

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA  
FACULDADE DE DIREITO  
ESCOLA DE LISBOA



# A LEI N.º 14/2018, DE 19 DE MARÇO

---

OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR E RESOLUÇÃO DO  
CONTRATO DE TRABALHO EM CASO DE  
TRANSMISSÃO DA UNIDADE ECONÓMICA

**MARTA COSTA BELO**

DISSERTAÇÃO ORIENTADA PELO SENHOR PROFESSOR  
MESTRE ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO

MESTRADO FORENSE- DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

ABRIL DE 2019

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA  
FACULDADE DE DIREITO  
ESCOLA DE LISBOA

# A LEI N.º 14/2018, DE 19 DE MARÇO

---

OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR E RESOLUÇÃO DO  
CONTRATO DE TRABALHO EM CASO DE  
TRANSMISSÃO DA UNIDADE ECONÓMICA

**MARTA COSTA BELO**

DISSERTAÇÃO ORIENTADA PELO SENHOR PROFESSOR  
DOUTOR ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO

MESTRADO FORENSE- DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

ABRIL DE 2019

## ÍNDICE DE PALAVRAS-CHAVE

- Conjugação dos direitos de oposição e de resolução
- Direito do Trabalho
- Direito de oposição
- Exercício ilícito do direito de oposição
- Incumprimento do dever de informação
- Justa causa objectiva de resolução
- Lei n.º 14/2018, de 19 de Março
- Manifesta falta de solvabilidade
- Manutenção do vínculo laboral
- Política de organização do trabalho do adquirente
- Prejuízo sério
- Situação financeira difícil do adquirente
- Transmissão da unidade económica
- Transmissário
- Transmitente

## ÍNDICE

1. Introdução.....	4
2. Enquadramento – Transmissão da Unidade Económica .....	5
3. A Lei n.º 14/2018 e suas alterações:.....	7
3.1. Em matéria de direito de oposição .....	7
3.2. Em matéria de resolução do contrato de trabalho.....	11
4. A Lei n.º 14/2018 – Algumas Questões .....	13
4.1. Duas faces da mesma moeda? .....	13
4.2. Como conjugar o direito de oposição com o direito de resolução? .....	17
4.3. Uma questão de vírgulas?.....	21
4.4. “Prejuízo sério” – como concretizar? .....	24
4.5. Manutenção do vínculo ao transmitente? .....	27
4.6. Quais os reflexos do incumprimento ou do cumprimento defeituoso do dever de informação no direito de oposição?.....	30
4.7. Qual a consequência do exercício ilícito do direito de oposição? .....	32
4.8. Quais os meios de reacção do trabalhador, do transmitente e do transmissário?. .....	34
5. Observações Finais.....	37
6. Bibliografia.....	39

## 1. INTRODUÇÃO

A Lei n.º 14/2018, de 19 de Março, introduziu alterações relevantes ao regime da transmissão da unidade económica estatuído no Código do Trabalho.

Em virtude da importância do tema – pela sua aplicabilidade prática -, propomo-nos analisar dois dos pontos versados na referida lei, nomeadamente, a consagração do direito de oposição do trabalhador, estatuído no artigo 286.º-A do Código do Trabalho, e a causa de resolução objectiva do contrato de trabalho prevista na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º<sup>1</sup> do mesmo diploma legal.

Para tanto, principiaremos com um breve enquadramento do regime da transmissão da unidade económica, ao qual se seguirá um número dedicado à comparação, relativamente aos temas objecto deste estudo, do regime anterior à Lei n.º 14/2018 com o regime actualmente em vigor.

Por fim, chegaremos ao tópico que ocupará a porção mais significativa desta dissertação, no âmbito do qual levantaremos e analisemos algumas questões que a *supra* indicada lei deixa, no nosso entender, por resolver.

---

<sup>1</sup> Assim como a consequência do seu exercício (cfr. artigo 396.º, n.º 5, do Código do Trabalho).

## 2. ENQUADRAMENTO – TRANSMISSÃO DA UNIDADE ECONÓMICA

O regime português de transmissão da unidade económica<sup>2</sup> resulta da transposição da 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<sup>3</sup>.

Na estrutura basilar da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março, encontra-se o artigo 114.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia – que prevê a adopção de Directivas com vista à harmonização dos textos legislativos dos Estados-Membros em matérias “que tenham incidência direta no estabelecimento ou no funcionamento do mercado interno”. Assim, a referida Directiva tinha uma vocação económica, permitindo o exercício das liberdades comunitárias, em particular a liberdade de circulação de pessoas e bens, e com isso, contribuindo para a fluidez e a competitividade do mercado. Porém, aquela foi também o reconhecimento de que “a evolução económica era acompanhada por um movimento de cedências e de fusões de empresas, que determinavam modificações estruturais como a transmissão de unidades económicas para outros empregadores” e que “o estatuto jurídico dos trabalhadores devia ser salvaguardado no caso de mudança de empregador”<sup>4</sup>, sendo, portanto, inegável a sua índole laboral<sup>5</sup>.

Assim, a Directiva – de origem económica, mas mitigada por preocupações sociais – assentava “em três pilares fundamentais, designadamente a transmissão automática do

---

<sup>2</sup> Adoptamos esta designação pois a “unidade económica constitui o *mínimo denominador comum que permite recorrer ao instituto* e, por isso, pode evitar a discussão sobre os conceitos de empresa, de estabelecimento e de parte de empresa ou estabelecimento”, tal como indica DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 121.

<sup>3</sup> Que alterou a Directiva 98/50/CE do Conselho, de 29 de Junho, que, por sua vez, substituiu a Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977.

<sup>4</sup> DAVID CARVALHO MARTINS (2013), p. 46.

<sup>5</sup> Assim o entende MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2015), p. 219.

*(footnote continued)*

contrato de trabalho do cedente para o cessionário (art. 3.º), a proteção dos trabalhadores contra despedimentos fundados exclusivamente nas fusões e aquisições (art. 4.º) e deveres de informação, consulta e negociação com os representantes dos trabalhadores (art. 8.º)”<sup>6</sup>.

Para este estudo, mostra-se especialmente relevante o artigo 3.º, n.º 1, primeira parte, do referido texto legal, que prevê a transmissão automática dos direitos e obrigações emergentes dos contratos de trabalho objecto da transmissão para o transmissário, operando-se esta independentemente da vontade das partes no negócio transmissivo ou dos trabalhadores abrangidos por aquele. Isto é o mesmo que dizer que as relações laborais em causa sofrem uma modificação subjectiva, passando o transmissário a nelas ocupar a posição que anteriormente pertencia ao transmitente<sup>7</sup>.

Por assim se encontrar estatuído, tem sido entendido pela doutrina e jurisprudência nacionais que o efeito automático da transmissão visa tutelar dois interesses – o do trabalhador em garantir a subsistência e inalterabilidade do conteúdo da sua relação de trabalho; e o do transmissário em receber a unidade económica apta a funcionar<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> DAVID CARVALHO MARTINS (2013), p. 42.

<sup>7</sup> Assim, ver, por exemplo, o Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia “Daddy’s Dance Hall”, de 10 de Fevereiro de 1988, Processo C-324/86.

<sup>8</sup> Neste sentido, por exemplo, DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 131; e o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de Maio de 2004, Processo n.º 03S2467 (RELATOR VÍTOR MESQUITA).

### **3. A LEI N.º 14/2018 E SUAS ALTERAÇÕES**

#### **3.1. Em matéria de direito de oposição**

Perante o regime descrito no número 2., e antes da alteração legislativa ao Código do Trabalho que ora nos ocupa, a questão da possibilidade de o trabalhador se opor a que o transmissário ocupe a posição do transmitente na sua relação laboral, obstando ao efeito automático da transmissão relativamente ao seu contrato, era amplamente discutida, tanto no que à existência desse direito dizia respeito, como quanto ao seu conteúdo.

Relativamente à existência do direito de oposição, não se encontrando o mesmo expressamente consagrado nem na Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março, nem no Código do Trabalho, restava averiguar se a interpretação que o Tribunal de Justiça da União Europeia fazia das normas da referida Directiva, mormente no Acórdão “Katsikas”<sup>9</sup>, impunha a consagração pelos Estados-Membros do direito de oposição, exame que originou posições diametralmente opostas<sup>10</sup>.

Assim, Autores há que entendem que a interpretação que o Tribunal de Justiça da União Europeia faz do artigo 3.º, n.º 1 da Directiva 2001/23/CE impõe a consagração do direito de

---

<sup>9</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 16 de Dezembro de 1992, Processos apensos C-132/91, C-138/91 e C-139/91. Este foi o primeiro Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia que abordou o tema do direito de oposição do trabalhador.

<sup>10</sup> Fenómeno que, curiosamente, se verificou em vários países. A este propósito, ver A-C. HARTZÉN [ET AL.] (2014), p. 83.

*(footnote continued)*

oposição dos trabalhadores nos Estados-Membros, sendo que apenas os efeitos do exercício deste direito se encontram na sua esfera de discricionariedade<sup>11 12</sup>.

Por conseguinte, consideravam existir uma lacuna no direito português, a ser integrada com recurso a princípios constitucionais<sup>13</sup> – como a dignidade da pessoa humana (artigo 1.º), o direito ao livre desenvolvimento da personalidade (artigo 26.º, n.º 1), o direito à livre escolha da profissão, na vertente da liberdade de escolha da entidade patronal (artigo 47.º, n.º1), e o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, permitindo a realização pessoal do trabalhador (artigo 59.º, n.º 1, alínea b) ) -, ou através do primado e da aplicabilidade directa do Direito Comunitário em relação ao nacional, devendo os Tribunais portugueses fazer uma interpretação conforme a este último<sup>14</sup>.

Contrariamente, defendia-se, também – e a nosso ver, bem –, que a obrigação de consagrar um direito de oposição não se extraía do Acórdão “Katsikas”, nem dos Acórdãos que a este se seguiram e que versaram sobre a mesma matéria<sup>15</sup>, já que estes limitam-se a indicar que o trabalhador não pode ser obrigado a manter a relação de trabalho com o transmissário, devendo “na hipótese de (...) decidir livremente não continuar a sua relação de trabalho com o cessionário (...) [os] Estados-Membros decidir do destino reservado ao

---

<sup>11</sup> Neste sentido, ver FRANCISCO LIBERAL FERNANDES (1999), p. 230; CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO (2004), p. 472; JOÃO REIS (2007), pp. 334 e 339; LUÍS GONZAGA DE ABREU E VASCONCELOS PORTOCARRERO CASEIRO (2009), pp. 24-25; RODRIGO SERRA LOURENÇO (2014), pp. 263-264; e FABRÍCIA DE ALMEIDA HENRIQUES (2001), p. 990.

<sup>12</sup> No mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24 de Fevereiro de 2010, Processo n.º 78/1998.S1 (RELATOR PINTO HESPAHOL).

<sup>13</sup> Ver Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de Maio de 2004, Processo n.º 03S2467 (RELATOR VÍTOR MESQUITA); Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29 de Setembro de 2004, Processo n.º 4812/2003-4 (RELATOR PAULA SÁ FERNANDES); JOÃO REIS (2007), pp. 347-348; LUÍSA NOBRE GUEDES SIMÃO (2013), p. 53; DAVID CARVALHO MARTINS (2018), pp. 126-127.

<sup>14</sup> Ver FRANCISCO LIBERAL FERNANDES (1999), p. 239.

<sup>15</sup> Assim, ver Acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia “Merckx & Neuhuys”, de 7 de Março de 1996, Processos C-171/94 e C-172/94; “Europièces”, de 12 de Novembro de 1998, Processo C-399/96; e “Temco Service”, de 24 de Janeiro de 2002, Processo C-51/100.

*(footnote continued)*

contrato ou à relação de trabalho”, o que pode passar pela consagração do direito de oposição ou pela estatuição de que o contrato cessa “quer por iniciativa do empregado quer por iniciativa da entidade patronal”<sup>16</sup>.

Portanto, não se vislumbrando no direito português expressa consagração do direito de oposição, a tutela da liberdade de trabalho encontrava-se assegurada pela possibilidade conferida ao trabalhador de poder denunciar o seu contrato (artigo 400.º do Código do Trabalho) ou de o resolver com justa causa com ou sem direito a indemnização, consoante a concreta situação se subsuma às alíneas b)<sup>17</sup> ou e)<sup>18</sup> do n.º 2 do artigo 394.º, ou ao n.º 3, alínea b)<sup>19</sup> do mesmo preceito, respectivamente<sup>20</sup>.

Já no que ao conteúdo do direito de oposição diz respeito, a nosso ver, tal direito nunca se confundiria com os direitos de resolução ou de denúncia<sup>21</sup>, pois aquele – ao contrário destes –, visa impedir a transmissão da relação laboral para o transmissário, e já não a extinção da mesma. Por outras palavras, o recurso aos direitos de desvinculação de que o trabalhador dispõe têm um fim distinto do direito de oposição, pelo que somente como

---

<sup>16</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, “Katsikas”, de 16 de Dezembro de 1992, Processos apensos C-132/91, C-138/91 e C-139/91.

<sup>17</sup> Na situação em que o transmissário viole com culpa as garantias legais ou convencionais do trabalhador.

<sup>18</sup> Enquadra-se nesta alínea a situação em que “a transmissão tinha um intuito fraudulento, deixando o trabalhador desprotegido perante a falta de solvabilidade do adquirente.” – SÓNIA DE CARVALHO (2017), pp. 363-364.

<sup>19</sup> A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador “pode resultar de decisões tomadas pelo empregador como a mudança de local de estabelecimento ou a transmissão da empresa ou do estabelecimento (...)” – JOANA VASCONCELOS (2005), p. 91.

<sup>20</sup> Tal posição é sufragada no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30 de Junho de 1999, Processo n.º 98S390 (RELATOR MANUEL PEREIRA). Ver, também, JOANA SIMÃO (2002), pp. 210 e 217; JOANA VASCONCELOS (2005), pp. 90-91; e SÓNIA DE CARVALHO (2017), pp. 363-364.

<sup>21</sup> A este propósito, ver FRANCISCO LIBERAL FERNANDES (1999), p. 233; e JOÃO REIS (2007), pp. 341-342.

*(footnote continued)*

decorrência do seu efeito primário extintivo se vedaria a possibilidade de o transmissário ocupar a posição do transmitente naquela concreta relação laboral<sup>22</sup>.

Com a Lei n.º 14/2018 e a sua expressa consagração do direito de oposição, a discussão acima exposta deixa de fazer sentido. Agora, o trabalhador que se queira opor ao efeito automático da transmissão da unidade económica relativamente ao seu contrato de trabalho poderá exercer o seu direito potestativo<sup>23</sup> de oposição, mediante uma comunicação escrita e fundamentada<sup>24</sup> ao empregador no prazo estabelecido no artigo 286.º-A, n.º 3 do Código do Trabalho.

---

<sup>22</sup> Contrariamente, a esta posição, entendendo que o direito de oposição se subsumia aos direitos de denúncia e de resolução, MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS E ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO (1994), p. 182; JOSÉ ENGRÁCIA ANTUNES (2008), p. 84; RODRIGO SERRA LOURENÇO, (2014), p. 266; PEDRO ROMANO MARTINEZ (2017), p. 785; e CATARINA CORREIA SOARES (2017).

<sup>23</sup> Cfr. artigo 286.º-A, n.º 2 do Código do Trabalho.

<sup>24</sup> Cfr. artigos 286-A, n.ºs 1 e 3 do Código do Trabalho.

*(footnote continued)*

### 3.2. Em matéria de resolução do contrato de trabalho

O regime português de cessação do contrato de trabalho permite que o trabalhador se desvincule de forma imediata do contrato de trabalho que mantém com o empregador quando exista justa causa que tal legitime, o que sucederá quando se apure um “comportamento ilícito do empregador”<sup>25</sup> (caso de justa causa subjectiva – como é denominado pela doutrina –, e que corresponde aos casos previstos no artigo 394.º, n.º 2, do Código do Trabalho), mas também quando as circunstâncias objectivas forem tais que não se considere exigível que o trabalhador mantenha o seu contrato, encontrando-se estas causas objectivas taxativamente enunciadas no artigo 394.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

A grande diferença que se estabelece entre o tratamento da justa causa subjectiva e a justa causa objectiva de resolução do contrato de trabalho pretende-se com o efeito das mesmas. Embora ambas permitam uma desvinculação imediata do trabalhador, somente a primeira constituirá na sua esfera jurídica uma pretensão indemnizatória, o que resulta do disposto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

A este regime-regra subsistem algumas excepções, de acordo com as quais o trabalhador terá direito a receber uma compensação, no caso de comportamentos lícitos da entidade empregadora, nomeadamente os previstos nos artigos 194.º n.º 5 e 164.º, alíneas b) ou c), do Código do Trabalho<sup>26</sup>.

A Lei n.º 14/2018 introduziu uma nova excepção ao regime de resolução estabelecido no Código do Trabalho, uma vez que consagrou uma nova causa de resolução objectiva do contrato (artigo 394.º, n.º 3, alínea d)) cuja verificação cria na esfera jurídica do trabalhador o direito a receber a compensação prevista no artigo 396.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

Poder-se-ia afirmar que tal inovação será conforme ao artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março. No entanto, tal como defende JOANA VASCONCELOS, o artigo 4.º, n.º 2 da Directiva 2001/23/CE “exige a efetiva verificação de

---

<sup>25</sup> PEDRO FURTADO MARTINS (2017), p. 570.

<sup>26</sup> A este propósito, ver PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO (2018), p. 50 e JOÃO LEAL AMADO (2018), p. 298.

uma «alteração substancial» das condições de trabalho licitamente decidida pelo adquirente, uma vez efetuada a transmissão”, enquanto “a alínea *d*) basta-se com a antecipação de um «prejuízo sério» que da transmissão da «posição do empregador no respetivo contrato» possa advir ao trabalhador, por razões relativas ao próprio adquirente, cuja organização passa a integrar”, e, nesse sentido, defende a Autora que o artigo 394.º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho está consonante com o referido preceito da Directiva<sup>27 28</sup>.

Finalmente, relativamente ao modo de exercício da nova causa de resolução consagrada pela Lei n.º 14/2018, cremos não existir qualquer particularidade relativamente ao regime previsto para os restantes casos de resolução do artigo 394.º, onde foi sistematicamente inserida pelo legislador.

---

<sup>27</sup> JOANA VASCONCELOS (2018), p. 135.

<sup>28</sup> Neste parágrafo adiantamos a nossa adesão ao entendimento de que o prejuízo sério é o único fundamento que possibilita o exercício do direito de oposição, ideia que melhor desenvolvemos no ponto 4.3. deste estudo.

#### 4. A LEI N.º 14/2018 – ALGUMAS QUESTÕES

O facto de a Lei n.º 14/2018 ter uma utilidade clarificadora relativamente à existência do direito de oposição do trabalhador em caso de transmissão da unidade económica não é refutado. Este direito encontra-se hoje expressamente consagrado na lei, tal como sucede com a nova causa de resolução do contrato de trabalho, a qual vê na transmissão da unidade económica um dos seus pressupostos.

Todavia, o citado texto legal, presumivelmente por ter sido pensado para uma circunstância determinada<sup>29</sup>, deixa por esclarecer diversas questões.

##### 4.1. Duas faces da mesma moeda?

Em face dos artigos 286.º-A e 394.º, n.º 3, alínea d), ambos do Código do Trabalho, parece pertinente questionar se o intuito do legislador seria o de consagrar duas formas distintas que permitissem ao trabalhador reagir à transmissão da posição do empregador na sua relação laboral<sup>30</sup> ou se, contrariamente, se pretendeu consagrar um só direito de oposição a que poderá corresponder um de dois efeitos – a manutenção do contrato de trabalho com o cedente ou a cessação do mesmo, por efeito da resolução<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> Referimo-nos ao caso da PT/MEO, adquirida pelo grupo Altice. *Vd.* Projecto de Lei n.º 587/XIII/2.<sup>a</sup> e Projecto de Lei n.º 600/XIII/2.

Talvez essa inspiração seja a razão pela qual a Lei n.º 14/2018 foi aprovada à margem da grande reforma laboral que se avizinha (cfr. Proposta de Lei 136/XIII).

<sup>30</sup> Neste sentido, ver JOANA VASCONCELOS (2018), p. 127; e JÚLIO GOMES (2018), p. 95.

<sup>31</sup> Subscrevem esta posição os seguintes Autores: PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO (2018), pp. 44 e 45; JOÃO LEAL AMADO (2018), p. 297; DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 131; e DAVID FALCÃO E SÉRGIO TENREIRO TOMÁS (2018), p. 115.

*(footnote continued)*

De facto, o direito de resolução previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho e o direito de oposição apresentam o mesmo fundamento material<sup>32</sup>.

Também é verdade que, para além do fundamento, também o âmbito de aplicação dos direitos em causa é idêntico. Assim o entendemos porquanto, ainda que o teor literal da alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho pareça restringir o seu âmbito de aplicação às situações em que se verifique uma “transmissão da empresa”, quando analisado sistematicamente<sup>33</sup> e tendo em consideração a teleologia que lhe subjaz<sup>34</sup>, impõe a sua interpretação abarcando qualquer situação de transmissão de unidade económica<sup>35</sup>.

Não obstante os argumentos *supra* expostos, inclinamo-nos a defender que o direito de resolução com fundamento no artigo 394.º, n.º 3, alínea d) do Código do Trabalho não é uma vertente do direito de oposição do trabalhador, tratando-se, antes, de dois direitos autónomos, a ser exercidos em momentos distintos, com efeitos - também eles - diferenciados.

Destarte, enquanto o efeito do direito de oposição será, como o próprio nome indica, obstar a que o transmissário ocupe a posição do transmitente no contrato de trabalho do trabalhador que exerceu este seu direito, mantendo-se, conseqüentemente, o vínculo de

---

<sup>32</sup> Cfr. a remissão que o artigo 394.º, n.º 3, alínea d) faz para o artigo 286.º-A, n.º 1, ambos do Código do Trabalho.

<sup>33</sup> Não só no “plano sistemático, a perífrase – com mais ou menos elementos – conduz à indiferenciação dessas realidades e, nesse sentido, tem sido sustentada a substituição do circunlóquio pela noção de transmissão de unidade económica”, como também um entendimento diverso “poderia criar um incentivo para a transmissão segmentada da empresa”, pois nestas situações encontrava-se inviabilizado o direito de resolução do artigo 394.º, n.º 3, alínea d), do Código do Trabalho, afastando-se, também, a obrigação de pagar a compensação prevista no artigo 396.º, n.º 5, do Código do Trabalho – DAVID CARVALHO MARTINS (2018), pp. 129-131.

<sup>34</sup> Parece evidente que o prejuízo sério que constitui um dos pressupostos deste direito de resolução pode “ocorrer em todas as situações de transmissão de unidade económica e não apenas na transmissão de empresa”, tal como entende JÚLIO GOMES (2018), p. 98.

<sup>35</sup> Em sentido diverso se pronunciam PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO (2018), pp. 45-46.

*(footnote continued)*

trabalho com o transmitente<sup>36 37</sup>, o direito de resolução previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho terá como efeitos a cessação imediata do vínculo laboral com o transmissário e o direito do trabalhador a receber a compensação prevista no artigo 396.º, n.º 5 do mesmo diploma legal.

Distinto é, ainda, o momento em que os indicados direitos poderão ser exercidos, já que o direito de oposição exerce-se, por regra, antes da transmissão da unidade económica ter lugar, logicamente contra o transmitente<sup>38</sup> – o que resulta da interpretação do artigo 286.º-A, n.º 2<sup>39</sup> e da conjugação do artigo 286.º-A, n.º 3 com o artigo 285.º, n.º 7<sup>40</sup> –, enquanto o

---

<sup>36</sup> Cfr. artigo 286.º-A, n.º 2 do Código do Trabalho

<sup>37</sup> As implicações práticas da associação deste efeito ao direito de oposição, é objecto de estudo autonomizado (no ponto 4.5. da presente análise), para o qual remetemos.

<sup>38</sup> Excepcionalmente, poderá o direito de oposição ser exercido após a transmissão em caso de incumprimento ou de cumprimento defeituoso do dever de informação. Abordaremos este tópico no ponto 4.7.

<sup>39</sup> Nomeadamente, quando se lê que a “oposição (...) obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho (...)”.

<sup>40</sup> Donde se retira que a transmissão da posição de empregador nos contratos de trabalho apenas ocorrerá já findo o prazo para o exercício do direito de oposição. Pelo que tal efeito não se terá por verificado na circunstância de o trabalhador exercer o direito de oposição.

*(footnote continued)*

direito de resolução ora em estudo pressupõe que a transmissão da unidade económica se tenha nesse momento por verificada, sendo exercido contra o transmissário<sup>41 42</sup>.

---

<sup>41</sup> Contrariamente a esta posição, cfr. DAVID FALCÃO E SÉRGIO TENREIRO TOMÁS (2018), p. 115 e DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 136 e nota de rodapé da p. 138. Entendem os primeiros Autores que “a resolução do contrato deve ser feita nos mesmos termos que a Lei determina para o exercício do direito de oposição (...) e não em conformidade com o artigo 395.º, porquanto no momento em que o trabalhador estiver na posse das informações que legitimam o exercício do direito de oposição (fase de informação e consulta), deve optar pelo exercício do referido direito ou pela resolução do contrato, conforme lhe for mais conveniente”. Já para DAVID CARVALHO MARTINS o direito de resolução poderá ser exercido antes ou após a transmissão.

Não podemos concordar com a tese destes Autores, pois não concebemos como ultrapassar o teor literal do artigo 394.º, n.º1, alínea d) do Código do Trabalho, que torna o exercício do direito de resolução dependente da verificação de um pressuposto – a transmissão da unidade económica.

<sup>42</sup> Somente poderíamos admitir estar perante uma vertente do direito de oposição quando o direito de resolução fosse exercido antes da transmissão, obstando ao efeito desta relativamente à relação laboral do trabalhador que tenha resolvido o seu contrato. Tal situação não se confunde com a da alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho (que pressupõe a transmissão). Porém, ainda que se enquadre na alínea b) dos referidos número e preceito legal, a não transmissão da posição de empregador naquele contrato verifica-se como mero reflexo da cessação do contrato de trabalho, pelo que não consideramos tratar-se, neste caso, de um verdadeiro direito de oposição. A este propósito, ver JOANA VASCONCELOS (2018), nota de rodapé das pp. 132-133.

*(footnote continued)*

## 4.2. Como conjugar o direito de oposição com o direito de resolução?

A conclusão de que o direito de oposição e o direito de resolução partilham o mesmo fundamento e o mesmo âmbito de aplicação<sup>43</sup> coloca-nos na posição de ter de explicar como estes dois direitos se conjugam.

A nosso ver, tratam-se de direitos alternativos, sendo “inteiramente livre e discricionária a escolha que ao trabalhador é permitida entre oposição e resolução – a qual pode ser ditada pelos mais variados motivos, que este não tem sequer de explicitar”<sup>44</sup>.

Perante a sua situação concreta poderá o trabalhador decidir qual dos direitos lhe convém exercer. Assim, por exemplo, a manutenção do vínculo com o transmitente pode não ser a via mais vantajosa para o trabalhador que se aperceba de que não existe naquele um posto de trabalho compatível com a sua categoria (o que poderá ter como efeito a cessação do vínculo laboral), ou quando “a prestação da atividade, sendo funcionalmente a mesma, perdeu escala, interesse, projeção profissional ou impacto remuneratório em virtude da transmissão levada a cabo”<sup>45</sup>. Mostrar-se-á, ainda, conveniente o exercício do direito de resolução do contrato quando se verifique “o exercício mal sucedido – porque insuficientemente fundado e, por

---

<sup>43</sup> A afirmação de que o âmbito de aplicação do direito de oposição e do direito de resolução com justa causa do contrato fundada na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho é o mesmo não é sustentada por toda a doutrina, pois, se existe quem defenda que apenas a transmissão da empresa desencadeia aquele direito de resolução (cfr. ponto anterior, no qual abordamos esta questão), também há quem entenda que no caso de o transmitente se extinguir em virtude, por exemplo, de uma fusão, o trabalhador não poderá socorrer-se do direito de oposição, restando-lhe a opção pela resolução. Assim, ver JOANA VASCONCELOS (2018), p.142.

Abordaremos a questão da compatibilização do direito de oposição com a eventual extinção da entidade transmitente no ponto 4.5.

<sup>44</sup> JOANA VASCONCELOS (2018), p. 143.

<sup>45</sup> JOANA VASCONCELOS (2018), p. 142.

*(footnote continued)*

isso, contestado pelo transmitente – do direito de oposição, ou o decurso do prazo de 5 dias úteis previsto no artigo 286.º-A, n.º 4, para o mesmo”<sup>46 47</sup>.

Verificando-se o pressuposto do prejuízo sério, e sendo o exercício do direito de oposição ou do direito de resolução uma opção que depende em exclusivo de um mero juízo de oportunidade pelo trabalhador, este poderia optar por resolver o contrato com o transmissário – na circunstância de, por exemplo, não existir um posto de trabalho compatível no transmitente –, somente por saber que aquele possuía maior solidez financeira quando comparado com este. Na descrita hipótese, o trabalhador seleccionaria não mais do que a entidade que lhe pagaria a compensação, pelo que se pergunta se não estaria em causa a sua boa fé<sup>48</sup>.

É um facto que a lei permite a escolha discricionária entre tais direitos, não exigindo sequer que o trabalhador fundamente a sua opção. Ainda assim, não se ignorará que o não exercício do direito de oposição poderá criar no transmissário a expectativa de que o trabalhador não resolverá o contrato com fundamento na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho – expectativa, essa, que a lei não acautela.

Na nossa opinião, a opção pela resolução do contrato com o transmissário deveria estar reservada às hipóteses em que só após a transmissão se conhecem as circunstâncias que fundamentam o prejuízo sério ou só depois desta este se torna evidente para o trabalhador, de tal forma que não se lhe era exigível a manutenção do contrato de trabalho e, ainda, quando a unidade económica transmitida constituísse a totalidade (ou quase totalidade) do património do transmitente, pois nessa hipótese o direito de oposição não se apresentaria com qualquer utilidade ao trabalhador.

---

<sup>46</sup> JOANA VASCONCELOS (2018), nota de rodapé da p. 143.

<sup>47</sup> No mesmo sentido pronuncia-se JÚLIO GOMES (2018), nota de rodapé da p. 97.

<sup>48</sup> Sobre a importância da boa fé no decurso das relações laborais, *vd.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, (2018), p. 128.

*(footnote continued)*

Não obstante, reconhecemos que no plano do direito constituído a distinção que adiantámos não tem lugar, sendo que sempre se poderá o transmissário acautelar no âmbito do contrato de transmissão<sup>49</sup>.

A alternatividade dos direitos ora em estudo é condicionada pela existência de um prazo distinto para o seu exercício.

Efectivamente, por um lado, a lei estatui que o direito de oposição deverá ser exercido no prazo de “cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o n.º 4 do artigo 286.º”<sup>50</sup>. A letra da lei, no entanto, não é clara, interrogando-nos se a dilação de cinco dias se aplica em ambas as situações identificadas ou apenas relativamente à primeira.

Pensamos que o prazo de cinco dias acresce também à data do acordo ou do termo da consulta referidos na lei, uma vez que será essa a única forma de assegurar que o direito de oposição – que é um direito individual, ainda que haja acordo entre a entidade transmitente e os representantes dos trabalhadores nos termos do artigo 286.º, n.º 4 do Código do Trabalho -, não será inviabilizado pelo facto de o trabalhador não ter sido informado em tempo útil do acordo alcançado ou não ter tido tempo para ponderar qual a melhor opção – se o exercício do direito de oposição, se a manutenção do contrato com o transmissário<sup>51</sup>.

Por outro lado, tendo o legislador inserido uma nova causa de resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador no artigo 394.º, pensamos que a esta será de aplicar todo o

---

<sup>49</sup> A este propósito, cfr. ponto 4.8.

<sup>50</sup> Cfr. artigo 286.º-A, n.º 3 do Código do Trabalho.

<sup>51</sup> Em conformidade com esta posição teremos de interpretar o artigo 285.º, n.º 7 do Código do Trabalho, entendendo que o prazo de sete dias úteis aí previsto acresce a ambas as situações identificadas no dito preceito.

*(footnote continued)*

procedimento relativo ao regime de resolução do contrato de trabalho previsto nos artigos 394.º a 399.º do Código do Trabalho<sup>52</sup>.

Desta forma, o trabalhador terá o prazo de trinta dias para exercer o direito de resolução previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do trabalho<sup>53</sup>, prazo que se contará a partir da “verificação do efetivo conhecimento, por parte do trabalhador, dos pressupostos cumulativos dessa mesma faculdade, *i.e.*, da ocorrência da transmissão e dos factos ou circunstâncias que concretamente fundamentam o prejuízo sério, mesmo que estes últimos sejam conhecidos mais de 30 dias depois do conhecimento da transmissão”<sup>54</sup>, “sendo, para este efeito, irrelevante o «conhecimento» anterior à transmissão que o trabalhador tenha da operação em perspectiva e das suas possíveis implicações”<sup>55</sup>.

---

<sup>52</sup> Em sentido diverso se posicionam DAVID FALCÃO E SÉRGIO TENREIRO TOMÁS (2018), p. 115, entendendo que o direito de resolução deverá ser exercido nos mesmos termos que o direito de oposição – raciocínio do qual discordamos pois, por um lado, sendo esse o intuito do legislador, o mesmo poderia ter inserido sistematicamente a nova justa causa de resolução do contrato no regime do direito de oposição. Por outro lado, o direito de resolução pressupõe que já se tenha dado por verificada a transmissão da unidade económica (quesito relativamente ao qual já nos pronunciamos no anterior ponto 4.1.

<sup>53</sup> Cfr. artigo 395.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

<sup>54</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO (2018), p. 55.

<sup>55</sup> JOANA VASCONCELOS (2018), p. 139.

*(footnote continued)*

### 4.3. Uma questão de vírgulas?

O exercício dos direitos de oposição e de resolução da alienação d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho está necessariamente dependente da verificação, ainda que eventual, de “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”<sup>56</sup>.

A *supra* citada redacção legal tem dado palco a duas interpretações divergentes no que concerne aos requisitos que se mostram necessários ao nascimento, na esfera jurídica do trabalhador, dos direitos em causa. A primeira exige que se verifique um de dois fundamentos, que seriam i) o prejuízo sério, exemplificando-se duas situações em que este poderia existir, nomeadamente havendo manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente; ou ii) se a política de organização do trabalho do adquirente não lhe merecer confiança<sup>57</sup>. Já de acordo com uma outra leitura, os direitos ora em estudo têm de ser exercidos de forma fundamentada na existência de prejuízo sério<sup>58</sup>.

Quanto a nós, parece-nos que a lei indica somente um fundamento – o prejuízo sério – enunciando dois exemplos que podem fundamentar tal requisito.

Parece-nos de defender tal solução pois, primeiramente, desde há muito que a doutrina entende que a transmissão da unidade económica pode causar prejuízos aos trabalhadores envolvidos, dando como exemplo desses prejuízos “a má situação financeira ou má reputação da empresa ou pessoa para quem foi transferida a exploração, a incompatibilidade pessoal existente entre o trabalhador e o novo patrão”<sup>59</sup>, entre outros. Do mesmo modo se tem pronunciado a jurisprudência, indicando várias situações que concretizam o prejuízo sério<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> Cfr. artigo 286.º-A, n.º 1, e remissão do artigo 394.º, n.º 3, alínea d) para aquele artigo.

<sup>57</sup> Sufragam esta interpretação JOÃO LEAL AMADO (2018), p. 294; e JÚLIO GOMES (2018), pp. 77-78.

<sup>58</sup> Esta posição é defendida por JOANA VASCONCELOS (2018), p. 127; DAVID FALCÃO E SÉRGIO TENREIRO TOMÁS (2018), p. 114; e DAVID CARVALHO MARTINS (2018), pp. 131-135.

<sup>59</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER (1965), p. 162.

<sup>60</sup> A este propósito, ver Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de Maio de 2004, Processo n.º 03S2467 (RELATOR VÍTOR MESQUITA).

*(footnote continued)*

Tal evidencia que a concepção de um direito de oposição, ainda quando o mesmo não se encontrava consagrado na lei, se subordinava à existência de prejuízo sério – unicamente este justificaria a restrição de outros direitos constitucionalmente protegidos, nomeadamente o direito de iniciativa privada e de organização empresarial<sup>61</sup>.

Em segundo lugar, contribui para este entendimento a letra do artigo 394.º, n.º 3, alínea d) do Código do Trabalho, que remete para “o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A”, pela utilização do singular, claramente indicando que o fundamento é único.

Em terceiro lugar, veja-se a própria redacção do n.º 1 do artigo 286.º-A do Código do Trabalho. Dificilmente defenderemos conclusão inversa da que presentemente expressamos enquanto não existir uma vírgula antes da expressão “ou, ainda, se a política de organização do trabalho não lhe merecer confiança”. Apesar do traje formalista com que este argumento se apresenta, é certo que o âmbito de aplicação da expressão “nomeadamente” (utilizada como forma de indicação dos exemplos de prejuízo sério) não se cinge à “manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente”, pois para isso era necessário que se encerrasse a enunciação de exemplos com uma vírgula.

Por último, não se poderá entender que a falta de confiança na política de organização do trabalho do adquirente não terá de se basear em factos concretos susceptíveis de causar um prejuízo sério ao trabalhador, pois a consideração de que tal requisito é meramente subjectivo – “insuscetível, enquanto tal, de ser demonstrado ou desmentido em tribunal, de ser comprovado pelo trabalhador ou de ser contestado pelo empregador”<sup>62</sup> – esvaziaria de sentido a norma, de tal forma que os direitos de oposição e de resolução da alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º seriam exercidos de forma livre, e apenas condicionados temporalmente. Pelo que, se se a mera invocação daquela fosse fundamento suficiente para o trabalhador se opor ou resolver o contrato, não se concebe em que hipóteses seria invocado o prejuízo sério, com as dificuldades de prova que o mesmo poderá acarretar.

Note-se que a Lei n.º 14/2018 pretende que o direito de oposição e o novo direito de resolução com justa causa estejam dependentes da verificação de certo pressuposto, para que

---

<sup>61</sup> Cfr. artigos 61.º, n.º 1, e 80.º, alínea c) da Constituição da República Portuguesa

<sup>62</sup> Tal como defende JOÃO LEAL AMADO (2018), p. 294.

sejam exercidos de forma excepcional – finalidade que não pode ser alcançada quando se admita a existência de um requisito integralmente subjectivo para o seu exercício.

Pelo exposto, deixa de fazer sentido a redução teleológica feita por alguns Autores relativamente ao direito de compensação nos casos de resolução do contrato de trabalho com base na falta de confiança na política de organização do trabalho do transmissário<sup>63</sup>. Tal solução nasce de uma interpretação, no nosso entender, aberrante da lei, por não ter o mínimo de correspondência com a sua letra<sup>64</sup>, e que cria a necessidade de redução teleológica para evitar conclusões absurdas a que essa mesma interpretação conduz.

Ainda que assim não se entendesse, a referida redução teleológica tem apenas em vista o exercício do direito de resolução, pelo que nos deixaria com o mesmo problema relativamente ao direito de oposição, e que se evidencia na seguinte pergunta: Que trabalhador fundamentaria o exercício do direito de oposição no prejuízo sério, tendo de provar os factos em que este se consubstancia, quando pode simplesmente invocar a falta de confiança, prescindindo de todo o esforço probatório?

---

<sup>63</sup> Assim, ver JOÃO LEAL AMADO (2018), pp. 298-299. Entende este Autor que a compensação prevista no n.º 5 do artigo 394.º existe exclusivamente para as situações em que se alegue prejuízo sério.

<sup>64</sup> Contrária ao disposto no artigo 9.º, n.º 2 do Código Civil.

#### 4.4. “Prejuízo sério” – como concretizar?

O artigo 286.º-A, n.º 1 condiciona o exercício do direito de oposição e do direito de resolução da alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º à condição de existir prejuízo sério. Todavia, deixa por definir o que por este se deve entender.

Concordamos com DAVID CARVALHO MARTINS<sup>65</sup> quando afirma que não é possível importar o esforço jurisprudencial realizado a propósito do conceito de “prejuízo sério” previsto nos artigos 317.º, n.º 3, alínea e), e 194.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho. Afinal, enquanto relativamente a estes se encontra em causa um prejuízo efectivo, isto é, “objetivamente comprovável”<sup>66</sup>, “ainda que possa ser aferido mediante juízos de prognose”<sup>67</sup> elaborados num momento anterior à ocorrência dos mesmos, o artigo 186.º-A, n.º 1 basta-se com a potencialidade do prejuízo, “mesmo que seja absolutamente impossível prever que, por mero efeito da ocorrência da transmissão, tais circunstâncias algum dia venham a acarretar consequências desvantajosas para o trabalhador em concreto”<sup>68</sup>.

Assim, cremos que o “prejuízo sério” a que alude o artigo 286.º-A, n.º 1 do Código do Trabalho decorre “da substituição do transmitente pelo adquirente na posição do empregador e radica (...) nas suas particulares características e circunstâncias”<sup>69</sup>. “Será o caso, v.g., da existência de «salários em atraso», de dívidas à Segurança Social ou da aplicação do regime de *Lay-off* (artigos 298.º do CT) em unidades pertencentes ao adquirente, cuja extensão e

---

<sup>65</sup> Cfr. DAVID CARVALHO MARTINS (2018), pp. 132-134.

<sup>66</sup> DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 133.

<sup>67</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO (2018) referem-se somente ao artigo 194.º, n.º 5 do Código do Trabalho. Cfr. p. 51.

<sup>68</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO (2018), p. 52-53.

<sup>69</sup> JOANA VASCONCELOS (2018), p. 137.

*(footnote continued)*

duração façam justificadamente temer a ocorrência de situação idêntica na unidade económica transmitida”<sup>70 71</sup>.

Abordando um outro ângulo, agrupámos um conjunto de situações que já foram identificadas pela doutrina como não se subsumindo ao conceito de ”prejuízo sério”, em particular as seguintes: (i) os meros “*estados de alma* ou (...) palpites”<sup>72</sup>; (ii) a transmissão em si mesma considerada<sup>73</sup>; (iii) “os riscos decorrentes da manutenção limitada do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art. 498.º)”<sup>74</sup>; e (iv) “a desconfiança do trabalhador diante da perspectiva de adoção do adquirente de medidas lícitas de que, enquanto empregador, sempre poderá lançar mão – visto não ter aquele qualquer legítima expectativa quanto ao não exercício por este de poderes patronais que legalmente lhe cabem”<sup>75</sup>.

Tendo em consideração que no instituto da transmissão da unidade económica se compreende “não apenas a transmissão definitiva da empresa, estabelecimento ou unidade económica, mas também os casos de transmissão, cessão ou reversão apenas da sua exploração”<sup>76</sup> (cfr. 285.º, n.º 2), torna-se difícil configurar uma situação em que a referida reversão seja acompanhada do prejuízo sério exigido pela lei para o nascimento na esfera jurídica do trabalhador dos direitos de oposição e de resolução com fundamento na alínea d)

---

<sup>70</sup> JOANA VASCONCELOS (2018), nota de rodapé da p. 138

<sup>71</sup> Outros casos têm sido indicados pela doutrina como susceptíveis de integrar o conceito de “prejuízo sério”. Nesse sentido, ver DAVID CARVALHO MARTINS (2018), pp. 127-128.

<sup>72</sup> DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 134.

No mesmo sentido se pronuncia JOANA VASCONCELOS (2018). Cfr. nota de rodapé da p. 138.

<sup>73</sup> Cfr. JOANA VASCONCELOS (2018), p. 137.

Ainda no âmbito do regime anterior, a maioria da doutrina que defendia a existência de um direito de oposição no nosso sistema legal entendia que a transmissão da unidade económica se mostrava insuficiente para justificar o direito de oposição. A este propósito, DAVID CARVALHO MARTINS (2013), pp. 305-306 e RODRIGO SERRA LOURENÇO (2014), p. 268.

<sup>74</sup> DAVID CARVALHO MARTINS (2018), nota de rodapé da p. 135.

<sup>75</sup> JOANA VASCONCELOS (2018), nota de rodapé das pp. 138-139.

<sup>76</sup> LUÍS MENEZES LEITÃO (2016), p. 384.

do n.º 3 do Código do Trabalho, pois o anterior empregador (agora transmissário) foi, afinal, a entidade com quem o trabalhador celebrou o seu contrato de trabalho.

Concluindo, não deixaremos de observar que uma lei que ignorou de forma grosseira as variantes a que se aplica o regime da transmissão de unidade económica e que tornou a disciplina desta tão dependente de conceitos indeterminados, não será a mais adequada à dinâmica prática da actividade económica.

#### 4.5. Manutenção do vínculo ao transmitente?

RODRIGO SERRA LOURENÇO, no âmbito do regime anterior, defendia que o direito de oposição não poderia ter como efeito a manutenção do vínculo laboral ao transmitente, pois tal criaria uma “bizarra situação de empregados sem posto ou local de trabalho” que conduziria “quase inevitavelmente à cessação dos respectivos contratos”<sup>77</sup>. No entanto, o artigo 286.º-A, n.º 2 do Código do Trabalho prevê que a manutenção do vínculo naqueles termos seja a decorrência do exercício do direito de oposição.

Embora fosse já uma questão amplamente discutida ao abrigo do regime anterior de transmissão da unidade económica por quem concebia a existência de um direito de oposição no nosso ordenamento jurídico, a verdade é que o legislador não elaborou relativamente ao significado da manutenção do vínculo ao transmitente nas hipóteses em que, por exemplo, o transmitente não tem um posto compatível onde colocar o trabalhador ou, mesmo, quando o transmitente, em virtude do negócio jurídico transmissivo, se extingue<sup>78</sup>. Pelo que este ponto carece de alguma análise.

Exercendo o trabalhador o direito de oposição a que o transmitente ocupe a posição de empregador no seu contrato de trabalho, o efeito automático do regime da transmissão da unidade económica não opera. Entendemos que a letra da lei, prevendo a manutenção do vínculo ao transmitente, tem o alcance de colocar neste o ónus de actuar de forma a manter o respectivo contrato em vigor. Porém, não se encontra, por lei, delimitado o esforço que, para isso, a este se exige.

No que concerne àquele esforço, entendemos que fará sentido, numa lógica sistemática, aplicar as regras do despedimento colectivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho, uma vez que a estes casos está subjacente a eliminação de emprego. Desta forma, o transmitente terá de verificar se existe um posto de trabalho compatível com a categoria

---

<sup>77</sup> RODRIGO SERRA LOURENÇO (2014), p. 272.

<sup>78</sup> Seria, por exemplo, o caso de uma fusão – cfr. artigos 97.º e 112.º, alínea a) do DL n.º 262/86, de 02 de Setembro (Código das Sociedades Comerciais).

*(footnote continued)*

profissional do trabalhador<sup>79</sup>. Existindo, deverá atribuir-lhe tal posto de trabalho<sup>80 81</sup>. Se, pelo contrário, se verificar que não existe um posto de trabalho compatível, o transmitente poderá fazer cessar o contrato, socorrendo-se, consoante a situação concreta, de uma das formas de despedimento por eliminação de emprego acima referidas, atendendo a que anteriormente se evidenciou o pressuposto da não existência de posto de trabalho compatível.

Questão mais complexa se coloca no caso de o transmitente se extinguir por efeito da transmissão da unidade económica.

De facto, a manutenção da relação laboral com o transmitente não se perspectiva uma solução possível, pelo que poderia ser entendido que esta situação vedaria a possibilidade de exercício do direito de oposição do trabalhador<sup>82</sup>. Ainda que nos pareça que o efeito jurídico de manutenção do vínculo laboral com o transmitente não será viável após a transmissão, a verdade é que no momento em que o trabalhador exerce o direito de oposição a transmissão ainda não se operou, pelo que o referido efeito será, ainda, possível. Tendo este ponto em consideração, e também o facto de a lei não ter distinguido esta situação, parece-nos que será de admitir que os trabalhadores exerçam o direito de oposição.

Todavia, no momento em que a transmissão ocorre, o vínculo que se manteve até ela torna-se inviável, restando-nos, portanto, analisar qual a forma de cessação do contrato de trabalho prevista na lei que se adequa à circunstância em apreço.

Não estando em causa qualquer forma de desvinculação unilateral por parte do trabalhador ou do empregador, à semelhança de JOÃO REIS, também entendemos que se gera uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador receber a

---

<sup>79</sup> Cfr. artigo 368.º, n.º 1, alínea b), e n.º 4. Sobre a aplicação deste requisito ao despedimento colectivo, ver, ainda, PEDRO FURTADO MARTINS (2017), pp. 302-305.

<sup>80</sup> Note-se que tal obrigação não se confunde com um dever de criação de novos postos de trabalho compatíveis, nem tão-pouco com um dever de reconversão profissional. A este propósito, consultar PEDRO FURTADO MARTINS (2017), p. 305.

<sup>81</sup> Defendendo esta mesma solução se pronunciam os seguintes Autores: DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 136; JOÃO LEAL AMADO (2018), p. 296; e JÚLIO GOMES (2018), p. 86.

<sup>82</sup> De forma isolada na doutrina, defende esta solução JOANA VASCONCELOS (2018), p. 142.

*(footnote continued)*

prestação de trabalho, e que “fica a dever-se a uma causa complexa: a um acto voluntário do trabalhador que materializa o exercício de um direito e à impossibilidade do empregador em continuar a fornecer o substrato necessário à realização da prestação de trabalho, provocada também em consequência de um direito legítimo”<sup>83</sup>.

Contrariamente, Autores há que recorrerem a uma interpretação restritiva do artigo 346.º, aplicando-o à presente situação<sup>84</sup>, dizendo que “a excepção prevista no n.º 1 deste preceito, que exclui a sua aplicabilidade em situações em que ocorre uma transmissão da empresa ou do estabelecimento, parte do pressuposto de que os contratos de trabalho se transmitem, o que não sucede neste caso”<sup>85</sup>. Contudo, não sufragamos este entendimento pois na situação contemplada pelo mencionado preceito, o facto extintivo da relação laboral e, portanto, o fundamento do afastamento da sua aplicabilidade à transmissão da unidade económica, “reside *no encerramento definitivo da empresa*”<sup>86</sup>, pressupondo, pois “a não continuação da atividade empresarial por outra entidade”. E não se verificou um encerramento definitivo da unidade económica no caso da sua transmissão, independentemente dos vínculos laborais a acompanharem ou não.

Terá, então, a nosso ver, aplicação a caducidade nos termos gerais do artigo 343.º, alínea b) do Código do Trabalho<sup>87</sup>, não recebendo o trabalhador qualquer compensação. Se é verdade que ele terá prejuízo sério, também é um facto que ele está ao corrente das consequências jurídicas da transmissão, bem como do conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente<sup>88</sup>, e que poderia ter optado por exercer o seu direito de resolver o contrato com base nos fundamentos da alínea d), do n.º 3, do artigo 394.º do Código do Trabalho, pelo que o risco de cessação do contrato de trabalho corre por sua conta.

---

<sup>83</sup> JOÃO REIS (2007), p. 349.

<sup>84</sup> A título de exemplo, ver DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 136; JÚLIO GOMES (2018), p. 85; e CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO (2004), p. 474.

<sup>85</sup> CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO (2004), p. 474.

<sup>86</sup> PEDRO FURTADO MARTINS (2017), p. 81.

<sup>87</sup> Neste sentido, ver também JOÃO LEAL AMADO (2018), p. 296; e LUÍS GONZAGA DE ABREU E VASCONCELOS PORTOCARRERO CASEIRO (2009), p. 46.

<sup>88</sup> Cfr. artigo 286.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

*(footnote continued)*

#### **4.6. Quais os reflexos do incumprimento ou do cumprimento defeituoso do dever de informação no direito de oposição?**

Ao consagrar o direito de oposição, a Lei n.º 14//2018 teve o cuidado de conferir relevo ao dever de informação<sup>89</sup>. O que facilmente se explica se tivermos em linha de consideração que a “concretização do requisito material transversal do direito de oposição depende do conhecimento de informação relativa ao cessionário que, em regra, não é de acesso público e que apenas se encontra no domínio do cedente ou do cessionário”<sup>90</sup>.

Não tem lugar no âmbito desta dissertação o estudo do conteúdo do direito de informação, na qual apenas cuidaremos dos efeitos que o não cumprimento ou o cumprimento defeituoso do dever de informação terá no direito de oposição.

Desta forma, face às situações em que se verifica uma transmissão de facto de unidade económica, não precedida de procedimento, ou às situações em que é prestada informação falsa ou parcial – e nas quais a informação em falta, sendo do conhecimento do trabalhador em momento anterior, teria conduzido ao exercício por parte deste do seu direito de oposição -, alguma doutrina entende que aquele direito poderá ser exercido após a transmissão, começando o prazo a correr a partir do momento em que tal informação for prestada – tese que se apoia na ideia de que os trabalhadores não podem ver suprimido o seu direito de oposição pelo incumprimento do dever de informação do transmitente e do transmissário<sup>91</sup>.

Julgamos dever ressaltar dois aspectos relativamente ao entendimento *supra* descrito. Por um lado, este exercício excepcional do direito de oposição (porque exercido após a transmissão da unidade económica) terá sempre de se submeter “aos limites resultantes do abuso de direito”<sup>92</sup>.

---

<sup>89</sup> Cfr. artigo 286.º do Código do Trabalho.

<sup>90</sup> DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 151.

<sup>91</sup> Neste sentido, ver JÚLIO GOMES (2018), pp. 82-83 e 87-88; e DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 131.

<sup>92</sup> Assim é entendido pela doutrina alemã, referida por JÚLIO GOMES (2018), p. 83.

Por outro lado, não poderá o direito de oposição ser exercido após a transmissão na hipótese em que o transmitente se extinguiu por efeito desta, pois ainda que a oposição tenha efeitos retroactivos, no momento em que a mesma é exercida o seu destinatário deverá existir. Sempre que tal situação se verifique, poderá o trabalhador recorrer à resolução do seu contrato de trabalho com o transmissário, ao abrigo do artigo 394.º, n.º 3, alínea d) do Código do Trabalho.

Para além do exercício retroactivo do direito de oposição, concebemos que o não cumprimento ou o cumprimento defeituoso do dever de informação eventualmente gere uma justa causa subjectiva de resolução do contrato de trabalho, nomeadamente quando corresponda à situação prevista no artigo 294.º, n.º 2, alíneas b) ou e), do Código do Trabalho. Isto porque entendemos que, embora o teor literal do artigo 286.º, n.º 1 do Código do Trabalho não obrigue o transmissário a informar os trabalhadores afectados pela transmissão<sup>93</sup>, o mesmo número exige que lhes sejam prestadas informações que poderão ser desconhecidas do transmitente. “As medidas projetadas, por exemplo, em relação aos trabalhadores abrangidos pela transmissão são, em grande parte, medidas projetadas pelo transmissário (...)”<sup>94</sup>. Desta forma, fará sentido exigir-se “uma obrigação de cooperação entre transmitente e transmissário”<sup>95</sup> cujo incumprimento lhes confere o direito a resolverem o seu contrato de trabalho junto do transmitente, recebendo a compensação prevista no artigo 396.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

---

<sup>93</sup> Cfr., ainda, artigo 286.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

<sup>94</sup> JÚLIO GOMES (2018), p. 81.

<sup>95</sup> JÚLIO GOMES (2018), p. 82. No mesmo sentido, ver DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 151.

#### 4.7. Qual a consequência do exercício ilícito do direito de oposição?

O direito de oposição deverá respeitar os requisitos estatuídos na lei para o seu exercício<sup>96</sup>, a saber: a existência de uma comunicação escrita dirigida ao empregador, a menção da identificação do trabalhador, da actividade contratada e do fundamento da oposição (em particular, dos factos que concretizam o prejuízo sério)<sup>97</sup>, assim como a sua emissão no prazo indicado pela lei<sup>98</sup>.

A Lei n.º 14/2018 mostrou-se novamente parca, desta vez no que respeita às consequências do exercício ilícito do direito de oposição, nada tendo regulado a este propósito.

A doutrina nacional avança com duas propostas de solução para o quesito suscitado – ou se considera a declaração de oposição do trabalhador como sendo ineficaz, produzindo a transmissão da unidade económica o seu efeito típico de manutenção do contrato com o transmissário<sup>99</sup>; ou, diferentemente, se considera que tal declaração terá de produzir efeitos, cessando-se o vínculo laboral com o transmitente e criando na esfera jurídica deste o direito a uma indemnização.

Sufraga o segundo entendimento DAVID CARVALHO MARTINS<sup>100</sup>, concluindo por uma aplicação analógica do regime estatuído no artigo 399.º para o exercício ilícito da resolução. Para este Autor, a “tese da ineficácia desconsidera a vontade (...) do trabalhador”, que declarou não querer prestar a sua actividade ao transmissário, premiando “o trabalhador que atue de forma leviana, imprudente e irrefletida, porque em qualquer dos casos o seu contrato manter-se-ia com o cedente”.

---

<sup>96</sup> Cfr. artigo 286.º-A, n.ºs 1 e 3 do Código do Trabalho.

<sup>97</sup> *Vd. supra* pontos 4.3. e 4.4.

<sup>98</sup> Abordámos este tópico no *supra* ponto 4.2.

<sup>99</sup> Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO (2018), p. 24; e JÚLIO GOMES (2018), p. 84.

<sup>100</sup> DAVID CARVALHO MARTINS (2018), pp. 139-141.

Embora não concordemos com os argumentos acima expostos, por não nos parecer que os trabalhadores se possam aproveitar da ignorância da lei, sufragamos a solução que o Autor propõe. De facto, a eventualidade de, na sequência de uma decisão judicial que negue a existência, por exemplo, do fundamento invocado pelo trabalhador para exercer o direito de oposição, este reingressar no transmissário, que em nada contribuiu para aquela situação e que poderá já ter encontrado outro trabalhador para o substituir, seria contrário à lógica do sistema. Nesta situação ocorreria uma espécie de reintegração do trabalhador quando o transmissário nenhum comportamento ilícito praticou para lhe ser aplicada essa obrigação. Portanto, a tese da ineficácia criaria um elevado grau de incerteza.

Poder-se-ia, ainda, invocar que a aplicação analógica do artigo 399.º não tinha lugar por faltar um seu pressuposto lógico – ao contrário de uma declaração de resolução, com a qual se visa a extinção do vínculo laboral, o efeito que a lei associa ao exercício do direito de oposição é a manutenção do vínculo com o transmitente. Não obstante, pensamos que a posição de empregador naquele contrato de trabalho não se poderá considerar automaticamente transmitida, uma vez que, mais do que uma declaração de que há uma vontade de manutenção da relação laboral como o transmitente, o direito de oposição destina-se a evitar que o mesmo seja transmitido para determinada entidade. Assim, não sendo possível a manutenção da relação laboral com o transmitente, por tal efeito se encontrar reservado ao exercício lícito do direito de oposição, também o trabalhador não poderá ser obrigado a trabalhar para esta nova entidade, tendo como única alternativa considerar o vínculo extinto. Aplicamos, pois, analogicamente o artigo 399.º do Código do Trabalho, por considerarmos que se encontra subjacente a esta situação o mesmo fundamento que justifica que a resolução irregular mantenha a sua eficácia extintiva do vínculo laboral. Referimo-nos ao princípio da liberdade de trabalho<sup>101</sup>.

Por conseguinte, ficará o trabalhador constituído na obrigação de indemnizar a contraparte, mormente, o transmitente, que terá de o manter ao seu serviço até à prolação da decisão judicial<sup>102</sup>.

---

<sup>101</sup> A propósito do princípio da liberdade de trabalho como princípio norteador do regime da cessação do contrato de trabalho, ver PEDRO FURTADO MARTINS (2017), p. 573.

<sup>102</sup> Este ónus imposto ao transmitente será abordado no próximo capítulo.

#### **4.8. Quais os meios de reacção do trabalhador, do transmitente e do transmissário?**

Embora nos tenhamos já pronunciado ao longo desta análise relativamente a alguns dos tópicos que aqui enunciaremos, o presente número surge como decorrência da necessidade sentida em destacar, desde logo, algumas conclusões, com o propósito de, a partir delas, colocar algumas questões.

Abordamos a perspectiva de todos os que possam vir a ser pelo instituto ora em estudo afectados – sejam ou não parte no negócio transmissivo. Começando pelo trabalhador, perante a transmissão da unidade económica, este poderá valer-se, em primeiro lugar, dos meios gerais de que sempre disporia, nomeadamente da denúncia do contrato de trabalho (artigos 400.º e seguintes do Código do Trabalho), podendo esta operar antes ou após a transmissão.

Em segundo lugar, ainda que não exista um prejuízo sério para o trabalhador que decorra da transmissão, a verificação de alguma alteração substancial e duradoura das condições de trabalho promovida pelo transmissário<sup>103</sup>, consubstancia o fundamento para a resolução do contrato de trabalho com justa causa pelo trabalhador, com fundamento no artigo 394.º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho.

Por último, existindo um potencial prejuízo sério<sup>104</sup> derivado da transmissão da unidade económica, poderá o trabalhador optar por duas vias alternativas<sup>105</sup>: exercer o direito de

---

<sup>103</sup> No quadro legal anterior em matéria de transmissão, havia já quem entendesse que a resolução poderia ser exercida contra o transmitente quando a própria transmissão de unidade económica fosse entendida como justa causa, fazendo o trabalhador “prova de factos que evidenciem a inexigibilidade, no caso concreto, da manutenção da relação de trabalho, legitimando a sua imediata desvinculação (...)”. Ver JOANA VASCONCELOS (2005), p. 91. No entanto, teremos de notar que a consagração do direito de oposição do trabalhador parece usurpar todo o espaço de actuação dessa via, embora em tese ela continue a ser possível.

<sup>104</sup> Sobre o conceito de prejuízo sério, remetemos para o ponto 4.4.

<sup>105</sup> Sobre a conjugação destas duas opções, ver ponto 4.2.

*(footnote continued)*

oposição, nos termos do artigo 296.º-A do Código do Trabalho<sup>106</sup>, ou resolver o seu contrato de trabalho com base na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho, com direito a uma compensação.

Saliente-se que, de acordo com as regras gerais do artigo 342.º, n.º 1 do Código Civil é ao trabalhador que cabe o ónus de alegar e provar os factos que preenchem o conteúdo do prejuízo sério<sup>107</sup>.

Já no que concerne aos meios de reacção que o transmitente e o transmissário dispõem relativamente ao exercício ilícito dos direitos de oposição e de resolução da alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho pelo trabalhador, poderemos avançar o seguinte: por um lado, o transmitente, caso entenda que não existe prejuízo sério que fundamente o direito de oposição, deverá propor uma acção de processo comum que declare que o direito de oposição foi exercido de forma ilícita, tendo o ónus de, sendo possível, “manter o vínculo laboral do trabalhador oponente, pelo menos até à prolação da decisão jurisdicional transitada em julgado”<sup>108</sup>, sob pena de o trabalhador invocar em juízo despedimento ilícito no caso de ser recusada a sua prestação de trabalho. Também o transmissário poderá propor uma acção para fazer valer o seu direito a receber a indemnização prevista no artigo 399.º pelo exercício ilícito do direito de resolução. Alternativamente, poderá verificar-se a circunstância de ter sido o trabalhador a propor uma acção contra o transmissário com fundamento no não pagamento da compensação prevista no artigo 396.º, n.º 5, do Código do Trabalho, podendo aquele deduzir pedido reconvenicional<sup>109</sup>, no qual peticiona a condenação do trabalhador no pagamento da compensação prevista no artigo 399.º do mesmo diploma legal em reconvenção.

---

<sup>106</sup> Não repetiremos o que redigimos nos ponto 4.5., a propósito do destino do vínculo laboral nos casos em que o transmitente se extinga por efeito da transmissão ou quando aquele não tenha um posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador em causa.

<sup>107</sup> Neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO (2018), p. 24; JOANA VASCONCELOS (2018), p. 138; e DAVID CARVALHO MARTINS (2018), p. 134.

<sup>108</sup> Neste sentido, ver PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO (2018), p. 24.

<sup>109</sup> Admissível nos termos do artigo 266.º, n.º2, alínea a) do Código do Processo Civil.

*(footnote continued)*

Por outro lado, é apontado pela doutrina o risco da utilização do direito de oposição “como forma de pressão ou de *luta laboral* pelos seus trabalhadores ou seus representantes sobre os empregadores”<sup>110</sup>, podendo estes valer-se, quando tal de verifique, do instituto do abuso de direito (artigo 334.º do Código Civil).

Numa outra perspectiva, poderíamos configurar um conjunto de garantias que, estando previstas no contrato de transmissão, acautelariam o interesse do transmissário. Entre elas se podem identificar, a título de exemplo, a estipulação de uma cláusula suspensiva do contrato de transmissão, segundo a qual o negócio não se concretizasse se um determinado número de trabalhadores exercesse o direito de oposição, ou a estipulação de que o transmitente será solidariamente responsável pelas compensações a ser pagas aos trabalhadores em caso de resolução do contrato com fundamento na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do Código do Trabalho<sup>111</sup>.

---

<sup>110</sup> DAVID CARVALHO MARTINS (2013), p. 303.

<sup>111</sup> Nos termos da lei (cfr. artigo 285.º, n.º 6) o transmitente apenas responde pelos créditos vencidos à data da transmissão. Ora, a compensação prevista no artigo 396.º, n.º 5 é posterior àquela.

## 5. OBSERVAÇÕES FINAIS

Concluimos, por fim, o presente estudo, que teve em vista a análise das alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 14/2018, em particular na parte em que consagrou o direito do trabalhador de se opor a que a posição de empregador no seu contrato de trabalho seja ocupada pelo transmissário em consequência da transmissão da unidade económica, e o direito de resolução do contrato de trabalho do artigo 394.º, n.º 3, alínea d) do Código do Trabalho.

É um facto que a referida lei apaziguou uma discussão que desde há muito se observava na doutrina sobre a existência do direito de oposição do trabalhador em Portugal. Também não se argui que em determinados casos o regime de transmissão automática dos vínculos laborais consagrado da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, possa não ser o que mais tutela confere aos trabalhadores, pela “utilização perversa dos [seus] efeitos legais”, constatando-se, na prática, situações em que, por exemplo, se transmite “uma empresa para uma sociedade sem património ou para um testa de ferro que mais tarde procederá aos despedimentos colectivos, sem o património necessário para pagar as respectivas compensações”<sup>112</sup>.

Não obstante, pensamos que o legislador terá criado dois direitos, estatuídos de forma genérica e com base em critérios indeterminados, transformando o que deveria ser uma excepção na regra. Pelo ponto de partida que adopta de desconfiança face ao transmitente e ao transmissário, a *supra* mencionada lei afigura-se-nos como desproporcional – comprimindo em excesso os direitos constitucionalmente protegidos de iniciativa privada e de organização empresarial daqueles (artigos 61.º, n.º 1, e 80.º, alínea c) da Constituição da República Portuguesa), o que se mostra evidente se pensarmos que “a transmissão (...) corresponde (...) à forma normal de o empregador se desvincular da empresa”<sup>113</sup>.

Acresce que a consagração do direito de oposição nos moldes previstos no artigo 286.º-A do Código do Trabalho deixa por resolver problemas práticos de grande complexidade.

---

<sup>112</sup> JÚLIO GOMES (2014), p. 227.

<sup>113</sup> RODRIGO SERRA LOURENÇO (2014), p. 272.

Não findaremos este estudo sem evidenciar que, apesar do intuito de tutela dos trabalhadores que subjaz à Lei n.º 14/2018, o seu principal efeito é a incerteza jurídica, que poderá promover o recurso a vias alternativas ao instituto da transmissão, tais como sejam a alienação de participações sociais, permanecendo o mesmo empregador, ou a utilização de despedimentos colectivos ou de extinções do posto de trabalho decorrentes do encerramento de unidades económicas. Será, ainda, possível, que o transmitente promova o despedimento de alguns trabalhadores, com base em fundamentos de ordem económica, técnica ou de organização<sup>114</sup>, de forma a facilitar a futura transmissão da unidade económica, o que poderá ter um impacto global em termos de desemprego. Nesta situação, poderia colocar-se ainda um problema subsequente – nomeadamente o de saber qual a consequência da contratação de novos trabalhadores pelo transmissário para ocupar as funções correspondentes aos postos de trabalho extintos antes da transmissão.

---

<sup>114</sup> Não violando o artigo 4.º, n.º 1, da Directiva 2001/23/CE do Conselho.

## 6. BIBLIOGRAFIA

### I. Doutrina:

- CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, “Algumas questões sobre a empresa e o Direito do Trabalho no novo Código do Trabalho”, in *A Reforma do Código do Trabalho*, 2004, Coimbra, Coimbra Editora;
- CARVALHO MARTINS, DAVID, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção Cadernos Laborais n.º 6, 2013, Coimbra, Almedina;
- CARVALHO MARTINS, DAVID, “Novo regime da transmissão de unidade económica: algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, 2018, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários;
- CASEIRO, LUÍS GONZAGA DE ABREU E VASCONCELOS PORTOCARRERO, *Transmissão de empresa ou estabelecimento e a subsistência dos contratos de trabalho: reconhecimento do direito de oposição do trabalhador enquanto corolário do Princípio da proibição do trabalho obrigatório*, 2009, Coimbra, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra;
- CORREIA SOARES, CATARINA, *Do direito de oposição do trabalhador à transferência do seu contrato de trabalho nos casos de transmissão de empresa ou de estabelecimento*, 2017, Lisboa, disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/do-direito-de-oposicao-trabalhador-a-transferencia-seu-soares>;
- DE CARVALHO, SÓNIA, “Algumas notas acerca das consequências juslaborais decorrentes da cisão e fusão das sociedades”, in *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Volume 83, n.º 4, 2017, São Paulo, disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/>;
- ENGRÁCIA ANTUNES, JOSÉ, “A Transmissão da Empresa e seu regime jurídico. Enterprise Transferring and its legal regulation”, in *Revista da Faculdade de Direito – UFPR*, n.º 48, 2008, Curitiba, disponível em <https://repositorio.ucp.pt/>;
- FALCÃO, DAVID E SÉRGIO TENREIRO TOMÁS, “Algumas notas sobre o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento à luz da Lei n.º 14/2018, de

- 19 de Março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, 2018, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários;
- FURTADO MARTINS, PEDRO, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª Edição, 2017, Cascais, Príncípa;
  - GOMES, JÚLIO, “Novas, novíssimas e não tão novas questões sobre a transmissão da unidade económica em Direito do Trabalho”, in *Transmissão de Estabelecimento*, Coleção Formação inicial Centro de Estudos Judiciários, 2014, Lisboa, disponível em <http://www.cej.mj.pt/>;
  - GOMES, JÚLIO, “Algumas reflexões críticas sobre a Lei n.º 14/2018, de 19 de Março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, 2018, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários;
  - HARTZÉN, A-C. [ET AL.], “The Right of the Employee to Refuse to Be Transferred. A Comparative and Theoretical Analysis”, in *Transmissão de Estabelecimento*, Coleção Formação inicial Centro de Estudos Judiciários, 2014, Lisboa, disponível em <http://www.cej.mj.pt/>;
  - HENRIQUES, FABRÍCIA DE ALMEIDA, “Transmissão do estabelecimento e flexibilização das relações de trabalho” in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 61 – Volume II, 2001, Lisboa, disponível em <https://portal.oa.pt/>;
  - LEAL AMADO, JOÃO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º, n.º 4010, Maio-Junho 2018, Coimbra, Gestlegal;
  - LIBERAL FERNANDES, FRANCISCO, “Transmissão do estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do artigo 37.º da LCT conforme o direito comunitário”, in *Questões Laborais*, n.º 14, Ano VI, 1999, Coimbra, Coimbra Editora;
  - LOBO XAVIER, BERNARDO DA GAMA, *Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho*, 1965, Coimbra, Coimbra Editora;
  - LOBO XAVIER, BERNARDO DA GAMA, *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª edição, 2014, Lisboa, Verbo;
  - MENEZES LEITÃO, LUÍS, *Direito do Trabalho*, 5.ª Edição, 2016, Lisboa, Almedina;

- MONTEIRO FERNANDES, ANTÓNIO, *Escritos de Direito do Trabalho*, 2018, Lisboa, Almedina;
- PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, *Tratado de Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, 4ª edição, 2015, Coimbra, Almedina;
- PINTO, MÁRIO, PEDRO FURTADO MARTINS E ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, Volume I, 1994, Lisboa, Lex Edições Jurídicas;
- REIS, JOÃO, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho” in *Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais*, Volume I, 2007, Coimbra, Coimbra Editora;
- ROMANO MARTINEZ, PEDRO, *Direito do Trabalho*, 8ª edição, 2017, Coimbra, Almedina;
- ROMANO MARTINEZ, PEDRO E PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de Março” in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-4, Janeiro-Dezembro 2018, Coimbra, Almedina;
- SERRA LOURENÇO, RODRIGO, “O Regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, in *Transmissão de Estabelecimento*, Coleção Formação inicial Centro de Estudos Judiciários, 2014, Lisboa, disponível em <http://www.cej.mj.pt/>;
- SIMÃO, JOANA, “A transmissão de estabelecimento na jurisprudência do trabalho comunitária e nacional”, in *Questões Laborais*, Ano IX, n.º 20, 2002, Coimbra, Coimbra Editora;
- SIMÃO, LUÍSA NOBRE GUEDES, *O Direito de Oposição do Trabalhador na Transmissão da Unidade Económica*, 2013, Lisboa, Universidade Católica, Faculdade de Direito, disponível em <https://repositorio.ucp.pt/>;
- VASCONCELOS, JOANA, “A transmissão da empresa ou estabelecimento no Código do Trabalho”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 71, 2005, Coimbra, Coimbra Editora;
- VASCONCELOS, JOANA, “Sobre a resolução do contrato de trabalho fundada na transmissão do adquirente da empresa ou do estabelecimento da posição contratual do empregador” in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-4, Janeiro-Dezembro 2018, Coimbra, Almedina.

## II. Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia:

- Acórdão “Temco Service”, de 24 de Janeiro de 2002, Processo C-51/100, disponível em <https://curia.europa.eu/>;
- Acórdão “Europièces”, de 12 de Novembro de 1998, Processo C-399/96, disponível em <https://curia.europa.eu/>;
- Acórdão “Merckx & Neuhuys”, de 7 de Março de 1996, Processos C-171/94 e C-172/94, disponível em <https://curia.europa.eu/>;
- Acórdão “Katsikas”, de 16 de Dezembro de 1992, Processos C-132/91, C-138/91 e C-139/91, disponível em <https://curia.europa.eu/>;
- Acórdão “Daddy’s Dance Hall”, de 10 de Fevereiro de 1988, Processo C-324/86, disponível em <https://curia.europa.eu/>.

## III. Jurisprudência nacional:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24 de Fevereiro de 2010, Processo n.º 78/1998.S1 (Relator Pinto Hespanhol), disponível em <http://www.dgsi.pt>;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de Maio de 2004, Processo n.º 03S2467 (Relator Vítor Mesquita), disponível em <http://www.dgsi.pt>;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30 de Junho de 1999, Processo n.º 98S390 (Relator Manuel Pereira), disponível em <http://www.dgsi.pt>;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29 de Setembro de 2004, Processo n.º 4812/2003-4 (Relator Paula Sá Fernandes), disponível em <http://www.dgsi.pt>.