

PARECER CONJUNTO

Projeto de Lei n.º 414/XIV/1.ª (BE) - Densifica o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento clarificando a sua aplicação nas situações de fornecimento de serviços de vigilância, alimentação ou limpeza (16.ª alteração do Código do Trabalho)

Projeto de Lei n.º 448/XIV/1.ª (PS) - Introduce uma norma interpretativa do artigo 285.º do Código do Trabalho, tornando obrigatória a sua aplicação à adjudicação, por concurso público, de prestações de serviços públicos

**Autora: Deputada
Olga Silvestre (PSD)**



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

- Nota prévia
- Âmbito das Iniciativas
- Enquadramento legal
- Análise das iniciativas
- Contributos da sociedade
- Conformidade com os requisitos formais

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA RELATORA

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

PARTE I

NOTA PRÉVIA

O Grupo Parlamentar (GP) do BE apresentou o Projeto de Lei nº 414/XIV/1.^a e o Grupo Parlamentar (GP) do PS apresentou o Projeto de Lei nº 448/XIV/1.^a, com vista a alterar o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Os dois projetos de lei visam proteger melhor os direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento.

O Projeto de Lei do GP do BE altera os artigos 285.º e 286.º-A do Código do Trabalho, a fim de evitar situações de não reconhecimento de direitos laborais.

O Projeto de Lei do GP do PS propõe o aditamento de uma regra interpretativa do artigo 285.º do Código do Trabalho, que determine a sua aplicação às situações de alteração dos concessionários de serviços públicos e às situações de transmissão de trabalhadores para outros estabelecimentos para exercício das mesmas funções no mesmo local.

ÂMBITO DAS INICIATIVAS

As duas iniciativas legislativas visam alterar o Código do Trabalho para melhorar a proteção dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento.

ENQUADRAMENTO LEGAL

O enquadramento legal, internacional e doutrinário encontra-se disponível na nota técnica conjunta dos projetos de lei em apreço, elaborada pelos Serviços da Assembleia da República e disponível na parte IV – Anexos.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Refira-se que estes projetos de lei serão discutidos na generalidade conjuntamente com o Projeto de Lei n.º 503/XIV/1.ª (PCP) - «Defende e reforça os direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento, no setor privado ou no setor público, por adjudicação de fornecimento de serviços que se concretize por concurso público, ajuste direto ou qualquer outro meio previsto», na Sessão Plenária de 24 de setembro de 2020.

ANÁLISE DAS INICIATIVAS

As iniciativas *sub judice* pretendem melhorar e clarificar as obrigações e direitos em causa nas transmissões de empresa ou estabelecimento reguladas no Código do Trabalho.

Note-se que na Legislatura passada foi publicada a Lei n.º 14/2008, de 19 de março, que alterou o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforçou os direitos dos trabalhadores.

CONTRIBUTOS DA SOCIEDADE

A consulta pública obrigatória por determinação constitucional ocorreu de 18 de junho de 2020 a 18 de julho de 2020, tendo sido recolhidos diversos contributos quantos aos dois Projetos de Lei.

CONFORMIDADE COM OS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

Os projetos em apreço respeitam genericamente os requisitos formais, devendo ser feitos os ajustes necessários, nomeadamente quanto à formulação do título e entrada em vigor, nos termos sugeridos na nota técnica, para a qual novamente se remete.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA RELATORA

A signatária do presente Parecer exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião, reservando-se para o debate em Plenário.

PARTE III – CONCLUSÕES

1 – Os Grupos Parlamentares subscritores das iniciativas objeto do presente Parecer apresentaram os seus Projetos de Lei visando alterar as regras e clarificando a interpretação das mesmas em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento;

2 – A Comissão de Trabalho e Segurança Social é de Parecer que os Projetos de Lei *sub judice* estão em condições de subir a Plenário da Assembleia da República para discussão e votação na generalidade.

PARTE IV – ANEXOS

Nota Técnica

Palácio de São Bento, 23 de setembro de 2020

A Deputada autora do Parecer

Olga Silvestre



O Presidente da Comissão

Pedro Roque



Projeto de Lei n.º 414/XIV/1.ª (BE)

Densifica o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento clarificando a sua aplicação nas situações de fornecimento de serviços de vigilância, alimentação ou limpeza (16.ª alteração do Código do Trabalho)

Data de admissão: 3 de junho de 2020

Projeto de Lei n.º 448/XIV/1.ª (PS)

Introduz uma norma interpretativa do artigo 285.º do Código do Trabalho, tornando obrigatória a sua aplicação à adjudicação, por concurso público, de prestações de serviços públicos

Data de admissão: 15 de junho de 2020

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

I. Análise da iniciativa

II. Enquadramento parlamentar

III. Apreciação dos requisitos formais

IV. Análise de direito comparado

V. Consultas e contributos

VI. Avaliação prévia de impacto

VII. Enquadramento bibliográfico

Elaborado por: Lia Negrão (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Pedro Braga Carvalho (DILP), Helena Medeiros (BIB), Pedro Silva e Josefina Gomes (DAC)

Data: 30/06/2020

I. Análise da iniciativa

- **A iniciativa**

1) No âmbito do Projeto de Lei n.º 414/XIV/1.^a (BE), os proponentes começam por referir que o conceito jurídico e os efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento (contemplados nos artigos 285.º e 287.º do Código do Trabalho) visam 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 após a transmissão de empresa ou estabelecimento. Na exposição de motivos referem que, em 2018, foram introduzidas alterações ao regime da transmissão de estabelecimento de modo a garantir explicitamente que, nos casos em que a exploração de um determinado estabelecimento ou a prestação de um determinado serviço é transferida de uma empresa para outra, os trabalhadores não só mantêm os seus postos de trabalho, como todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente: retribuição, antiguidade, categoria profissional, conteúdo funcional e benefícios sociais. Não obstante, os proponentes referem que nos últimos anos têm sido adotadas práticas de utilização fraudulenta desta lei, designadamente defraudando os direitos dos trabalhadores e impedindo a eficácia do princípio da estabilidade do emprego, em particular nos concursos para prestação de serviços de segurança, limpeza e alimentação.

O projeto de lei em análise estrutura-se em três artigos: o primeiro estabelece o seu objeto, o segundo determina as alterações aos artigos 285.º e 286.º-A do Código do Trabalho e o último a entrada em vigor do diploma.

2) De acordo com os proponentes do **Projeto de Lei n.º 448/XIV/1.^a (PS)**, o Código do Trabalho prevê a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de estabelecimento, destarte, verificam-se situações de não reconhecimento destes direitos no caso de trabalhadores que, prestando o mesmo serviço, no mesmo local e

nas mesmas condições, mudam de entidade empregadora, seja por via da contratação pública, seja por via da contratação de empresas concorrentes na prestação de serviços.

Nessa ótica, os subscritores da iniciativa legislativa propõem a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou de um cliente, pela empresa empregadora, contando que o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova empresa ou seja assumida pela entidade a quem os serviços sejam prestados.

Em conclusão, os proponentes propõem o aditamento de uma norma interpretativa ao Código do Trabalho que contemple a aplicação do artigo 285.º, n.º 1, do Código do Trabalho às situações de alteração dos concessionários de serviços públicos e às situações de transmissão de trabalhadores para outros estabelecimentos para exercício das mesmas funções no mesmo local.

O projeto de lei em análise estrutura-se em três artigos, delimitando o primeiro artigo o seu objeto, estabelecendo o segundo artigo o aditamento proposto à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o último artigo estabelece a data da produção de efeitos desta norma interpretativa.

- **Enquadramento jurídico nacional**

A legislação portuguesa regula o conceito jurídico e os efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento no atual [Código do Trabalho](#) (CT2009), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A versão inicial do [Código do Trabalho](#) (CT2003), 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](#)¹ (no que concerne ao artigo 318.º).

Deste modo, o Estado português transpôs [a Diretiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977](#)² (alterada pela [Diretiva 98/50/CE do Conselho de 29 de Junho de 1998](#), e posteriormente revogada pela [Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001](#)), 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 ínsitas 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)

¹ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969

² Relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos

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 das iniciativas em análise, 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 citado 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.

Recorde-se que, na passada legislatura, a matéria em análise foi objeto de alterações através dos Projetos de Lei n.ºs 587/XIII, 600/XIII, 603/XIII e 606/XIII, dando [origem à Lei n.º 14/2008, de 19 de março](#) que altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforça os direitos dos trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

A presente iniciativa será discutida na generalidade na reunião plenária de quinta-feira, 24 de setembro, em conjunto com o [Projeto de Lei n.º 503/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Defende e reforça os direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento, no setor privado ou no setor público, por adjudicação de fornecimento de serviços que se concretize por concurso público, ajuste direto ou qualquer outro meio previsto.

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a existência de qualquer petição pendente sobre esta temática.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na presente Legislatura, foram apresentadas as seguintes iniciativas sobre matéria idêntica ou conexas:

- [Projeto de Resolução 191/XIV/1.ª \(BE\)](#)- «Recomenda ao Governo a imposição de normas anti abuso nos concursos públicos promovidos para contratação de empresas de segurança, limpeza e outros serviços, garantindo o cumprimento da legislação laboral e do regime jurídico da transmissão de estabelecimento» e [Projeto de Resolução 252/XIV/1.ª \(PCP\)](#)- «Recomenda ao Governo que trave os atropelos laborais no sector da vigilância e limpeza» aprovados com os votos a favor do PSD, BE, PCP, CDS-PP, PAN, PEV, CH e Joacine Katar Moreira (Ninsc), com os votos contra do PS e com a abstenção do IL, e que resultaram na [Resolução da Assembleia da República n.º 24/2020](#)- «Recomenda ao Governo medidas de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores do setor da vigilância e limpeza».

Na XIII Legislatura, foram apresentadas as seguintes iniciativas sobre transmissão de empresa ou estabelecimento:

– [Projeto de Lei n.º 606/XIII/3.ª\(PS\)](#)- «Altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento», em conjunto com o [Projeto de Lei n.º 587/XIII/2.ª\(BE\)](#)- «Altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento», com o [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» e com o [Projeto de Lei n.º 603/XIII/2.ª \(PAN\)](#)- «Altera o Código do Trabalho, modificando o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento», que depois de aprovados na generalidade, foram apreciados e votados indiciariamente no [Grupo de Trabalho – Transmissão de Empresa ou Estabelecimento](#), constituído para o efeito na esfera da Comissão de Trabalho e Segurança Social, e que estiveram na origem da [Lei n.º 14/2018, de 19 de março](#)- «Altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforça os direitos dos trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro».

Por outro lado, deu igualmente entrada na anterior Legislatura a [Petição n.º 416/XIII/3.ª](#) - «Solicitam alteração legislativa à figura da «transmissão de estabelecimento ou empresa» regulada no Código do Trabalho», subscrita pelas Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores (ERCT) da PT e outros, num total de 8.361 assinaturas.

III. Apreciação dos requisitos formais

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

O Projeto de Lei n.º 414/XIV/1.ª é apresentado por dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) e o Projeto de Lei n.º 448/XIV/1.ª é apresentado por quatro Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista (PS), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo

119.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de 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 RAR, e 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 RAR.

As iniciativas encontram-se redigidas sob a forma de artigos, são precedidas de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, embora possam ser objeto de aperfeiçoamento em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

Encontram-se igualmente respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR – ambos os projetos de lei definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parecem não infringir princípios constitucionais.

A Constituição estabelece, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores e os sindicatos participarem na elaboração de legislação do trabalho, na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º. Para este efeito, foi promovida a apreciação pública dos projetos de lei, de 18 de junho de 2020 a 18 de julho de 2020, através da sua publicação na Separata da Série II do *Diário da Assembleia da República* n.º 23/XIV, de 18 de junho de 2020, nos termos do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Projeto de Lei n.º 414/XIV/1.^a (BE) deu entrada a 29 de maio de 2020. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) a 3 de junho de 2020, por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, tendo sido, nesse mesmo dia, anunciado em sessão plenária.

O Projeto de Lei n.º 448/XIV/1.ª (PS) deu entrada a 10 de junho de 2020. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) a 15 de junho de 2020, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária de 17 de junho de 2020.

- **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](#), de ora em diante designada como 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.

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conformes ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da referida lei, «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».

Os presentes projetos de lei introduzem alterações ao Código do Trabalho, elencando o Projeto de Lei n.º 414/XIV/1.ª (BE), corretamente, os atos legislativos que procederam a alterações anteriores àquele diploma (v. o artigo 1.º).

O Projeto de Lei n.º 448/XIV/1.ª (PS), por sua vez, não faz qualquer referência ao número de ordem de alteração, nem aos atos legislativos que procederam a alterações anteriores.

A este respeito, fazemos notar que a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do Diário da República Eletrónico, atualmente acessível de forma gratuita e universal, pelo que, por motivos de segurança jurídica e para tentar

manter uma redação simples e concisa, nos parece mais seguro e eficaz não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações (ou o número de ordem da alteração), nos casos em que as iniciativas incidam sobre códigos, «leis» ou «regimes gerais», «regimes jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante, como é o caso.

Assim, sem prejuízo de o autor do Projeto de Lei n.º 414/XIV/1.ª (BE) pretender manter a indicação do número de ordem de alteração e do elenco de diplomas que procederam a alterações anteriores ao Código do Trabalho, parece ser desaconselhável tal referência.

Relativamente ao título das iniciativas, de referir que, de acordo com as regras de legística aplicáveis, o mesmo deve proceder à identificação dos diplomas alterados – neste caso, o Código do Trabalho – mantendo-se, sempre que possível, curto em extensão.

Desta forma, caso seja aprovado, em especialidade, um texto único com todas as normas constantes das presentes iniciativas, sugere-se que seja adotado o seguinte título:

«Densifica o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento, clarificando a sua aplicação em várias situações de contratação de serviços, alterando o Código do Trabalho»

Caso venham a ser aprovadas em votação final global, ambas as iniciativas devem ser publicadas sob a forma de lei na 1.ª série do *Diário da República*, conforme disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Relativamente ao seu início de vigência, o n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário prevê que os atos legislativos «*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação*».

O Projeto de Lei n.º 414/XIV/1.ª (BE) prevê, no artigo 3.º, a sua entrada em vigor «*no prazo de 5 dias após a sua publicação*», não fixando o dia em que a mesma deverá ocorrer. Assumindo-se ser intenção do autor remeter para o quinto dia após a publicação (numa formulação habitual nas normas de início de vigência), por motivos de segurança

jurídica, sugere-se a concretização da norma, através da seguinte alteração, assinalada a *negrito*:

«O presente diploma entra em vigor no **quinto dia** após a sua publicação.»

O Projeto de Lei n.º 448/XIV/1.^a (PS), prevendo embora a data de início de produção de efeitos³, não indica a data da sua entrada em vigor, pelo que o seu início de vigência terá igualmente lugar no quinto dia após a publicação, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 2.º da referida lei formulário⁴

Na presente fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos suscitam outras questões em face da referida lei formulário.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

A garantia do direito ao trabalho atravessa na União Europeia o desiderato, definido pelos seus tratados fundadores, de promoção de um nível elevado de emprego. Do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) resulta, a este respeito, que a União, não detendo nesta matéria competências exclusivas ou partilhadas, pode todavia imprimir no mercado interno “medidas para garantir a coordenação das políticas de emprego dos Estados--Membros, definindo, nomeadamente, as diretrizes para essas políticas” (artigo 5.º, número 2). Não por acaso, também, o mesmo Tratado reserva ao Emprego um título, o Título IX, compreendendo os artigos 145.º a 150.º, em cujo texto pendular se pode ler que “os Estados-Membros e a União empenhar-se-ão, nos termos do presente título, em desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego e, em especial, em promover uma mão-de-obra qualificada, formada e suscetível de adaptação, bem como mercados de trabalho que reajam rapidamente às mudanças

³ Cfr. o artigo 3.º do projeto de lei, que dispõe o seguinte: «a norma aditada pelo artigo anterior tem natureza interpretativa, produzindo efeitos desde a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»

⁴ Dispõe a citada norma da lei formulário: «Na falta de fixação do dia, os diplomas referidos no número anterior entram em vigor, em todo o território nacional e no estrangeiro, no quinto dia após a publicação.»

económicas, tendo em vista alcançar os objetivos enunciados no artigo 3.º do Tratado da União Europeia”.

Além deste, tanto o Tratado da União Europeia como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia contêm, diretamente ou por via remissiva, um acervo de disposições cujo escopo se identifica pela garantia, dignificação e promoção do direito do trabalho. Assim, por relação ao [Tratado da União Europeia](#), resulta do artigo 3.º, número 3 o empenho da União “no desenvolvimento sustentável da Europa, assente num crescimento económico equilibrado e na estabilidade dos preços, numa economia social de mercado altamente competitiva que tenha como meta o pleno emprego e o progresso social, e num elevado nível de proteção e de melhoramento da qualidade do ambiente”. O Tratado reflete, entre outros atos jurídicos, a [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#), de 1989, a qual alia a um acervo de direitos sociais do trabalho de tipo substantivo um direito à informação, consulta e participação dos trabalhadores, de exercício impostergável “por ocasião de reestruturações ou de fusões de empresas que afectem o emprego dos trabalhadores” (Ponto 18, segundo parágrafo).

Por relação à [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), nesta senda pelo direito do trabalho na União, merecem menção a “Liberdade profissional e direito de trabalhar”, consagrada no artigo 15.º, o “Direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa” (artigo 27.º) e, no artigo 30.º, a “Proteção em caso de despedimento sem justa causa”, entendida como “proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais”.

Face a esta ambiência jus fundamental, não é de estranhar o labor com que as instituições com poder legislativo na União têm redobrado esforços legislativos na aproximação da legislação do trabalho entre os Estados-Membros, como patenteia a [Directiva 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.

Este ato legislativo da União, cujo escopo abrange a “transferência para outra entidade patronal de uma empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento, quer essa transferência resulte de uma cessão convencional quer de uma fusão” (artigo 1.º, número 1), assegura, entre os seus capítulos II e III, a *manutenção dos direitos dos trabalhadores* e um *direito à informação e consulta*, concretizados, entre o mais, através das seguintes disposições normativas:

- “Os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência são, por esse facto, transferidos para o cessionário” (artigo 3.º, número 1);
- “Após a transferência, o cessionário manterá as condições de trabalho acordadas por uma convenção colectiva, nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data da rescisão ou do termo da convenção colectiva ou até à data de entrada em vigor ou de aplicação de outra convenção colectiva” (artigo 3.º, número 3);
- “A transferência de uma empresa ou estabelecimento ou de uma parte de empresa ou de estabelecimento não constitui, em si mesma, fundamento de despedimento por parte do cedente ou do cessionário” (artigo 4.º, número 1);
- “O cedente e o cessionário são obrigados a informar do seguinte os representantes dos seus trabalhadores afectados por uma transferência:
 - data efectiva ou proposta da transferência;
 - motivos de transferência;
 - consequências jurídicas, económicas e sociais da transferência para os trabalhadores;
 - medidas previstas em relação aos trabalhadores.

O cedente é obrigado a comunicar aos representantes dos seus trabalhadores essas informações em tempo útil antes da realização da transferência.

O cessionário é obrigado a comunicar essas informações aos representantes dos seus trabalhadores em tempo útil, e de qualquer modo antes que estes sejam directamente afectados pela transferência no que respeita às suas condições de emprego e de trabalho” (artigo 7.º).

Estas disposições da diretiva não prejudicam, todavia, certa maleabilidade dos Estados-Membros na sua transposição para o seu direito interno, particularmente no que é

atinente à faculdade de “os Estados-Membros pode(re)m prever que, após a data da transferência, o cedente e o cessionário sejam solidariamente responsáveis pelas obrigações resultantes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes antes da data da transferência” (artigo 3.º, número 1, segundo parágrafo), a que se alia, ainda, a possibilidade de um direito de oposição, exercido pelo trabalhador ao cedente, além da garantia de que “se o contrato de trabalho ou a relação de trabalho for rescindido pelo facto de a transferência implicar uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento do trabalhador, a rescisão do contrato ou da relação de trabalho considera-se como sendo da responsabilidade da entidade patronal” (artigo 4.º, número 2).

A oposição do trabalhador à transmissão do seu vínculo laboral constitui matéria, ela mesma, burilada pelo Tribunal de Justiça da União Europeia no célebre [acórdão Katsikas de 16 de dezembro de 1992 \(Processos apensos C-132/91, C-138/91 e C-139/91\)](#), cuja decisão estatui que “as disposições do n.º 1 do artigo 3.º da Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos, devem ser interpretadas no sentido de que não obstam a que um trabalhador empregado pelo cedente à data da transferência da empresa, na aceção do n.º 1 do artigo 1.º da directiva, se oponha à transferência do seu contrato ou da sua relação laboral para o cessionário. A directiva não obriga, no entanto, os Estados-membros a prever que, na hipótese de o trabalhador decidir livremente não manter o contrato ou a relação laboral com o cessionário, o contrato ou a relação de trabalho se mantêm com o cedente. Também não se opõe a isso. No caso vertente, compete aos Estados-membros determinar o destino reservado ao contrato ou à relação laboral com o cedente”.

A matéria da transmissão de empresas e a sequela dos vínculos pré-existentes do cedente para o cessionário constitui ainda objeto lateral da Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Realizar o programa comunitário de Lisboa em prol do crescimento e do emprego - Transmissão de empresas - Continuidade pela renovação

([COM/2006/0117 final](#)), relativa à criação de condições propícias à transmissão de empresas, integrada na estratégia Europa 2020.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Alemanha, Espanha, França. Foi igualmente feita uma descrição sumária da legislação relevante do Reino Unido.

ALEMANHA

O ordenamento jurídico alemão trata desta questão na *Section 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.º](#) do Estatuto dos Trabalhadores, atualmente regulado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#), 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. Em termos de garantias dos trabalhadores, este diploma determina a manutenção das condições de trabalho, incluindo as decorrentes dos acordos coletivos em vigor à data da transferência, bem com a responsabilidade solidária do transmitente e do adquirente no que diz respeito a dívidas laborais e à segurança social prévias à transferência.

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 as 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 (unilateral). 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 rescisão⁵.

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 da Diretiva 2001/23/EC do Conselho), o Código Laboral francês não prevê esta obrigação quando não existam representantes dos trabalhadores.

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).

⁵ Ver Francis Kessler, 2015, “Succession and transfer of businesses in France”, in [*Comparative Labor Law Dossier Succession And Transfer Of Businesses*](#)

O artigo 7 do TUPE 2006 trata de um despedimento relacionado com a transferência relevante, determinando o seu enquadramento como «despedimento injusto» (*unfair dismissal*).

No que concerne aos acordos coletivos, contempla-se no artigo 5 que os acordos celebrados entre o transmitente e um sindicato são transferidos, como se fizessem parte o acordo. Deste modo, os direitos contidos nesses acordos coletivos são protegidos. Todavia, os direitos contidos nos acordos coletivos que ainda não tenham entrado em vigor à data da transferência não serão transferidos, a menos que o adquirente seja parte no acordo coletivo (esta nova norma do TUPE 2006 – artigo 4-A - reflete a decisão do [TJUE no processo *Alemo-Herron v. Parkwood Leisure Ltd*](#)).

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.

De acordo com a informação prestada pelo [site do Governo](#) sobre esta regulamentação, 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.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a 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 do Código do Trabalho. Foi promovida a apreciação pública das iniciativas, através da publicação na [Separata n.º 23](#), de 18 junho de 2020, ambas pelo período de 30 dias, até 18 de julho de 2020, de acordo com o artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República.

Foram remetidas 7 (sete) pronúncias escritas para o Projeto de Lei n.º 414/XIV/1.ª (BE), manifestando a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, o SITAVA- Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e a CIP- Confederação Empresarial de Portugal uma opinião em geral contrária à iniciativa, sendo que a CIP refere «[...] que a apresentação de diplomas legislativos, seja de que natureza forem, com base em meras conjeturas alicerçadas em supostos factos, é um mau princípio. Mas constitui, também, um mau princípio, proceder a sucessivas alterações legislativas, mormente no domínio laboral, sem aguardar algum tempo para que a legislação em vigor produza efeitos». Já as restantes pronúncias, partindo da posição inicial da CGTP-IN, defendem que «[...] sem deixar de reconhecer as boas intenções subjacentes a este Projeto, assentes na vontade de resolver de forma expedita um problema grave que aflige os trabalhadores envolvidos nas sucessivas adjudicações de fornecimento de serviços, [...] discorda da proposta apresentada, na medida em que se mostra suscetível de criar novos problemas, ao potenciar a utilização perversa do regime da transmissão de empresas».

Adicionalmente, o contributo do cidadão Alexandre José Ferreira de Abreu manifesta uma posição globalmente favorável ao projeto de lei em apreço indicando, no entanto, que « [...] deverá ser melhorado, no sentido de fazer uma clara distinção, por um lado o tratamento das situações de transmissão/reversão de estabelecimentos e atividades de *front-office* e *back-office* [...] [e] o tratamento das situações envolvendo entidades públicas e contratos sujeitos ao direito administrativo, com uma remissão para a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas [...]».

De igual modo, foram submetidas 7 (sete) pronúncias escritas para o Projeto de Lei n.º 448/XIV/1.ª (PS) sendo que a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

(CGTP-IN), a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira e o SITAVA- Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos manifestam uma opinião de modo geral contra a iniciativa legislativa sendo que a CGTP-IN afirma que « [...] discorda deste Projecto, considerando que não consagra a forma mais adequada de resolver um problema que é real e afecta injustamente os direitos de muitos trabalhadores». A CIP- Confederação Empresarial de Portugal manifesta uma opinião favorável ao projeto lei em apreço e o cidadão João Bernardo sugere a seguinte redação para o propugnado artigo 11.º-A: «Para além do anunciado em texto anterior, para que não reste qualquer dúvida quanto à definição de transmissão de estabelecimento, clarifica-se que os trabalhadores fazem parte do conceito de unidade económica de uma empresa, pelo que deverão ser transmitidos, salvo o trabalhador expresse por escrita vontade contrária».

Todas as pronúncias e pareceres recebidos foram disponibilizados na página eletrónica da Assembleia da República, no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na I Sessão Legislativa](#).

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento, pelos proponentes dos [Projetos de Lei n.º 414/XIV/1.ª \(BE\)](#) e [n.º 448/XIV/1.ª \(PS\)](#), da ficha de avaliação prévia de impacto de género da presente iniciativa, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado uma valoração neutra do impacto de género, com a particularidade de os proponentes do Projeto de Lei n.º 414/XIV/1.ª (BE) reputarem como positivo o seguinte critério: «Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?»

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

VII. Enquadramento bibliográfico

AMADO, João Leal – Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição *ma non troppo*? **Questões Laborais**. Coimbra: ISSN 0872-8267. Ano 25, nº 53 (jul.-dez. 2018), p. 43-64. Cota: RP-577.

Resumo: Este texto aborda «o novo regime jurídico da transmissão da unidade económica e seus efeitos nos contratos de trabalho, constante da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, [que] consagra (...) o direito de oposição do trabalhador à transmissão da sua posição contratual para o adquirente da empresa, estabelecimento ou unidade económica. Tem-se discutido, sobretudo, o alcance do disposto no novo art.º 286.º- A do Código do Trabalho, quanto aos fundamentos que poderão legitimar tal oposição. Este texto procura dar um contributo para essa discussão, dialogando com a doutrina entretanto publicada sobre o referido diploma».

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Transmissão da unidade económica e suas implicações no Contrato de Trabalho : jurisprudência do TJUE e jurisprudência nacional. **Questões Laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. Ano 24, nº 50 (jan-jun. 2017), p. 19-36. Cota: RP-577.

Resumo: Os autores vão abordar o regime jurídico da transmissão da unidade económica previsto nos artigos 285.º a 287.º do Código do Trabalho em conjunto com a Diretiva 2001/23/CE e as interpretações que dela têm vindo a ser feitas pelo Tribunal

de Justiça da União Europeia. Pretende-se, neste estudo, identificar as «linhas mais comuns, no que concerne às questões mais controversas que este regime tem vindo a levantar e a sua abordagem quer pelo TJUE quer pelos tribunais portugueses».

São identificadas e abordadas como questões controversas: o conceito de transmissão de unidade económica; a problemática do despedimento motivado pela transmissão; o eventual reconhecimento ao trabalhador de um direito de oposição à transmissão e o direito à informação e consulta na pendência da transmissão.

FERNANDES, António Monteiro – Alguns aspectos do novo regime jurídico-laboral da transmissão de empresa ou estabelecimento. **Questões Laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. Ano 25, nº 53 (jul.-dez. 2018), p. 7-41. Cota: RP-577.

Resumo: Este texto aborda as questões suscitadas pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, a propósito da transmissão da unidade económica e seus efeitos laborais. O autor vai abordar: 1 – a segurança do emprego, liberdade de trabalho, liberdade de empresa; 2 – a “transmissão” como mecanismo; 3- o objeto de transmissão. Este estudo conjuga o direito nacional, com a Diretiva 2001/23/CE do Conselho de 12 de março e com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e dos tribunais nacionais.

NEVES, Ana Fernanda – O alcance da tutela de normas laborais na contratação pública. In **Comentários à Revisão do Código dos Contratos Públicos**. Lisboa: AAFDL, 2017. ISBN 978-972-629-166-4. P. 153-183. Cota: 12.06.1 – 29/2018.

Resumo: A autora, no seu artigo, vai analisar a influência da adoção de normas laborais na contratação pública. Neste âmbito são abordadas as seguintes matérias:

- A aproximação da contratação pública aos «objetivos regulatórios do direito do trabalho»;
- O controlo da observância das normas laborais como «princípio da contratação pública»;

- Os momentos da relevância dos parâmetros laborais (participação no procedimento dos operadores económicos; admissibilidade das respetivas propostas; adjudicação e o curso da execução do contrato celebrado);
- Os parâmetros laborais atendíveis;
- Os limites à relevância dos parâmetros laborais.

A autora conclui que «o enunciado do princípio (de que as entidades adjudicantes devem assegurar que os operadores económicos respeitam as normas em matéria laboral) confronta-se com a falta de precisão quanto aos termos do seu apuramento com certeza ou de aferição segura reportada ao tempo futuro da execução do contrato (...)».

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - **Tratado de direito do trabalho: parte 2 : situações laborais individuais**. Coimbra: Almedina, 2019. 1102 p. ISBN 978-972-40-8080-2. Cota: 12.06.9 – 511/2019.

Resumo: Esta obra trata a «matéria do Direito das Situações Laborais Individuais, com destaque para a análise do contrato de trabalho, numa dupla perspectiva: numa perspectiva estática, procede-se à delimitação do contrato; numa perspectiva dinâmica, tratam-se os problemas relativos à formação, à execução, às vicissitudes e à cessação do vínculo laboral. Nesta edição teve-se em conta a doutrina e a jurisprudência laborais mais recentes, bem como os desenvolvimentos legais ocorridos até Agosto de 2019». O capítulo III, com o título *Vicissitudes das situações juslaborais individuais* identifica e aborda a transmissão de empresa, estabelecimento ou unidade económica, apresentando-a como uma das vicissitudes modificativas do contrato de trabalho. A autora vai analisar: 1 – os aspetos gerais da transmissão de empresa; 2 – a delimitação do fenómeno transmissivo em especial o conceito de unidade económica; 3- o âmbito de aplicação subjetivo do regime de transmissão, situação de exclusão, direito de oposição e direito à resolução do contrato; 4 – a participação dos trabalhadores no processo de transmissão; 5 – a tutela dos créditos laborais dos trabalhadores abrangidos pela transmissão; 6 – a intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho (p. 671 a 709).

SANTOS, Melanie Oliveira; SANTOS, Susana Ferreira – O (novo) direito de oposição em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento. **Questões Laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. Ano 25, nº 53 (jul.-dez. 2018), p. 67-87. Cota: RP-577.

Resumo: As autoras vão analisar o novo regime jurídico de transmissão de empresa ou estabelecimento constante da Lei n.º 14/2018, de 19 de março numa dupla perspetiva. Primeiramente vão ser analisados quais os negócios jurídicos abrangidos pela transmissão e, de seguida, serão analisados o conceito de unidade económica e a densificação introduzida pelo novo regime jurídico. No ponto 4 do texto vai ser escrutinado o direito de oposição do trabalhador, estabelecendo-se uma comparação com a ordem jurídica da Alemanha, França, Espanha e Reino Unido.