

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

Regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforço dos direitos dos trabalhadores

NOTA
INFORMATIVA
PORTUGAL
Março 2018

Foi publicada a 19 de março de 2018 a Lei n.º 14/2018 que procedeu a relevantes alterações ao Código do Trabalho no âmbito do regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento.

Estas alterações traduzem-se no seguinte:

DIREITOS DOS TRABALHADORES

Passa a prever-se expressamente que, com a transmissão de estabelecimento, os trabalhadores mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional, conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos.

Consagra-se expressamente o direito de oposição do trabalhador à transmissão do respectivo contrato de trabalho, quando a mesma lhe cause 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. Neste caso, o vínculo laboral manter-se-á com o transmitente.

O trabalhador que exerça o direito de oposição deve informar o respectivo empregador, por escrito, no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa (conforme referido infra), se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta.

A transmissão para o adquirente da posição do empregador no contrato de trabalho, com fundamento nos casos em que ao trabalhador é permitido o direito de oposição, configura justa causa de resolução, conferindo o direito do trabalhador a receber uma compensação nos mesmos termos previstos para o despedimento colectivo.

ALTERAÇÃO DO CONCEITO DE “UNIDADE ECONÓMICA”

Ao conceito de unidade económica considerado enquanto (i) conjunto de meios organizados, (ii) com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória, são acrescentados os seguintes requisitos: (iii) constituir uma unidade produtiva, (iv) com

*A Lei n.º 14/2018
trouxe alterações
ao regime jurídico
aplicável à
transmissão de
empresa ou
estabelecimento.*

*Prevê-se que os
trabalhadores
mantenham todos
os direitos
contratuais
e adquiridos e
consagra-se o
direito de oposição.*



autonomia técnico-organizativa, (v) que mantenha uma identidade própria.

RESPONSABILIDADE DO TRANSMITENTE

As responsabilidades do transmitente deixam de estar consagradas de forma genérica, passando a prever-se expressamente a responsabilidade solidária do mesmo pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão.

Esta responsabilidade é alargada aos dois anos subsequentes à data da transmissão.

*Passam a prever-se
expressamente
responsabilidades e
obrigações do
transmitente*

OBRIGAÇÕES DO TRANSMITENTE

No caso de empresas com mais de 50 trabalhadores, o transmitente passa a ter que informar o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral: a) do conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, ou b) havendo transmissão de uma unidade económica, de todos os elementos que a constituam. Esta informação será igualmente aplicável a empresas com menos de 50 trabalhadores, a pedido do serviço competente do Ministério do Trabalho.

PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA

As informações prestadas aos trabalhadores e respectivos representantes passam a incluir o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, sem prejuízo do dever de confidencialidade dos representantes dos trabalhadores.

O serviço competente do Ministério do Trabalho passa, a pedido de qualquer das partes, a poder participar na negociação, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental, a conciliação dos interesses das partes, bem como o respeito dos direitos dos trabalhadores.

*O Ministério do
Trabalho passa a
poder participar na
negociação a pedido
de qualquer das
partes.*

Na falta de representantes dos trabalhadores, os mesmos passam a poder designar uma comissão representativa com um máximo de três a cinco elementos, consoante a transmissão abranja até cinco ou mais trabalhadores.

Caso não tenha havido designação de comissão representativa, o transmitente deve informar imediatamente os trabalhadores abrangidos do conteúdo do acordo celebrado ou do termo da consulta.

PRAZO PARA A REALIZAÇÃO DA OPERAÇÃO DE TRANSMISSÃO

A operação de transmissão apenas pode ocorrer após decorridos sete dias úteis depois do



termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta dos representantes dos trabalhadores.

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Caso não seja aplicável ao adquirente qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho após o decurso de 12 meses após a transmissão de estabelecimento, mantêm-se os efeitos produzidos no contrato de trabalho pelo instrumento de regulamentação colectiva que vinculava o transmitente.

ENTRADA EM VIGOR

Estas alterações produzem efeitos a partir de 20 Março de 2018.

O diploma pode ser consultado [aqui](#).

*Alterações com
efeitos a partir de
20 de Março.*

CONTACTOS



Inês Albuquerque e Castro
Sócia
ic@fcblegal.com



Liliana Almeida de Moura
Associada
lam@fcblegal.com