de despacho favorável do ministério responsável pela área laboral, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 285.º, o trabalhador pode exercer, por escrito, o direito de oposição à transmissão do seu posto de trabalho.**

**2 – A oposição prevista no número anterior confere o direito à manutenção do contrato com a entidade transmitente ou à resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, com direito à compensação prevista no artigo 366.º.**

**3 – O direito de oposição, contemplado no n.º 1, é sujeito a forma escrita e deve conter:**

a) Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador;

c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador;

d) Declaração de discordância do trabalhador;

e) Manifestação da opção pelo exercício do direito à resolução do contrato ou à manutenção do contrato com a entidade transmitente.»

Artigo 4.º  
**Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no prazo de 5 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 18 de julho de 2017  
As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda

A DIVISÃO DE REDAÇÃO E APOIO AUDIOVISUAL.

**APRECIACÃO PÚBLICA**

Diploma:

Proposta de lei n.º \_\_\_\_/XIII (...ª)  Projeto de lei n.º \_\_\_\_/XIII (...ª)  Proposta de alteração

Identificação do sujeito ou entidade (a)

---

---

Morada ou Sede:

---

---

Local \_\_\_\_\_

Código Postal \_\_\_\_\_

Endereço Eletrónico \_\_\_\_\_

Contributo:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Data \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## Artigo 54.º

**Comissões de trabalhadores**

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

## Artigo 56.º

**Direitos das associações sindicais e contratação colectiva**

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

## REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

## Artigo 134.º

**Legislação do trabalho**

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

**Lei n.º 7/2009**

de 12 de Fevereiro

## APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

**CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

## Artigo 469.º

**Noção de legislação do trabalho**

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

## Artigo 470.º

**Precedência de discussão**

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

## Artigo 471.º

**Participação da Comissão Permanente de Concertação Social**

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

## Artigo 472.º

**Publicação dos projectos e propostas**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

## Artigo 473.º

**Prazo de apreciação pública**

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

## Artigo 474.º

**Pareceres e audições das organizações representativas**

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

## Artigo 475.º

**Resultados da apreciação pública**

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.