

**DÉCIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO – REGIME JURÍDICO APLICÁVEL**  
**À TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO**  
**Lei n.º 14/2018, de 19 de março**

A Lei n.º 14/2018, de 19 de março, veio alterar o Código do Trabalho, especificamente no que respeita ao regime jurídico aplicável à transmissão de empresas ou estabelecimentos, tendo em vista o reforço dos direitos dos trabalhadores abrangidos pela transmissão.

**A. EFEITOS DA TRANSMISSÃO**

1. Passou a prever-se expressamente que os **trabalhadores mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos**, nomeadamente, retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e os benefícios sociais adquiridos.

2. Foi restringido o **conceito de unidade económica**, passando a exigir-se, para o seu preenchimento, que a mesma corresponda a uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa com identidade própria.

3. Foi alargado para 2 anos, o prazo durante o qual o transmitente mantém **responsabilidade** (solidária com a do adquirente) pelas obrigações vencidas até à data da transmissão de estabelecimento, incluindo-se nestas, expressamente, todos créditos do trabalhador, emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como todos os encargos sociais correspondentes.

4. As médias e grandes empresas passam, por efeito da presente alteração, a ter o **dever de informar**<sup>1</sup> a Autoridade para as Condições do Trabalho relativamente:

<sup>1</sup> Sob pena de poder conduzir à prática de contraordenação laboral grave.

- (i) Ao conteúdo do contrato entre transmitente e o adquirente; e
- (ii) Aos elementos que a constituam, caso se trate de transmissão de unidade económica.

## **B. INFORMAÇÃO E CONSULTA DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES**

A presente alteração conduziu a uma maior burocratização no processo da transmissão de empresas e dos seus efeitos nos contratos de trabalho, destacando-se as seguintes novidades:

1. Para além das informações sobre a data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação aos mesmos, o transmitente e o adquirente passam a ter de **informar os representantes dos trabalhadores** e os **próprios trabalhadores, sobre o conteúdo do contrato** celebrado entre o transmitente e o adquirente<sup>2</sup>.

2. Passam a estar incluídos no **conceito de representantes dos trabalhadores** as associações sindicais, tendo as mesmas prioridade/preferência de intervenção face às comissões intersindicais, às comissões sindicais e aos delegados sindicais.

3. Inexistindo representantes dos trabalhadores abrangidos pela transmissão, estes **poderão constituir uma comissão representativa** (comissão *ad hoc*) com o máximo de três ou cinco membros, consoante a transmissão abranja até 5 trabalhadores ou mais, respetivamente.

4. A Autoridade para as Condições de Trabalho passa, agora, a **poder participar na negociação** entre o empregador e os representantes dos trabalhadores, quer no âmbito da empresa transmitente, quer no âmbito da empresa adquirente, desde que qualquer uma das

---

<sup>2</sup> Sob pena de poder conduzir à prática de contraordenação laboral grave.

partes intervenientes o solicite. Esta intervenção visa promover a regularidade da instrução substantiva e procedimental, a conciliação das partes e, bem assim, o respeito dos direitos dos trabalhadores.

5. A transmissão só pode ter lugar nos **7 dias úteis**<sup>3</sup> após o termo do prazo para designação da comissão representativa ad hoc, se esta não tiver sido constituída, ou após o termo da fase de negociação e consulta dos representantes dos trabalhadores.

## C. DIREITO DE OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR

A presente alteração veio consagrar expressamente um **direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho**, no contexto da transmissão de estabelecimento, circunstância que já vinha merecendo acolhimento em alguma jurisprudência nacional.

1. O exercício deste direito de oposição estará, contudo, condicionado à existência de “prejuízo sério” para o trabalhador na sequência da transmissão, nomeadamente:

- (i) Por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente;
- (ii) Se a política de organização do trabalho da entidade adquirente não lhe merecer confiança.

2. Este direito de oposição dos trabalhadores não impede a celebração do negócio de transmissão, permitindo somente aos seus titulares que **mantenham os vínculos laborais com o transmitente**, ao invés de os verem transferidos para o aquirente.

3. Caso o trabalhador opte por exercer o seu direito de oposição, deve **informar o seu empregador, por escrito, no prazo de 5 dias úteis** após o termo do prazo para designação da

---

<sup>3</sup> Sob pena de poder conduzir à prática de contraordenação laboral grave.

comissão *ad hoc* (se esta não tiver sido constituída), ou após o acordo ou o termo da consulta dos representantes dos trabalhadores, com expressa menção:

- (i) Da sua identificação;
- (ii) Da atividade contratada; e
- (iii) Do fundamento da oposição.

4. Em alternativa, caso venha a verificar-se a efetiva transmissão da posição contratual de empregador, o trabalhador passa a poder **resolver com justa causa o seu contrato de trabalho**, no prazo de 30 dias, conferindo-lhe, tal resolução, o direito a uma compensação calculada nos termos previstos para os casos de despedimento coletivo.

#### D. INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

De acordo com o novo regime legal, se após o decurso do prazo mínimo de 12 meses, durante o qual se mantém em vigor o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vinculava o transmitente, as relações de trabalho não passarem a estar abrangidas por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, **manter-se-ão os efeitos já produzidos nos contratos de trabalho**<sup>4</sup> por força do anterior instrumento, no que respeita a:

- a. Retribuição;
- b. Categoria profissional e respetiva definição;
- c. Duração do trabalho,
- d. Regimes de proteção social substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do serviço nacional de saúde.

#### E. REGIME CONSTRAORDENAÇÕES

<sup>4</sup> Sob pena de poder conduzir à prática de contraordenação laboral grave.

No âmbito da presente alteração, foi ainda **reforçado o quadro normativo de contraordenações** decorrentes do incumprimento do regime jurídico da transmissão de estabelecimento, a maioria das quais já identificadas no presente documento.

Passam, ainda, a consubstanciar **contraordenações muito graves** a simulação de transmissão de estabelecimento (quando a mesma não tenha efetivamente ocorrido) ou o não reconhecimento da existência de transmissão de estabelecimento (quando a mesma tenha ocorrido), devendo a decisão da Autoridade das Condições do Trabalho declara se se verificou ou não a transmissão da posição de empregador nos contratos de trabalho.

Estas alterações produzem efeitos a 20 de março de 2018.

19 de março de 2018,

**TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS**  
**SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL**