

[Projeto de Lei n.º 323/XV/1.ª \(CH\)](#)

Altera o Código de Trabalho no sentido de conferir uma maior autonomia aos trabalhadores em casos de transmissão de estabelecimento

Data de admissão: 27 de setembro de 2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

- I. [A INICIATIVA](#)
- II. [APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS](#)
- III. [ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL](#)
- IV. [ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL](#)
- V. [ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR](#)
- VI. [CONSULTAS E CONTRIBUTOS](#)
- VII. [ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO](#)

Elaborada por: Rafael Silva (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Maria João Godinho (DILP), Helena Medeiros (BIB), Gonçalo Sousa Pereira e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 06.09.2023

I. A INICIATIVA

Começam os proponentes por explicar que o presente projeto de lei versa sobre o direito de oposição dos trabalhadores no âmbito da transmissão de empresa ou estabelecimento. Por conseguinte, dando conta do enquadramento nacional e comunitário, consideram que a natureza imperativa do regime europeu é relativa, visto que não prejudica «a liberdade de os Estados-Membros introduzirem disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as fixadas pela Diretiva n.º 2001/23/CE do Conselho de 12 de março de 2001». Por outro lado, a jurisprudência europeia esclarece ainda o que pode ser entendido por «unidade económica».

Desta forma, reconhecendo a relevância das alterações introduzidas neste domínio em 2018, contrapõem que a forma como as mesmas foram concretizadas não permite o exercício pleno desse direito pelos trabalhadores, desde logo em função da exigência de fundamentação.

Destarte, e apresentando como exemplo o modelo em vigor na Alemanha, alegam ser essencial que o exercício do direito de oposição não esteja sujeito às condições legalmente consagradas ou a outros pressupostos, a bem dos direitos fundamentais e da liberdade de escolha dos trabalhadores.

Assim sendo, o projeto de lei em apreço é constituído por três artigos, traduzindo-se o artigo 1.º no objeto, o artigo 2.º na almejada modificação das normas do Código do Trabalho e o artigo 3.º na entrada em vigor do diploma.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

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

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Chega (CH), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#) (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)

(Regimento),¹ que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

Observa o disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 123.º do Regimento e assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. A iniciativa encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Observa igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Constituição estabelece, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores ou os sindicatos participarem na elaboração de legislação do setor ou do trabalho, respetivamente na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito foi promovida a apreciação pública, de 1 de outubro a 31 de outubro de 2022, através da publicação deste projeto de lei na [Separata da II.ª Série do Diário da Assembleia da República n.º 27/XV](#), nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.²

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 27 de setembro de 2022, acompanhado da respetiva [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Nesse mesmo dia foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado na sessão plenária do dia 28 de setembro.

¹ Textos consolidados da Constituição e do Regimento disponíveis no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

² Diploma disponível no sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

▪ Verificação do cumprimento da lei formulário

O título da presente iniciativa legislativa traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#).³

A iniciativa pretende alterar o Código do Trabalho e elenca os diplomas que procederam a alterações anteriores.⁴ O n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário⁵ prevê que, para além dessa informação, seja ainda referido o número de ordem de alteração.

No entanto, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do *Diário da República Eletrónico*, atualmente acessível de forma gratuita e universal. Assim, por motivos de segurança jurídica e para tentar manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração, nem o elenco de diplomas que procederam a alterações, quando a mesma incida sobre códigos, «leis» ou «regimes gerais», «regimes jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

³ Texto consolidado da lei formulário disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁴ A Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, surge repetida, podendo tal ser corrigido em eventual sede de especialidade.

⁵ «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.»

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A legislação portuguesa regula o conceito jurídico e os efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento na Secção I (*Transmissão de empresa ou estabelecimento*), do Capítulo V, do Título II – artigos 285.º a 287.º – do atual [Código do Trabalho](#) (CT2009), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)^{6, 7}.

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](#)⁸, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969](#) (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](#)⁹, 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](#)¹⁰, sobre a matéria¹¹, cujo principal

⁶ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada 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 08 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, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro e 13/2023, de 3 de abril](#).

⁷ Diploma retirado do sítio na *Internet* do *Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do *Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário.

⁸ O Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969 foi revogado com a entrada em vigor do Código do Trabalho (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

⁹ 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. Refira-se, que foi a Diretiva 77/187/CE que tratou pela primeira vez dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento, visando aproximar as legislações dos Estados-membros no sentido de «proteger os trabalhadores em caso de mudança de empresário especialmente para assegurar a manutenção dos seus direitos» (Vd. [Acórdão](#) do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de setembro de 2017, Processo 1335/13.STTCBR.C1.S1).

¹⁰ 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

¹¹ As três Diretivas acima citadas visaram uma proteção do trabalhador, conferindo uma transferência automática para o adquirente, dos contratos de trabalho existentes e consequentemente, da manutenção dos direitos existentes na altura da transmissão.

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 Portuguesa¹², 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 CT2003 viria a ser revisto em 2009, através da [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), a qual introduziu sobretudo alterações ao regime em apreço. Após esta revisão, esta matéria passou a estar regulada nos [artigos 285.º](#), [286.º](#), [286.º-A](#) e [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 Diogo V. Marecos (2012), Código do Trabalho anotado de P. M. Martinez, L. M. Monteiro, J. Vasconcelos, Madeira de Brito, G. M. 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 iniciativa em análise, nomeadamente o Acórdão do STJ, 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 \(Processo n.º 176/11.1TTVRL.P1\)](#), o [Acórdão da Relação de Lisboa de 30 de abril de 2014 \(Processo n.º 306/13.9TTFUN.L1-4\)](#), e o [Acórdão da Relação de Lisboa de 1 de julho de 2015 \(Processo n.º 49/14.6TTFUN:L1-4\)](#).

¹² Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

Na XIII Legislatura, a matéria em análise foi objeto de alterações pela [Lei n.º 14/2018, de 19 de março](#)¹³ que alterou o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforça os direitos dos trabalhadores através dos [artigos 285.º, 286.º](#)¹⁴, [394.º](#), [396.º](#), [498.º](#) e aditou o [artigo 286.º-A](#), procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Na anterior Legislatura, foi aprovada a [Lei n.º 18/2021, de 8 de abril](#)¹⁵ que veio dar nova redação aos [artigos 285.º](#) a [286.º-A](#). Com a transmissão de empresa ou estabelecimento, os trabalhadores mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos (n.º 3 do artigo 285.º).

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, bem como sobre o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente.

O n.º 1 do [artigo 286.º-A](#) estabelece que «o trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, nos termos dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 285.º, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança». No n.º 2 do mesmo artigo, a oposição do trabalhador obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, mantendo-se o seu vínculo laboral ao transmitente. Para que o trabalhador possa licitamente exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador, terá de iniciar um procedimento, o qual se consubstancia na comunicação ao empregador da sua oposição, por escrito, dentro do prazo de 5 dias úteis, nos termos do n.º 3 do presente artigo.

¹³ Vd. [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁴ O artigo 286.º tem por base o artigo 7.º da [Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001](#).

¹⁵ Estende o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento às situações de transmissão por adjudicação de fornecimento de serviços que se concretize por concurso público, ajuste direto ou qualquer outro meio, alterando o Código do Trabalho. Vd. [Trabalhos preparatórios](#)

Refira-se ainda que a mais recente alteração ao Código do Trabalho, a [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#) - Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno¹⁶, introduziu alterações no regime da transmissão de estabelecimento, em especial no artigo 285.º do Código.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito da União Europeia

O [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE) estabelece, em matéria de emprego, que a UE pode 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, n.º 2). Com efeito, o Título IX do TFUE, compreendendo os artigos 145.º a 150.º, refere 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 económicas, tendo em vista alcançar os objetivos enunciados no artigo 3.º do [Tratado da União Europeia](#)».

Neste âmbito, 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 UE](#), 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».

¹⁶ Vd. [trabalhos preparatórios](#).

Considerando este contexto, foi adotada a [Directiva 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.

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, n.º 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:

- i)* «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);
- ii)* «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, n.º 3);
- iii)* «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, n.º 1);
- iv)* «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 e as 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, n.º 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, n.º 2).

A oposição do trabalhador à transmissão do seu vínculo laboral constitui matéria, ela mesma, burilada pelo Tribunal de Justiça da UE 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 Diretiva 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 acepção do n.º 1 do artigo 1.º da Diretiva, se oponha à transferência do seu contrato ou da sua relação laboral para o cessionário. A Diretiva 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 constituiu 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](#).

- **Âmbito internacional**

- Países analisados**

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Alemanha, Espanha, França e Reino Unido.

ALEMANHA

Na Alemanha, a transmissão da posição do empregador vem regulada no [§ 613a](#) do [Bürgerliches Gesetzbuch](#)¹⁷ (BGB - Código Civil). Dispõe esta norma que, sem prejuízo do previsto em eventual acordo coletivo que seja aplicável e preveja diferentemente, a transmissão não afeta o vínculo laboral com os trabalhadores, cujos direitos e obrigações se mantêm, e que em princípio as condições contratuais não podem ser alteradas em prejuízo do trabalhador antes de decorrido um ano após a transmissão. Além disso, proíbe-se expressamente qualquer despedimento com base na transmissão (mantendo-se essa possibilidade nas condições gerais).

Determina-se também que os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito acerca dos contornos da transmissão (data prevista e razões para a transmissão, consequências legais, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas que estejam a ser consideradas relativamente aos mesmos). Os trabalhadores têm o direito de se opor à transmissão, mediante comunicação ao transmitente ou ao adquirente no prazo de um mês. Neste caso, o trabalhador continuará a relação laboral com o transmitente, mas, se este não estiver em condições de garantir o lugar de trabalho em causa, pode ser admitida a possibilidade de despedimento por razões operacionais¹⁸.

¹⁷ Texto consolidado retirado portal legislativo [gesetze-im-internet.de](#). Todas as referências legislativas relativas à Alemanha são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 12/10/2022.

¹⁸ Como explicado neste [documento](#) do Ministério Federal do Trabalho, consultado em 12/10/2022.

ESPANHA

O [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](#)¹⁹, prevê, no seu [artigo 44](#), que a mudança de propriedade de uma empresa, local de trabalho ou unidade produtiva autónoma não extingue por si só a relação de emprego, ficando o novo empregador subrogado nos direitos e obrigações laborais e de segurança social do anterior, incluindo os compromissos de pensões, nos termos previstos nas normas respetivas, e, em geral, nas obrigações na área de proteção social complementar que tenham sido assumidas pelo cedente.

Nos termos do mesmo artigo, considera-se que existe uma sucessão de empresa quando a entidade económica transmitida mantenha a sua identidade, entendida como um conjunto de meios organizados para a realização de uma atividade económica, a título principal ou acessório. No seu n.º 6 prevê-se o dever de informação dos representantes dos trabalhadores e, na eventualidade de inexistirem representantes legais dos trabalhadores, essa informação é devida a todos os trabalhadores que possam ser afetados pela transferência. Os trabalhadores devem ser informados sobre a data prevista e motivos da transmissão, as consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e as medidas previstas relativamente aos mesmos. Esta informação deve ser facultada com a «antecedência suficiente», antes da transmissão (n.º 8). Não se localizou referência a eventual direito de oposição dos trabalhadores.

FRANÇA

O regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento encontra-se nos artigos [L1224-1 e seguintes](#)²⁰, do [Code du travail](#) (Código do Trabalho), abrangendo várias vicissitudes que implicam alteração da situação jurídica do empregador (como venda, fusão e outras).

¹⁹Texto consolidado retirado portal legislativo boe.es. Todas as referências legislativas relativas a Espanha são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 12/10/2022.

²⁰Texto consolidado retirado portal legislativo legifrance.gouv.fr. Todas as referências legislativas relativas a França são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 12/10/2022.

Nestas situações, todos os contratos de trabalho em vigor são automaticamente transferidos para o novo empregador, nas mesmas condições, não se tendo localizado qualquer referência a eventual direito de oposição por parte dos trabalhadores²¹. Nesse mesmo sentido vai a informação prestada no portal do [Ministério do Trabalho, Pleno Emprego e Inclusão](#)²².

A lei francesa prevê algumas especificidades relativamente a situações especiais como no caso de liquidação judicial e de transmissão de ente privado para público ou vice-versa. Neste último caso, cabe ao novo empregador propor ao trabalhador a celebração de contrato (de direito público ou privado, consoante a transmissão seja de empregador privado para público ou o contrário) que assegure a manutenção das condições do contrato anterior, designadamente em termos de duração e remuneração. Nestes casos específicos prevê-se expressamente que se o trabalhador não aceitar cessa aí o seu contrato de trabalho (*vide* os artigos [L1224-3](#) e [L1224-3-1](#)).

REINO UNIDO

Esta matéria é regulada pelo [Transfer of Undertakings \(Protection of Employment\) Regulations 2006](#)²³ (também conhecido como TUPE 2006), alterado pelo [Collective Redundancies and Transfer of Undertakings \(Protection of Employment\) \(Amendment\) Regulations 2014](#), nos termos do qual, em regra, em caso de transmissão da empresa os contratos de trabalho mantêm-se nas mesmas condições (com algumas exceções como nos casos de redundância²⁴ e insolvência²⁵).

A lei prevê a obrigação de informação prévia aos sindicatos ou representantes dos trabalhadores sobre a transmissão, data e motivo da mesma e como a transmissão afetará os trabalhadores. Para além disso, os empregadores têm o dever de consulta dos sindicatos ou representantes dos trabalhadores relativamente a todos os aspetos da transmissão que os afetem (como uma reorganização).

²¹ Desde que não exista alteração substancial das condições.

²² Consultado em 12/10/2020.

²³ Texto retirado portal legislativo legislation.gov.uk. Todas as referências legislativas relativas ao Reino Unido são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 12/10/2022.

²⁴ Por motivos económicos, técnicos ou de organização, como explicitado em <https://www.gov.uk/transfers-takeovers/redundancy>. Consulta em 12/10/2022.

²⁵ Nas condições explicadas em <https://www.gov.uk/transfers-takeovers/insolvent-businesses>. Consulta em 12/10/2022.

Caso não pretendam trabalhar para o novo empregador, os trabalhadores podem recusar-se, o que em regra equivale a uma rescisão do contrato por sua iniciativa (sem direito a compensações e sem obrigação de pré-aviso, a rescisão opera na data da transmissão), a não ser que as suas condições de trabalho piorem significativamente em função da transmissão, caso em que podem opor-se à transmissão ou invocar a ilicitude da rescisão do contrato.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

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

Compulsada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a pendência de nenhuma iniciativa ou petição sobre a matéria em análise.

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

No que toca à transmissão de empresa ou estabelecimento, destacamos a apresentação na anterior Legislatura do [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), do [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 e do [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, **que estiveram na base da [Lei n.º 18/2021, de 8 de abril](#)** - Estende o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento às situações de transmissão por adjudicação de fornecimento de serviços que se concretize por concurso público, ajuste direto ou qualquer outro meio, alterando o Código do Trabalho.

Foram igualmente **aprovados** o [Projeto de Resolução n.º 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 o [Projeto de Resolução n.º 252/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Recomenda ao Governo que trave os atropelos laborais no sector da vigilância e limpeza, que dariam origem à [Resolução da Assembleia da República n.º 24/2020, de 11 de maio](#) - Recomenda ao Governo medidas de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores do setor da vigilância e limpeza.

Deu ainda entrada nessa Legislatura o [Projeto de Lei n.º 650/XIV/2.ª \(BE\)](#) - Reforça o direito de oposição do trabalhador à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho (19.ª alteração do Código do Trabalho), que **acabaria por caducar** com o final antecipado da Legislatura, a 28 de março de 2022.

Em sentido contrário, não se descortinou a entrada de nenhuma petição sobre esta temática na atual ou na anterior Legislatura. Não obstante, não podemos deixar de fazer referência à [Petição n.º 416/XIII/3.ª](#) - Solicitam alteração legislativa à figura da «transmissão de estabelecimento ou empresa» regulada no Código do Trabalho, promovida pelas Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores (ERCT) da PT (8.361 assinaturas), tramitada pela então Comissão de Trabalho e Segurança Social.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Tal como mencionado, foi promovida a apreciação pública da iniciativa nos termos 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, dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, entre 1 e 31 de outubro de 2023 [[Separata N.º 27/XV/1 de 1 de outubro de 2022](#)].

As pronúncias recebidas podem ser consultadas na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

Quanto aos três pareceres recebidos, se por um lado a [AES – Associação de Empresas de Segurança](#) entende que o projeto de lei prevê alterações que poderão ser lesivas para o setor, deixando a este propósito redações alternativas, a [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - CGTP-IN](#) escreve que «o direito de oposição dos trabalhadores à transmissão dos seus contratos de trabalho só faz efectivamente sentido se desta transmissão resultarem para os mesmos trabalhadores prejuízos sérios e/ou deterioração das suas condições de trabalho; caso contrário, este direito de oposição transforma-se numa mera via para o desemprego, que é precisamente o que as garantias resultantes do regime vigente pretendem evitar, ou seja despedimentos e redução dos direitos e protecção dos trabalhadores, em consequência da transmissão da empresa ou estabelecimento», ao mesmo tempo que acrescenta «não encontrar qualquer vantagem, nem considerar que os direitos e a dignidade humana dos trabalhadores fiquem mais protegidos, com as alterações propostas». De igual modo, a [USI - União dos Sindicatos Independentes](#), para além de também formular sugestões de redação, rejeita a maioria das propostas expendidas, considerando, ainda assim, pertinente a modificação preconizada para o artigo 286.º do Código do Trabalho.

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». O autor aborda o alcance do disposto no novo art.º 286.º- A do Código do Trabalho, quanto aos fundamentos que poderão legitimar tal oposição, analisando 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 abordam 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 UE. 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 UE 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, analisa 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 (...)».

OLIVEIRA, Rui Carmo de - **Transmissão de estabelecimento : o direito de oposição e a noção de unidade económica (Lei n.º 14/2018)**. Lisboa : Quid Juris, 2021. 120 p. ISBN 978-972-724-843-8. Cota: 12.06.9 – 135/2021.

Resumo: O estudo desenvolvido no âmbito desta obra aborda a matéria do direito de oposição do trabalhador em virtude de uma transmissão de unidade económica. O autor inicia o seu estudo pela definição de unidade económica, no período que antecede a Lei n.º 14/2018, de 19 de março, e na forma como este instituto é definido nesta Lei. Analisa, de igual modo, as interpretações que a doutrina e jurisprudência nacional e comunitária dão a estes institutos e como o direito de oposição tem sido processado em Portugal. No âmbito do direito de oposição são abordados: a) os seus fundamentos, b) os requisitos formais, c) os efeitos da oposição do trabalhador e, por fim, d) o dever de informação e consulta.

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 analisa: 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 analisam 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 são analisados quais os negócios jurídicos abrangidos pela transmissão e, de seguida, são analisados os conceitos de unidade económica e de densificação, introduzidos pelo novo regime jurídico. No ponto 4 do texto vai ser escrutinado o direito de oposição do trabalhador, estabelecendo-se uma comparação com as ordens jurídicas da Alemanha, França, Espanha e Reino Unido.