



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Projeto de Lei n.º 587/XIII/2.ª (BE)

Altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento

Data de admissão: 19 de julho de 2017

Projeto de Lei n.º 600/XIII/2.ª (PCP)

Clarifica e reforça a defesa dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

Data de admissão: 4 de setembro de 2017

Autora: Clara Marques
Mendes (PSD)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa
3. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
4. Enquadramento legal e doutrinário
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

PARTE I - CONSIDERANDOS

1 - Introdução

O Projeto de Lei n.º 587/XIII/2.^a (BE) deu entrada, foi admitido e anunciado em 19 de julho do corrente ano e o Projeto de Lei n.º 600/XIII/2.^a (PCP) deu entrada em 1 de setembro, foi admitido em 4 de setembro e anunciado na reunião da Comissão Permanente de 7 de setembro, sendo que, por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, ambas as iniciativas baixaram, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a), respetivamente, em 19/07/2017 e em 04/09/2017.

Em 13 de setembro, a Deputada signatária foi designada autora do parecer.

Por contemplarem matéria do âmbito laboral, as presentes iniciativas foram colocadas em apreciação pública, salientando-se que o Projeto de Lei n.º 600/XIII/2.^a (PCP) encontrando-se ainda em apreciação pública até 13 de outubro de 2017.

A discussão na generalidade destes dois projetos de lei está agendada para a sessão plenária do dia 20 de setembro.

2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

Os projetos de lei em apreciação propõem alterações aos artigos 285.º e 286.º do Código do Trabalho e o aditamento de um artigo 286.ºA, com a finalidade de, no caso do GP do BE:

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- 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.

Já o GP do PCP pretende clarificar e reforçar a defesa dos direitos dos trabalhadores confrontados com processos de transmissão de estabelecimento, designadamente:

- Garantia de manutenção de todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos;
- Garantia de aplicação dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho em vigor à data da Transmissão de Empresa ou Estabelecimento;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- Garantia expressa de direito de oposição à transmissão de estabelecimento sem perda de direitos;
- Garantia expressa de que a execução da Transmissão de Empresa ou Estabelecimento depende de parecer vinculativo do ministério responsável pela área laboral, antecedido de uma fase de negociação obrigatória com os representantes dos trabalhadores;
- Presunção da ilicitude do despedimento promovido aquando da transmissão de empresa ou estabelecimento ou nos 2 anos posteriores.

3 Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

Importa referir que os títulos das iniciativas em apreço observam o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário¹, uma vez que traduzem sinteticamente o seu objeto. Todavia, há que ter em consideração que, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei supra referida, *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

Ora, ambos os projetos de lei pretendem alterar o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, concretamente em matéria de transmissão de empresa ou estabelecimento.

¹ A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Consultada a base de dados Digesto (Diário da República Eletrónico) foi possível verificar que o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sofreu, até ao momento, 12 alterações.

Assim, caso sejam aprovadas as presentes iniciativas e deem origem a uma única lei, uma vez que têm um objeto idêntico, constituirá a mesma a sua décima terceira alteração ao Código do Trabalho, devendo essa referência constar preferencialmente do respetivo título.

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parece suscitarem outras questões em face da lei formulário.

4. Enquadramento legal e doutrinário

No que diz respeito ao enquadramento legal e doutrinário remete-se para a nota técnica que se anexa.

5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria.

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que se encontram em apreciação, na Comissão de Trabalho e Segurança Social, diversas iniciativas e petições referentes ao Código do Trabalho, mas nenhuma delas sobre matéria idêntica.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A deputada autora do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

- 1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.**
- 2. Quanto à lei formulário, o n.º 1 do artigo 6.º da referida lei formulário dispõe: *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”.***
- 3. Assim, propõe-se que, sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter o número da Ordem de alteração introduzida.**
- 4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.**

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Palácio de S. Bento, 19 de setembro de 2015

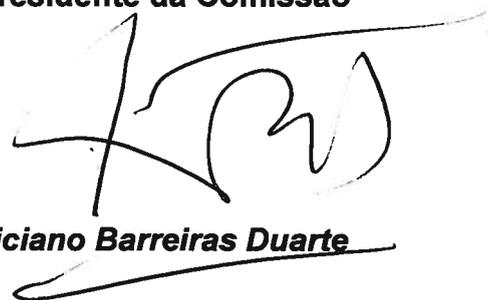
A Deputada autora do parecer

Clara Marques Mendes



O Presidente da Comissão

Feliciano Barreiras Duarte



PARTE IV- ANEXOS

Nota Técnica.

Projeto de Lei n.º 587/XIII/2.ª (BE)

Altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento

Data de admissão: 19 de julho de 2017

Projeto de Lei n.º 600/XIII/2.ª (PCP)

Clarifica e reforça a defesa dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

Data de admissão: 4 de setembro de 2017

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda (DAC), Sónia Milhano (DAPLEN), Maria Paula Faria (BIB), e Tiago Tibúrcio (DILP)

Data: 14 de setembro de 2017

I. **Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa**

O [Projeto de Lei n.º 587/XIII/2.ª \(BE\)](#), que altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento, deu entrada, foi admitido e anunciado em 19 de julho do corrente ano e o [Projeto de Lei n.º 600/XIII/2.ª \(PCP\)](#), que clarifica e reforça a defesa dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento, deu entrada em 1 de setembro, foi admitido em 4 de setembro e anunciado na reunião da Comissão Permanente de 7 de setembro, sendo que, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, ambas as iniciativas baixaram, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), respetivamente, em 19/07/2017 e em 04/09/2017. Em 13 de setembro, a Senhora Deputada Clara Marques Mendes (PSD) foi designada autora do parecer. A discussão na generalidade destes dois projetos de lei está agendada para a sessão plenária do dia 20 de setembro.

Ambos os projetos de lei propõem alterações aos artigos 285.º e 286.º do Código do Trabalho e o aditamento de um artigo 286.ºA, com a finalidade de, no caso do GP do BE:

- 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.

Já o GP do PCP pretende clarificar e reforçar a defesa dos direitos dos trabalhadores confrontados com processos de transmissão de estabelecimento, designadamente:

- Garantia de manutenção de todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos;
- Garantia de aplicação dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho em vigor à data da Transmissão de Empresa ou Estabelecimento;
- Garantia expressa de direito de oposição à transmissão de estabelecimento sem perda de direitos;

- Garantia expressa de que a execução da Transmissão de Empresa ou Estabelecimento depende de parecer vinculativo do ministério responsável pela área laboral, antecedido de uma fase de negociação obrigatória com os representantes dos trabalhadores;
- Presunção da ilicitude do despedimento promovido aquando da transmissão de empresa ou estabelecimento ou nos 2 anos posteriores.

II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

• **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

O Projeto de Lei n.º 587/XIII/2.ª é subscrito por dezoito Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) e o Projeto de Lei n.º 600/XIII/2.ª é subscrito por cinco Deputados do Partido Comunista Português (PCP), tendo sido apresentados no âmbito do poder de iniciativa da lei consagrado no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR). Efetivamente, a iniciativa legislativa é um poder dos Deputados, nos termos da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, como também dos grupos parlamentares, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

As iniciativas legislativas em apreço, que tomam a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, contêm uma exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, embora o seu título possa ser objeto de aperfeiçoamento, cumprindo, desta forma, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Não parecem infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa, pelo que observam, igualmente, os limites à admissão da iniciativa consagrados no n.º 1 do artigo 120.º do RAR.

Por contemplarem matéria do âmbito laboral, as presentes iniciativas foram colocadas em apreciação pública, nos termos e para os 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, 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). Nesse sentido, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR, o Projeto de Lei n.º 587/XIII/2.ª (BE) foi publicado na [Separata n.º 57/XIII, DAR, de 26 de julho de 2017](#), tendo estado em apreciação pública de 26 de julho a 25 de agosto de 2017, e o Projeto de Lei n.º 600/XIII/2.ª (PCP) foi publicado na [Separata n.º 69/XIII, DAR, de 13 de setembro de 2017](#), encontrando-se em apreciação pública de 13 de setembro a 13 de outubro de 2017.

• **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), designada lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, e que, por isso, deverão ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular aquando da redação final.

Assim, cumpre referir que os títulos das iniciativas em apreço observam o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, uma vez que traduzem sinteticamente o seu objeto. Todavia, há que ter em consideração que, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei supra referida, *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

Ora, ambos os projetos de lei pretendem alterar o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, concretamente em matéria de transmissão de empresa ou estabelecimento.

Consultada a base de dados Digesto (*Diário da República Eletrónico*) foi possível verificar que o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sofreu, até ao momento, 12 alterações, tendo sido alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto. Assim, caso sejam aprovadas as presentes iniciativas e deem origem a uma única lei, uma vez que têm um objeto idêntico, constituirá a mesma a sua décima terceira¹ alteração, devendo essa referência constar preferencialmente do respetivo título. De facto, embora não decorra do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário a exigência da tal referência ser feita no título, em termos de legística formal preconiza-se que *“o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração”*², no sentido de uma clara identificação da matéria objeto do ato normativo. Tem sido isso esta, aliás, a prática seguida em anteriores alterações ao Código do Trabalho.

Refira-se ainda que, por estar em causa a alteração a um código, não se mostra necessária a sua republicação para efeitos da lei formulário, enquadrando-se na exceção prevista na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º, que determina que deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a códigos.

No que respeita ao início de vigência, ambos os projetos de lei preveem que, em caso de aprovação, a entrada em vigor ocorra cinco dias após a sua publicação, o que está em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário.

¹ Encontrando-se pendentes outras iniciativas legislativas que alteram o Código do Trabalho, o número de ordem de alteração respetivo deverá ser conferido em momento posterior, nomeadamente aquando da fixação da redação final ou mesmo do envio para publicação em *Diário da República*.

² Duarte, David *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Almedina, pág. 201.

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

A legislação portuguesa regula o conceito jurídico e os efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento no [Código do Trabalho](#).

A versão inicial do Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#), regulava esta matéria nos artigos 318.º a 321.º e 675.º. Esta matéria sucedeu também, com relevantes inovações, ao artigo [37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho](#) (no que concerne ao artigo 318.º).

Deste modo, o Estado português transpôs as diretivas comunitárias sobre a matéria, cujo principal objetivo consiste na tutela dos trabalhadores afetados por estas situações de transmissão de empresa ou estabelecimento. Em termos constitucionais, esta matéria pode ser reconduzida ao âmbito das preocupações insitas ao [artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa](#), que versa sobre a “Segurança no emprego”: “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.”

O Código do Trabalho viria a ser revisto em 2009, através [da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), a qual introduziu sobretudo alterações de redação a estes artigos. Após esta revisão, esta matéria passou a estar regulada nos artigos [285.º a 287.º](#).

Da letra do artigo 285.º, n.º 1, parece resultar que o instituto da transmissão de empresa ou estabelecimento opera automaticamente, sem possibilidade de oposição dos trabalhadores. Os tribunais também secundaram este entendimento; no entanto, em 2002 (e, mais tarde, em 2004), o Supremo Tribunal de Justiça veio considerar que o empregador tem o dever de informar o trabalhador da transmissão para que este tenha a possibilidade de, se for essa a sua intenção, se opor.

Uma resenha da evolução jurisprudencial sobre este instituto pode ser encontrada no Código do Trabalho anotado de Marecos (2012), Código do Trabalho anotado de Martinez, Monteiro, Vasconcelos, Madeira de Brito, Dray e Gonçalves da Silva (2012) ou Código do Trabalho anotado e comentado de Quintas e Quintas (2012). A título de exemplo, poderá referir-se alguns acórdãos que oferecem contributos para o esclarecimento de alguns dos conceitos objeto da presente iniciativa, nomeadamente o Acórdão do STA, de 30 de outubro de 2002 (revista n.º 1579/02 da 4.ª secção), que se debruçou sobre o conceito de “estabelecimento”, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 7 de junho de 2006 (Processo 4181/2006-4), sobre o conceito de transferência de unidade económica, o mesmo sucedendo com o Acórdão do STJ, de 27 de maio de 2009, (Processo 08S3256), bem

como o Acórdão da Relação do Porto de 18 de novembro de 2013 (Processo n.º 176/11) e os acórdãos da Relação de Lisboa de 20 de abril de 2014 (Processo n.º 306/13) e de 1 de julho de 2015 (Processo n.º 49/14).

No artigo 286.º visa dar-se a conhecer, em tempo útil, os principais contornos da transferência: como a data e motivos da transmissão e as suas consequências no plano jurídico económico e social para os trabalhadores.

O artigo 286.º corresponde de um modo geral ao artigo 321.º do código inicial, visando acautelar-se os direitos dos trabalhadores no que diz respeito à manutenção do estatuto e funções dos seus representantes.

O número 4 do artigo 287.º refere-se aos membros de "estrutura de representação coletiva dos trabalhadores". O artigo 404.º deste código refere o que se entende por "estruturas de representação coletiva dos trabalhadores", identificando quais as estruturas que os representantes podem constituir para "defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses", de que são exemplo as associações sindicais.

Ao longo da sua vigência, o Código do Trabalho sofreu várias alterações desde a revisão de 2009, que se elencam de seguida. Todavia, nenhuma das alterações indicadas incidiu sobre os artigos objeto da presente iniciativa.

- [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#), que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.
- [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#), que procede à décima primeira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à quinta alteração ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e à terceira alteração ao regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro.
- [Lei n.º 8/2016, de 1 de abril](#), que procede à décima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, restabelecendo feriados nacionais.
- [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#), que procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril.
- [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#), que consagra a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, procedendo à oitava alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), que procede à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#), que procede à sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#), que procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho
- [Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro](#), que estabelece um regime temporário de pagamento dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013
- [Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto](#), que procede à quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.
- [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), que procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.
- [Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#), que regulamenta e altera o Código do Trabalho.

Em relação aos antecedentes parlamentares, o Código do Trabalho tem suscitado a apresentação de várias iniciativas legislativas ao longo das legislaturas mais recentes (contam-se [19 apenas na XII legislatura](#) e [oito na XI legislatura](#)). Todavia, nenhuma destas iniciativas teve por objeto alterações ao regime sobre o qual incidem os presentes projetos de lei.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

ANACORETA, José Pedro; **MAGALHÃES**, José Amorim – Perspectiva laboral da transmissão de estabelecimento [Em linha]. *Revista Actualidad Jurídica Uría Menéndez*. [Madrid]. N.º 17 (mayo-agosto 2007),

p. 97-101. [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em: WWW:
<URL:<http://www.uria.com/documentos/publicaciones/1733/documento/03Foro10.pdf?id=2177>>

Resumo: Segundo os autores, "as questões relacionadas com a transmissão de empresa, estabelecimento ou negócio assumem atualmente uma importância considerável, tendo em conta a frequência com que ocorrem tais situações e a crescente variedade e complexidade de modelos de transações existentes (...). O instituto da transmissão de estabelecimento surge com uma dupla missão: preservar a unidade produtiva numa situação de transferência e proteger o trabalhador, quer da eventualidade de despedimento no caso de separação entre o empregador e a unidade produtiva, quer da possível perda de condições e garantias na transição para outro empregador". O presente artigo realça a importância da jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias na evolução do conceito de transmissão de estabelecimento para efeitos laborais, bem como na evolução do direito comunitário que regula esta matéria.

Em Portugal, a matéria relativa à transmissão da empresa ou estabelecimento encontra-se regulada nos artigos 285.º e seguintes do Código do Trabalho, cujas disposições normativas visaram transpor para o nosso ordenamento jurídico a Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, 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.

GOMES, Júlio Manuel Vieira – Novas, novíssimas e não tão novas questões sobre a transmissão da unidade económica em direito do trabalho. In **Novos estudos do direito do trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. ISBN 978-972-32-1788-9. p. 89-119. Cota: 12.06.9 – 90/2010

Resumo: O autor debruça-se sobre a transmissão da unidade económica e suas consequências para os trabalhadores. Começa por referir a transposição das diretivas comunitárias para o direito interno dos Estados-Membros da União Europeia, focando o impacto muito diversificado consoante os vários Estados-Membros e os respetivos direitos nacionais. Neste âmbito são abordadas algumas questões controversas, tais como:

- Existência ou não de um direito de oposição do trabalhador à prossecução do seu contrato de trabalho com o novo empregador, na hipótese de transmissão da unidade económica, bem como as diferenças existentes nos vários Estados-Membros relativamente a esta matéria;
- Incerteza relativamente à manutenção da convenção coletiva até à entrada em vigor de uma nova convenção coletiva na empresa do transmissário, ou se a sobrevivência provisória da convenção coletiva só se justifica quando não exista qualquer convenção coletiva aplicável na empresa do transmissário;
- Qual a informação que deve ser prestada aos trabalhadores no processo de negociações que deve anteceder a transmissão, bem como as consequências do incumprimento deste dever de informação. Tais informações deverão ser prestadas tanto pelo transmitente, como pelo transmissário aos trabalhadores, devendo referir-se à data e aos motivos da transmissão e às consequências jurídicas, económicas, sociais desta, sobre os contratos e as condições de trabalho;
- Proibição dos despedimentos que tenham a sua causa na transmissão da unidade económica, pois embora se compreenda a ilicitude de tais despedimentos face ao regime protetor consignado no direito da UE, a verdade é que é muito delicado conciliar esta proibição com o poder de despedir que continua a pertencer ao transmitente, até à data da transmissão e ao transmissário após a ocorrência desta.

LOURENÇO, Rodrigo Serra - O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. N.º 1 e 2 (jan./jun.), 2009, p. 267-296. Cota: RP-172

Resumo: O autor aborda a questão do direito de oposição dos trabalhadores à transmissão dos seus contratos de trabalho, no âmbito de um processo de transmissão de estabelecimento ou empresa. Procura demonstrar a dificuldade do percurso que conduz à obtenção de uma resposta a esta questão, analisando, com o auxílio da doutrina conhecida, o respetivo enquadramento legal e a jurisprudência dos tribunais superiores portugueses, e ainda a jurisprudência comunitária, em cuja interpretação radicam, em sua opinião, tanto a génese como a solução do problema.

SOUSA, Cláudia Maria Monteiro Gomes de - A fraude à lei e o despedimento colectivo na transmissão da unidade económica. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN0872-8267. A. 17, n.º 35-36 (jan./dez.), p. 159-202. Cota: RP-577

Resumo: Neste artigo, o objetivo da autora consiste em "demonstrar que, mesmo nos casos em que o despedimento coletivo é válido, visto que estão preenchidos todos os pressupostos, este toma-se ilícito, porque a transmissão de uma empresa ou de estabelecimento nunca pode ser fundamento para o despedimento por parte do transmitente ou transmissário". Para esse efeito, apresenta soluções que podem ajudar a esclarecer as dúvidas doutrinárias e jurisprudenciais sobre o assunto.

A autora começa por fazer um breve enquadramento da situação através do recurso à análise do instituto da fraude à lei, no âmbito da transmissão da unidade económica e das teorias subjacentes, estabelecendo qual a posição da nossa doutrina relativamente a cada uma delas. Em seguida, explica o âmbito de aplicação da Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março, e, de forma abreviada, o problema da incompleta ou incorreta transposição e respetivas consequências. Por último, apresenta soluções possíveis para a identificação da relação de causalidade entre a transmissão e o despedimento.

TRANSFERS OF UNDERTAKINGS GUIDE [Em linha]. Brussels: Ius Laboris, 2009. [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em: [WWW: <URL: http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=122676&img=4424&save=true](http://www.wwf.org.uk)

Resumo: Este livro constitui um guia para as implicações no emprego da transmissão de empresa ou estabelecimento, nos Estados-Membros da União Europeia, na Rússia e na Turquia. A Diretiva 2001/23/CE, de 12 de março, visa proteger a posição dos trabalhadores nos casos de transmissões de empresa ou estabelecimento, venda de negócio, fusões ou aquisições ou, em determinadas circunstâncias, do outsourcing de determinada função. Contudo, como se pode constatar neste estudo, verifica-se uma grande flexibilidade na forma como os Estados-Membros implementaram a referida diretiva, provocando diferenças significativas que surgem principalmente devido às diversas abordagens da lei laboral subjacente. A análise da situação portuguesa, no que diz respeito a esta matéria, consta das páginas 215 a 224.

TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO [Em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2014. ISBN 978-972-9122-85-9. [Consult. 22 de ago. 2017]. Disponível em: [WWW: <URL: http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=122684&img=4431&save=true](http://www.wwf.org.uk)

Resumo: O Centro de Estudos Judiciários publicou este caderno intitulado "Transmissão de Estabelecimento", no qual reuniu diversos textos de diferentes autores relativos à transmissão de empresa e estabelecimento e direito do trabalho, nomeadamente: "Transmissão de estabelecimento: manutenção dos contratos de trabalho"; "The right of the employee to refuse to be transferred: a comparative and theoretical analysis"; "A fraude à lei e o despedimento coletivo na transmissão da unidade económica"; Contrato de prestação de serviço versus

cedência ilegal de trabalhadores: diálogo com a doutrina da transmissão de empresa"; "Transmissão da empresa ou estabelecimento, responsabilidade por créditos laborais e tutela do adquirente"; "O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho". Para além da doutrina, o presente trabalho reúne ainda bibliografia, legislação e jurisprudência sobre a matéria dos presentes projetos de lei.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Alemanha, Espanha, França e Reino Unido.

ALEMANHA

O ordenamento jurídico alemão trata desta questão na secção [613a do Código Civil](#). Nas suas seis alíneas, este estipula que a transferência não afeta o vínculo laboral com os trabalhadores (mantendo-se os seus direitos e obrigações), que têm o direito a serem informados por escrito acerca dos contornos da transferência. Em princípio, as condições contratuais não podem ser alteradas (em prejuízo do trabalhador) antes de decorrido um ano da transferência.

Este normativo prevê que os trabalhadores se possam opor à transferência, devendo para o efeito comunicar a oposição (ao transmitente ou ao adquirente) no prazo de um mês a contar da data em que foi prestada a informação referida no parágrafo anterior. Neste caso, o trabalhador continuará a relação laboral com o transmitente. Se este não estiver em condições de garantir o lugar de trabalho em causa, pode ser admitida a possibilidade de despedimento por razões operacionais.

ESPAÑA

O enquadramento desta questão em Espanha é feita pelo artigo 44 do Estatuto dos Trabalhadores, atualmente regulado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#). Este artigo reproduz o artigo com o mesmo número que constava do anterior estatuto, [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#).

Através deste normativo, que concretiza a transposição da Diretiva 2001/23/EC, de 12 de março de 2001, do Conselho, determina-se que a transferência da empresa ou de unidade produtiva autónoma não extingue a relação laboral, mantendo-se os direitos e obrigações de ambas as partes.

Os n.ºs 1 e 2 deste artigo tratam da questão do conceito da identidade da entidade económica, o n.º 5 da manutenção dos mandatos dos representantes legais dos trabalhadores e o n.º 6 dos deveres de informação dos representantes dos trabalhadores. Este último número acrescenta que, na eventualidade de inexistirem representantes legais dos trabalhadores, a obrigação referida no número anterior é devida a todos os trabalhadores que possam ser afetados pela transferência. Esta informação deve ser facultada com a “antecedência suficiente” (n.º 8).

FRANÇA

O regime jurídico aplicável em França à transmissão de empresa ou estabelecimento encontra-se nos artigos [L.1224-1 e L.1224-2 do Código Laboral](#). Estas normas traduzem, assim, para o direito francês o disposto na Diretiva 2001/23/CE do Conselho.

A aplicação do Artigo L.1224-1 implica a transferência de uma “entidade económica autónoma” e que mantenha a sua identidade, tendo também no ordenamento francês os tribunais se debruçado sobre o conceito destas entidades (ver *Cour de Cassation, Chambre sociale, du 7 juillet 1998, 96-21.451, Publié au bulletin*).

O artigo L.1224-2, introduzido no ordenamento jurídico francês no início dos anos 80, prevê obrigações do transmitente (indo, deste modo, ao encontro do que está previsto na Diretiva 2001/23/CE).

A lei francesa não parece acolher a possibilidade de oposição do trabalhador, tendo os tribunais considerado que a recusa do trabalhador em aceitar a transferência devia ser tratada como rescisão. De fora deste entendimento estava a situação em que ocorria uma alteração essencial ao contrato de trabalho, caso em que o trabalhador podia legitimamente recusar a alteração imposta pela transferência e, assim, recusá-la. No entanto, segundo refere Kessler, a jurisprudência na última década e meia tem vindo a perfilhar um entendimento diferente, deixando de equiparar a oposição a rescisão³.

Tal como acontece em Portugal, o mandato dos representantes dos trabalhadores não se altera caso a empresa ou estabelecimento mantenha a autonomia após a transmissão.

Contrariamente ao que se prevê no Código do Trabalho português, que exige um dever de informação do transmitente e do adquirente aos trabalhadores (transpondo o artigo 7.º da Diretiva 2001/23/EC do Conselho), o Código Laboral francês não prevê esta obrigação quando não existam representantes dos trabalhadores.

³ Ver Francis Kessler, 2015, “Succession and transfer of businesses in France”, in [Comparative Labor Law Dossier Succession And Transfer Of Businesses](#)

REINO UNIDO

No Reino Unido, esta matéria encontra-se regulada pelo [*Transfer of Undertakings \(Protection of Employment\) Regulations 2006 \(também conhecido como TUPE 2006\)*](#). Este diploma foi atualizado e alterado em 2014 pelo [*Collective Redundancies and Transfer of Undertakings \(Protection of Employment\) \(Amendment\) Regulations 2014*](#).

Este normativo visa, assim, garantir os direitos e obrigações de transferência de emprego quando ocorre uma transferência relevante, em particular na eventualidade de empresas insolventes, oferecendo proteção contra despedimentos como resultado direto de uma transferência (embora estes sejam aceites sob determinadas condições).

O TUPE 2006 é omissivo em relação à manutenção dos mandatos dos representantes dos trabalhadores.

O dever de informação dos trabalhadores (com ou sem mandato representativo), tanto do transmitente como do adquirente, está previsto nos pontos 13, 15 e 16 do TUPE 2006.

Os trabalhadores que se oponham à transferência não poderão continuar a trabalhar para o transmitente. Esta recusa é tratada como rescisão, não podendo os trabalhadores em causa invocar a ilicitude do despedimento ou indemnizações, conforme se pode ler no [site](#) que o Governo dedica a esta regulamentação.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

• Iniciativas legislativas e Petições

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que se encontram em apreciação, na Comissão de Trabalho e Segurança Social, diversas iniciativas e petições referentes ao Código do Trabalho, mas nenhuma delas sobre matéria idêntica.

V. Consultas e contributos

• Consultas obrigatórias

Em 8 de setembro de 2017, o Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição, relativamente ao Projeto de Lei n.º 600/XIII/2.ª (PCP),

solicitando o envio dos respetivos pareceres no prazo de 20 dias, nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de Agosto, e do n.º 4 do artigo 118.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores. Os pareceres enviados serão disponibilizados para consulta na página da [Internet](#) desta iniciativa.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Em sede de apreciação pública do Projeto de Lei n.º 587/XIII/2.ª (BE), foram remetidos dois contributos, da CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional) e da USI (União de Sindicatos Independentes), que podem ser consultados neste [link](#).

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em face da informação disponível não é possível determinar ou quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa legislativa.

