

Projeto-Lei n.º 323/XV/1ª

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

Exposição de motivos

Com o presente projeto-lei pretende-se adicionar ao leque de efeitos decorrentes do processo de transmissão de uma unidade económica, o direito de oposição dos trabalhadores na transmissão da unidade económica no que concerne à transmissão da posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores.

Esta questão analisar-se-á à luz do Direito da União Europeia e das normas internas, designadamente do Código de Trabalho e da Constituição da República Portuguesa.

O artigo 285.º do Código de Trabalho¹, adiante designado por CT, (redação da Lei n.º 18/2021, de 08/04) transpõe para o ordenamento jurídico português a diretiva n.º 2001/23/CE do Conselho de 12 de março de 2001². A norma referida consagra, por imposição da diretiva que transpõe o princípio da transmissão para o adquirente da empresa ou estabelecimento de todas as obrigações relativas aos contratos de trabalho abrangidos pela respectiva transmissão.

No entanto, a natureza imperativa do regime europeu da transmissão de unidade económica, é relativa, na medida em que não prejudica a liberdade de os Estados-Membros introduzirem disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as fixadas pela diretiva, conforme dispõe o seu artigo 8º.

Por sua vez, o artigo 285.º do CT alude ao conceito de “unidade económica”, segundo o qual é considerada transmissão a transferência de uma unidade económica que mantém a sua

¹ Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (pgdlisboa.pt)

² EUR-Lex - 32001L0023 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

identidade, entendida esta como um conjunto de meios organizado, com o objetivo de prosseguir uma atividade económica, seja ela essencial ou acessória. Tendo em conta a indeterminação deste conceito, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, adiante designado por TJCE, enunciou os critérios a atender para se averiguar a existência de uma unidade económica: o tipo de estabelecimento, a transferência de bens corpóreos, a continuidade da clientela, o grau de semelhança da atividade exercida (antes e depois da transmissão), a assunção de efetivos, a estabilidade da estrutura organizativa, entre outros³. No entanto, os critérios não são estanques, variando consoante o caso concreto.

Exemplificando, nas empresas cuja atividade em que o fator mão de obra constitui a base fundamental para a atividade prosseguida, como acontece no setor da segurança privada, o fator determinante para se considerar a existência de uma unidade económica pode ser o da manutenção dos efetivos, pois que para o TJCE, “um conjunto de trabalhadores que executa de forma durável uma atividade comum pode corresponder a uma unidade económica”, cfr. Ac. De 2/12/1999, Processo C-234/98 – Caso Allen⁴. Tal situação parece-nos injusta, pois um trabalhador efetivo, vê-se obrigado a trabalhar para alguém com o qual não celebrou contrato.

É certo que em 2018 foram introduzidas alterações ao regime da transmissão de estabelecimento, através da Lei n.º 14/2018 de 19 de março⁵ que procedeu à décima terceira alteração ao CT, entre as alterações foi consagrado um novo direito: o direito de oposição do trabalhador. Consideramos importante a inserção desta inovação, no entanto, a forma como a mesma foi consagrada não permite o exercício pleno deste direito por parte dos trabalhadores. Desde logo pela necessidade de o trabalhador ter de fundamentar o exercício do direito de oposição, com a prova de que a transmissão lhe causaria um prejuízo sério ou que a política de organização do trabalho do adquirente não lhe merece confiança, conforme estatui o art. 286.º - A da lei suprarreferida.

No que diz respeito ao direito comparado, importa olhar para o ordenamento jurídico alemão. Na Alemanha, o trabalhador tem o direito de se opor à modificação subjetiva do lado do empregador em caso de transmissão de unidade económica. Este direito baseia-se no princípio da dignidade humana, no direito ao livre desenvolvimento da personalidade e no direito à livre escolha do local de trabalho, e deve ser exercido de forma explícita antes da transmissão e após o dever de informação aos trabalhadores ter ocorrido. A consagração do direito de

³ [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#)

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0234&from=PT>

⁵ [Lei n.º 14/2018, de 19 de Março \(pgdlisboa.pt\)](#)

oposição nestes termos ocorreu em 2004, não carecendo o exercício do mesmo de qualquer fundamentação, uma vez que se baseia no reconhecimento da dignidade da pessoa e no direito à liberdade de trabalho. Assim, na Alemanha, o trabalhador pode impedir a transmissão do seu contrato para o cessionário. No entendimento alemão, o qual o CHEGA partilha, o trabalhador não deve ser forçado a trabalhar para um terceiro com o qual não contratou, cabendo a este escolher de forma livre a sua contraparte contratual.⁶

Desta forma o CHEGA considera que é fundamental ser reconhecido pelo ordenamento jurídico português um direito de oposição ao trabalhador, que não careça de fundamentação ou de outros pressupostos, respeitando assim os direitos fundamentais e a liberdade de escolha do trabalhador. Recordamos que o âmago da Diretiva 2001/23/CE do Conselho é a proteção do contraente mais vulnerável/frágil: o trabalhador. Como aliás se depreende do estatuído no art.º 8, acima referido, na parte em que dispõe o seguinte: “a presente diretiva não afeta a possibilidade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições mais favoráveis aos trabalhadores...⁷”.

Assim, ao abrigo das disposições procedimentais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Grupo Parlamentar do CHEGA, apresentam o seguinte projecto-lei:

Artigo 1.º

Objecto

Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14/09, Lei n.º 53/2011, de 14/10, Lei n.º 53/2011, de 14/10, Lei n.º 23/2012, de 25/06, Lei n.º 47/2012, de 29/08, Lei n.º 69/2013, de 30/08, Lei n.º 27/2014, de 08/05, Lei n.º 55/2014, de 25/08, Lei n.º 28/2015, de 14/04, Lei n.º 120/2015, de 01/09, Lei n.º 8/2016, de 01/04, Lei n.º 28/2016, de 23/08, Lei n.º 73/2017, de 16/08, Lei n.º 14/2018, de 19/03, Lei n.º 90/2019, de 04/09, Lei n.º 93/2019, de 04/09, Lei n.º 18/2021, de 08/04, Lei n.º 83/2021, de 06/12, Lei n.º

⁶ GARCIA TELMA. 2018. “ O direito de oposição dos trabalhadores na transmissão da unidade económica”. Dissertação de Mestrado. ISCTE. [master_telma_fernandes_garcia.pdf \(iscte-iul.pt\)](#)

⁷ [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 - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#)

1/2022, de 03/01, no sentido de conferir uma maior autonomia aos trabalhadores em casos de transmissão de estabelecimento.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12/02

São alterados os artigos 285.º, 286.º e 286.º A, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 e posteriores alterações, os quais passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 285.º

(...)

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral, sem prejuízo do direito de oposição do trabalhador previsto no artigo 286.º - A.

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

6 - (...).

7 - (...).

8 - (...).

9 - (...).

10 - (...).

11 - (...).

12 - (...).

13 - (...).

14 - (...).

Artigo 286.º

(...)

1 - O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre a data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes, bem como o direito de oposição que lhe assiste e ainda o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações se a informação for prestada aos trabalhadores.

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

6 - (...).

7 - (...).

8 - (...).

9 - (...).

10 - (...).

Artigo 286.º-A

(...)

1 - 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, 2 ou 10 do artigo 285.º.

2 - A oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos n.º 1, 2 ou 10 do artigo 285.º, mantendo-se o vínculo ao transmitente, aplicando-se o disposto no artigo 394.º, com as devidas adaptações.

3 - (...).

4 - (...)."

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em Diário da República.

Palácio de São Bento, 27 de Setembro de 2022

Os Deputados do Grupo Parlamentar do CHEGA,

André Ventura - Bruno Nunes - Diogo Pacheco de Amorim - Filipe Melo - Gabriel Mithá
Ribeiro - Jorge Galveias - Pedro Frazão - Pedro Pessanha - Pedro Pinto - Rita Matias -
Rui Afonso - Rui Paulo Sousa