

# Briefing Laboral #35

Março 2018

## ALTERAÇÃO AO REGIME DE TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO

### ALTERAÇÃO DO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO E REFORÇO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Décima Terceira Alteração  
ao Código do Trabalho,  
aprovado em anexo à Lei n.º  
7/2009, de 12 de fevereiro

### DIREITO DE OPOSIÇÃO DOS TRABALHADORES

Foi aprovada, no passado dia 19 de Março, a Lei n.º 14/2018, que introduz alterações muito significativas ao regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento.

Enumeramos as principais alterações introduzidas no diploma:

1. Expressa previsão do direito de oposição dos trabalhadores;
2. Reforço dos direitos dos trabalhadores;
3. Alargamento da responsabilidade e das obrigações do transmitente após a transmissão;
4. Novo procedimento de informação e consulta, com intervenção ativa da ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) e da DGERT (Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho);
5. Reforço da moldura contraordenacional;
6. Extensão dos efeitos do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao transmitente.

#### 1. DIREITO DE OPOSIÇÃO DOS TRABALHADORES:

A primeira grande alteração a destacar reside no direito de oposição dos trabalhadores, passando Portugal a ser um dos poucos países da União Europeia a reconhecer este direito.

Não podemos deixar de referir que os Tribunais portugueses já vinham reconhecendo este “*direito de oposição*” nos exatos termos que vieram a ser

## Briefing Laboral #35

Março 2018

### REFORÇO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

consagrados no novo diploma. A questão que permanecia em aberto era dos efeitos decorrentes do exercício desse direito.

#### **E EM QUE TERMOS PODE HAVER ESSA OPOSIÇÃO?**

O DIREITO DE OPOSIÇÃO NÃO É LIVRE, só podendo ocorrer quando a transferência possa causar ao trabalhador transferido “*prejuízo sério*”.

O diploma elenca algumas situações (exemplificativas) em que esse “*prejuízo sério*” pode ocorrer:

- a) manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente;
- b) se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança (que afigura-se-nos amplamente subjectivo).

#### **QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO DIREITO DE OPOSIÇÃO?**

Era neste ponto que a doutrina e a jurisprudência divergiam. A solução do legislador foi a seguinte:

A oposição do trabalhador obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, mantendo-se o vínculo ao transmitente.

No entanto, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho com justa causa, tendo direito a uma compensação igual à que teria em caso de despedimento coletivo.

#### **2. REFORÇO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Fica definido que os trabalhadores transmitidos mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos até ao momento da transmissão, nomeadamente, retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos (como seja o seguro de saúde, seguro de vida, entre outros).

## Briefing Laboral #35

Março 2018

### ALARGAMENTO DA RESPONSABILIDADE E DAS OBRIGAÇÕES DO TRANSMITENTE

### NOVO PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA AOS TRABALHADORES

#### 3. ALARGAMENTO DA RESPONSABILIDADE E DAS OBRIGAÇÕES DO TRANSMITENTE

O transmitente responde solidariamente 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, cessação ou reversão, durante os **dois anos** subsequentes a esta.

#### 4. NOVO PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA COM INTERVENÇÃO ACTIVA DA ACT (AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO) E DA DGERT

##### INTERVENÇÃO DA ACT

O transmitente deve informar a ACT do conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente (com ressalva das informações que possam prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da empresa).

Parece-nos que esta obrigação tem que ser aplicada com enorme cuidado, e já nos pronunciámos publicamente sobre este tema, defendendo que apenas têm que ser fornecidas as informações que possam influir na vida dos trabalhadores (embora reconhecendo que o legislador não faz esta distinção).

Tratando-se de micro ou pequena empresa (i.e. empresa até 50 trabalhadores, por referência ao ano anterior) esta informação só é prestada a pedido da própria ACT.

##### INTERVENÇÃO DA DGERT

A DGERT poderá intervir na fase de consultas, a pedido dos trabalhadores, dos seus representantes, do transmitente ou adquirente, 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.

## Briefing Laboral #35

Março 2018

### REFORÇO DO PAPEL DOS SINDICATOS

O TRANSMITENTE E O ADQUIRENTE DEVEM INFORMAR OS REPRESENTANTES DOS RESPECTIVOS TRABALHADORES OU, CASO NÃO EXISTAM, OS PRÓPRIOS TRABALHADORES:

- a) 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 sobre o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente;
- b) Na falta de representantes dos trabalhadores abrangidos pela transmissão, estes podem designar, de entre eles uma comissão representativa.

### REFORÇO DO PAPEL DOS SINDICATOS

Os Sindicatos passam a ser considerados *representantes dos trabalhadores* para efeitos do regime de transmissão.

### REFORÇO DA MOLDURA CONTRA- -ORDENACIONAL

#### 5. REFORÇO DA MOLDURA CONTRA-ORDENACIONAL

CONSTITUI CONTRAORDENAÇÃO MUITO GRAVE:

- a) A conduta do empregador com base em alegada transmissão da sua posição nos contratos de trabalho com fundamento em transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, ou em transmissão, cessão ou reversão da sua exploração, quando a mesma não tenha ocorrido;
- b) A conduta do transmitente ou do adquirente que não reconheça ter havido transmissão da posição daquele nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores quando se verifique a transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, ou a transmissão, cessão ou reversão da sua exploração.

## Briefing Laboral #35

Março 2018

### EXTENSÃO DOS EFEITOS DO IRCT APLICÁVEL AO TRANSMITENTE

#### 6. EXTENSÃO DOS EFEITOS DO INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO APLICÁVEL AO TRANSMITENTE

O regime anterior previa que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) que vincula o transmitente seria aplicável ao adquirente até ao termo do respectivo prazo de vigência ou, no mínimo, pelo prazo de 12 meses.

Define-se agora que, findo este prazo, caso não seja aplicável ao adquirente qualquer IRCT, mantêm-se os efeitos já produzidos no contrato de trabalho pelo IRCT que vincula o transmitente, relativamente a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social.

### ENTRADA EM VIGOR

Este novo regime entrou em vigor no passado dia 20 de Março.

O seu nome e endereço electrónico estão incorporados numa *mailing list* da titularidade da Vasconcelos, Arruda & Associados, para receber informação relativa às novidades jurídicas e jurisprudenciais no âmbito do Direito do Trabalho e Segurança Social, bem como informação relativa aos nossos seminários. Se não desejar receber a nossa correspondência responda a este e-mail indicando em epígrafe REMOVE.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas nossas Briefings podem ser consultadas em [www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)

Para informação adicional, por favor contacte:

**Inês Arruda** - sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social

[ines.arruda@vaassociados.com](mailto:ines.arruda@vaassociados.com) ou [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL  
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa  
T: +351 218 299 340

E-mail: [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)  
[www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)