



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Dos Efeitos da Transmissão de Unidade Económica no Âmbito de Aplicação dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

Dissertação no âmbito do Mestrado em Direito Forense

Orientadora: Professora Doutora Joana Vasconcelos

Mestrando: Lourenço Maria Perestrelo Fernandes Tomás

Lisboa, 30 de junho de 2016

*Dos Efeitos da Transmissão de Unidade Económica no Âmbito de Aplicação dos Instrumentos de
Regulamentação Coletiva de Trabalho*

Agradecimentos

A realização da presente dissertação de mestrado contou com a ajuda e colaboração, por vezes direta, outras indireta, de algumas pessoas, a quem gostaria de agradecer, se bem que em poucas palavras, com um sentido e profundo sentimento.

Em primeiro lugar, quero agradecer à Professora Doutora Joana Vasconcelos que aceitou orientar-me na realização deste trabalho e cujos ensinamentos, conselhos e confiança contribuíram para a minha formação académica como permitiram a conclusão da presente dissertação.

Quero também agradecer à equipa de laboral da Vieira de Almeida e Associados pelo apoio pessoal e académico que deram desde o primeiro minuto. Em particular, quero agradecer a ajuda do Américo Oliveira Fragoso e do Tiago Cochofel de Azevedo, cujos comentários à tese contribuíram para o aprofundamento das questões abordadas e para o seu melhoramento.

Aos meus Pais e à minha Avó, pelo exemplo que fixaram, e pelo apoio incondicional e pela perseverança que me inculcaram para concluir este trabalho.

Por último, quero agradecer à Sofia, pela paciência, companheirismo e por acreditar sempre em mim e naquilo que faço.

Abreviaturas

AA – Acordo de Adesão

Ac. – Acórdão

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

BTE – Boletim do Trabalho e do Emprego

CC – Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CPTA – Código do Processo dos Tribunais Administrativos, aprovado pela Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro

CRP – Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

CT2003 – Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LAV – Lei da Arbitragem Voluntária, aprovada pela Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro

LRCT – Lei das Relações Coletivas de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro

p./pp. – página/páginas

PCT – Portaria de Condições de Trabalho

PE – Portaria de Extensão

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TJCE – Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

As expressões *supra* definidas no singular poderão ser utilizadas no plural, e vice-versa, com a correspondente alteração do respetivo significado.

I

Introdução

A presente tese debruça-se sobre os efeitos que a transmissão de uma empresa ou de um estabelecimento tem sobre a eficácia dos IRCT vigentes nessa empresa ou estabelecimento.

Pretendemos com este trabalho contribuir para a compreensão do complexo regime laboral da transmissão de unidade económica², do qual a repercussão nos IRCT é apenas uma de várias dimensões, a par de outras situações jurídicas laborais que potencialmente afetadas pela operação de transmissão de titularidade de unidade económica como as consequências nos contratos individuais de trabalho, das consequências nas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e da responsabilidade por créditos laborais, entre outros.

Apresentado o tema da tese e a sua inserção no plano do Direito do Trabalho – a transmissão de empresa ou estabelecimento é normalmente regulado como uma vicissitude das relações individuais e coletivas de trabalho – cumpre definir com clareza o âmbito da tese.

Em primeiro lugar, existe um tópico transversal ao regime laboral da transmissão de empresa ou estabelecimento que é qualificação jurídica do objeto da transmissão como uma unidade económica. Adiantamos desde já, que não desenvolveremos esta questão pelas seguintes razões: (i) não é um assunto exclusivo dos efeitos da transmissão na contratação coletiva; (ii) não apresenta especificidades em relação ao título da tese; e (iii) é um tema já estudado e desenvolvido, recentemente por vários excelentes autores³ e por várias decisões do Tribunal de Justiça de União Europeia⁴ e nacionais⁵, para os quais se remete.

² GÓMEZ ÁLVAREZ, Tomás, *El Convenio Colectivo Aplicable en la Transmisión de la Empresa, Centro de Trabajo y Unidad Productiva Autónoma. La Relevância de la Última Reforma en Matéria de Negociación Colectiva*, El Derecho a la Negociación Colectiva, Liber Amicorum Professor Antonio Ojeda Avilés, n.º 53 (coord. Juan Gorelli Hernández), Consejo Andaluz De Relaciones Laborales, 2014, p. 205.

³ Vide, a título de exemplo, GOMES, Júlio Manuel Vieira, *A Jurisprudência Recente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias em Matéria de Transmissão de Empresa, Estabelecimento ou Parte de Estabelecimento – Inflexão ou Continuidade?*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho (coord. Pedro Romano Martinez), Volume I, Almedina, 2001, pp. 481- 525; GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, pp. 808-828; MARTINS, David Carvalho, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Almedina, 2013, MARTINS, Pedro Furtado, *Efeito da Aquisição de Empresas nas Relações de Trabalho*, Aquisição de Empresas (coord. Paulo Câmara), Coimbra Editora, 2011, pp. 211-262; PEREIRA, Rita Garcia, *Natureza Jurídica da Transmissão de Estabelecimento Comercial*, Verbo Jurídico (disponível em www.verbojuridico.net); SIMÃO, Joana, *A Transmissão de Estabelecimento na Jurisprudência do Trabalho Comunitária e Nacional*, Questões Laborais, 20, Ano IX, Coimbra Editora, 2002, pp. 203-220.

⁴ Ac. TJCE de 14 de abril de 1994, processo C-392/92 (“Christel Schmidt”); Ac. TJCE de 19 de setembro de 1995, processo C-48/94 (“Ole Rygaard”); Ac. TJCE de 11 de março de 1997, processo C-13/95 (“Ayese Suzen”); Ac. TJCE de 10 de dezembro de 1998, processos apensos C-127/96, C-229/96 e C-74/97 (“Francisco Hernández Vidal”), Ac. TJCE de 2 de Dezembro de 1999, Processo – C-234 (“Allen”) Ac. TJCE de 20 de

De seguida, incidindo a tese sobre os efeitos da transmissão de unidade económica nos IRCT, não iremos debruçar-nos sobre os efeitos da transmissão nas relações individuais de trabalho.

Em terceiro lugar, de entre os vários aspetos que constituem o Direito coletivo do Trabalho, apenas vamos tratar da aplicação dos instrumentos de IRCT, pelo que está excluído o estudo das consequências da transmissão nas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, assim como o estudo do conteúdo dos IRCT que regula situações próximas que, não configurando a transmissão de unidade económica, produzem efeitos próximos, nomeadamente, a transmissão dos contratos de trabalho.

Por último, será excluída também do escopo da presente análise, a questão da repercussão da transmissão de estabelecimento nos benefícios dos trabalhadores previstos no IRCT que acompanha a transmissão de unidade económica.

Pela positiva, a tese está dividida de acordo com um critério simultaneamente cronológico e normativo: Primeiro iremos debruçar-nos sobre a previsão do artigo 498.º, n.º 1 do CT⁶, correspondente a um momento anterior à transmissão da unidade económica; e, em seguida, iremos estudar a estatuição do referido artigo, coincidente com o momento posterior à transmissão da unidade económica. Assim, num primeiro momento, iremos analisar os requisitos da aplicação do regime laboral da transmissão de empresa ou estabelecimento, em concreto, sobre o IRCT vinculativo para o transmitente, mas já não sobre o conceito de unidade económica, pelas razões expostas supra. No momento seguinte, iremos desenvolver sobre as consequências da transmissão nas vigência e efeitos dos IRCT e sobre os limites da sua aplicação ao adquirente da unidade económica.

Numa nota terminológica, por uma questão de simplicidade e de facilidade de leitura, iremos referir-nos à *transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade*

novembro de 2003, processo C-340/01 (“Carlito Abler”); Ac. TJCE de 24 de janeiro de 2002, processo C-51/00 (“Temco Service Industries SA”), entre outros, todos disponíveis em www.europa.eu.

⁵ Ac. STJ de 29 de junho de 2005 (Laura Leonardo), processo n.º 05S164; Ac. TRE de 23 de setembro de 2008 (Gonçalves Rocha), processo n.º 801/08-2; Ac. TRL de 20 de abril de 2016 (Paula Sá Fernandes), processo n.º 493/09.0TTLSB.L1-4; Ac. TRL de 1 de julho de 2015 (Sérgio Almeida), processo n.º 49/14.6TTFUN.L1-4; Ac. TRL de 25 de março de 2015 (José Eduardo Sapateiro), processo n.º 357/13.1TTPDL.L1-4; Ac. TRP de 17 de fevereiro de 2014 (Maria José Costa Pinto), processo n.º 501/11.5TTVRL.P1, todos disponíveis em www.dgsi.pt, e Ac. TRL de 27 de junho de 2007 (Ferreira Marques), processo n.º 3721/2007-4, disponível em <http://bdjur.almedina.net/>.

⁶ De ora em diante, qualquer referência a artigos sem indicação da respetiva base legal, deve presumir-se feita em referência ao CT.

económica (artigo 285.º, n.º 1 e 498.º, n.º 1, 1.ª parte) e à *transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica* (artigo 285.º, n.º 3, e 498.º, n.º 2) conjunta e abreviadamente, através de expressões como *transmissão de empresa, de estabelecimento, de unidade de negócio ou de unidade económica*.

A mesma lógica simplificadora será adotada em relação à designação a conferir às partes da operação transmissiva. Assim, serão empregues com o mesmo significado as expressões *cedente e transmitente*, para significar a entidade que transmite a unidade de negócio, e *cessionário, transmissário ou adquirente* para representar a entidade que adquire a referida unidade.

II

“Antes da transmissão”

Os requisitos de aplicação do regime da regulamentação laboral coletiva em caso de transmissão de empresa

1. Nota prévia ao regime laboral da transmissão de unidade económica

I. Antes de abordar o tema objeto do presente estudo, cremos ser benéfico, para melhor compreensão das questões que se suscitarão adiante, fixar o nosso entendimento sobre o fim do regime da regulamentação laboral coletiva no contexto da transmissão de unidade económica.

Atualmente, os efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento encontram-se regulados, no plano comunitário, no artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 23/2001/CE, 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, que revogou a Diretiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, alterada pela Diretiva 98/50/CE do Conselho, de 29 de Junho de 1998, e no plano nacional, no artigo 498.º do CT. Este é, como se constata, um regime com considerável longevidade⁷ e aprofundado desenvolvimento, com particular menção à jurisprudência comunitária sobre o tema.

É com base nos elementos referidos: na legislação comunitária e nacional, na jurisprudência do TJUE e nos ensinamentos da doutrina, que podemos partir para a

⁷ No direito nacional, os efeitos da transmissão de estabelecimento na aplicação dos IRCT são objeto de regulamentação expressa desde a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 164/76, de 28 de fevereiro, cujo artigo 9.º, n.º 3, dispunha que *[e]m caso de cessão total ou parcial de uma empresa, a entidade patronal cessionária ficará obrigada a observar, até ao termo do respectivo prazo de vigência, o instrumento de regulamentação colectiva que vincula a entidade patronal cedente*. Esta regulamentação veio a ser substituída pela LRCT, que revogou o anterior diploma (cfr. artigo 45.º, n.º 3, da LRCT) e passou a prever a questão no seu artigo 9.º, com uma redação substancialmente diferente da do preceito *supra* referido, alargando a sua previsão de forma a abranger a cessão, total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento. Este diploma foi sujeito a alterações, antes da entrada em vigor do CT2003. Precisamente, o Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de outubro, alterou o artigo 9.º, abandonando o termo do prazo do IRCT como o único limite à aplicação temporal do mesmo ao adquirente da empresa ou estabelecimento que, de qualquer modo, não impediria a aplicação do IRCT durante, pelo menos, 12 meses, e acrescentou-se àquele a substituição por outro IRCT. Posteriormente, a revogação da LRCT deu-se pelo CT2003 (cfr. artigo 21.º, n.º 1, al. g)) que, com o propósito expresso de transpor a Diretiva 2001/23/CE para o ordenamento nacional (cfr. artigo 2.º, al. q) do mesmo diploma) previu, no artigo 555.º a questão da aplicação dos IRCT em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento. Por fim, regula atualmente a questão o artigo 498.º CT2009 cuja letra em nada alterou a do preceito correspondente do CT2003, salvo a expressão *ou*, em vez de um *e*, antes de *no mínimo de 12 meses* (SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 498.º, MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Miguel Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da, Código do Trabalho Anotado, 9.ª edição, Almedina, 2013, p. 986.).

determinação de qual o fim do regime da regulamentação coletiva laboral no âmbito da transmissão de uma unidade económica.

II. Assim, como o próprio título da Diretiva 23/2001/CE refere, o regime aí estabelecido visa a [*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* [colchetes nossos], sendo esse o fim claramente prosseguido pelo artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva, que dispõe que *após a transferência, o cessionário manterá as condições de trabalho acordadas por uma convenção colectiva, nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data da rescisão ou do termo da convenção colectiva ou até à data de entrada em vigor ou de aplicação de outra convenção colectiva* – 1.º parágrafo – e permite aos Estados-Membros *limitar o período de manutenção das condições de trabalho desde que este não seja inferior a um ano* – 2.º parágrafo do mesmo artigo.

Do exposto conseguimos identificar um primeiro fim do regime: *assegurar a manutenção de todas as condições de trabalho de acordo com a vontade das partes contratantes na convenção colectiva, não obstante a transferência da empresa*⁸ com o objetivo de, *no interesse dos trabalhadores, evitar uma rutura súbita do quadro normativo convencional aplicável à relação de trabalho*^{9/10}.

III. Do referido preceito comunitário retira-se igualmente outra preocupação subjacente ao regime: a vinculação temporária do adquirente da unidade de negócio ao regime convencional aplicável por motivo da transmissão daquela unidade. Tal objetivo é patente nas diversas limitações temporais consagradas no artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva, assim como no artigo 498.º, n.º 1, do CT.

⁸ Ac. do TJCE de 27 de novembro de 2008, processo C-396/07, que dirimiu o litígio entre Mirja Juuri e Fazer Amica Oy (disponível em www.europa.eu), parágrafo 33.

⁹ Caso Österreichischer Gewerkschaftsbund contra Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus –, Luftfahrt – und Schifffahrtsunternehmen, de 11 de Setembro de 2014, processo n.º C-328/13 (disponível em www.europa.eu).

¹⁰ Para além deste, outros princípios têm sido enunciados pela jurisprudência do TJUE, como *impedir que os trabalhadores sujeitos a uma transferência sejam colocados numa posição menos favorável apenas por causa dessa transferência* (acórdão do TJUE de 6 de setembro de 2011, processo n.º C-108/10, comumente designado por acórdão Scattolon (disponível em www.europa.eu)).

Subjacente às regras enunciadas está a atenção para a qualidade particular do cessionário do estabelecimento, a quem é imposto um regime laboral coletivo na negociação do qual (quer na decisão de contratar, quer na determinação dos precisos termos do regime coletivo) não interveio. Naturalmente que, para que tal imposição seja admissível à luz de princípios internacionalmente reconhecidos como a liberdade de associação, a liberdade de iniciativa económica e a liberdade de contratação, a mesma teria que ser temporalmente limitada e imposta como o resultado de uma ponderação de interesses igualmente relevantes.

Assim, também os interesses do empregador-transmissário são acautelados pelo regime laboral da transmissão de estabelecimento, o que serviu como ponto de partida para afirmar que *a Diretiva (...) não tem unicamente por objetivo salvaguardar os interesses dos trabalhadores, aquando de uma transferência de empresa, mas pretende assegurar um justo equilíbrio entre os interesses destes últimos, por um lado, e os do cessionário, por outro*¹¹.

IV. Assinaladas as fundações em que assenta o regime da regulamentação laboral em caso de transmissão de unidade económica, cumpre esclarecer o que entender por manutenção das condições de trabalho. Ou seja, a transmissão de estabelecimento determina a aplicação do regime coletivo em vigor para os trabalhadores incluídos na transmissão, assim como fixado no momento da operação transmissiva, ou antes significa que a transmissão é uma ocorrência “neutra” em relação ao regime coletivo em vigor para os trabalhadores, de tal modo que estes continuam a beneficiar das condições estabelecidas no IRCT como se tivessem permanecido na organização do transmitente.

A questão não é isenta de implicações práticas, estando em causa, nomeadamente, a permeabilidade dos termos e duração da vinculação do adquirente ao IRCT que acompanhou a transmissão, visto que, se tudo se passar como se os trabalhadores permanecessem vinculados ao transmitente, as vicissitudes introduzidas pelos outorgantes do IRCT iriam afetar a vinculação do adquirente.

A questão foi resolvida pelo TJUE, precisamente em relação às consequências práticas que referimos, em moldes que nos permitem inferir uma tomada de posição sobre a questão de fundo. Assim, *não resulta de modo algum dos termos da directiva que o legislador comunitário tenha pretendido vincular o cessionário a outras convenções para além da*

¹¹ Acórdão do TJUE de 18 de julho de 2013, processo n.º C-426/11, que dirimiu o litígio entre Mark Alemo-Herron e outros contra Parkwood Leisure Ltd. (disponível em www.europa.eu), parágrafo 25.

*convenção em vigor no momento da transferência e, conseqüentemente, impor a posterior modificação das condições de trabalho pela aplicação de uma nova convenção colectiva celebrada após a transferência. Uma apreciação dessa natureza está, além disso, em conformidade com o objectivo da referida directiva, que se limita a manter os direitos e as obrigações dos trabalhadores em vigor na data da transferência. Em contrapartida, a directiva não protege simples expectativas e, portanto, os hipotéticos benefícios decorrentes das evoluções futuras das convenções colectivas.*¹².

Do trecho citado resulta uma orientação clara no sentido da fixação do conteúdo do IRCT a cujo cumprimento o adquirente fica adstrito em virtude da transmissão de estabelecimento. De facto, esta parece-nos ser a posição que melhor se harmoniza com os princípios *supra* enunciados de liberdade de associação, iniciativa económica e de contratação, na medida em que tutelam a posição do adquirente de eventuais alterações à vigência de um IRCT aplicável por determinação legal, assim como de mudanças introduzidas pelas partes outorgantes ao conteúdo desse IRCT.

Em suma, aderimos ao entendimento de JÚLIO VIEIRA GOMES quando refere que *a noção de que na transmissão da unidade económica o transmissário se sub-roga ao transmitente e tudo se passa “como se” o contrato continuasse inalterado, apesar da mudança de identidade do empregador é uma noção que, quando muito, serve como ponto de partida no domínio das relações individuais, mas é claramente errada no domínio das relações coletivas, acrescentando: decorre daqui que a convenção coletiva aplicável à unidade económica, quando se aplica ao transmissário é como que “congelada”, não devendo o transmissário ficar vinculado a alterações posteriores à transmissão que sejam introduzidas por terceiro*¹³.

2. Requisitos

I. Em conformidade com a estrutura apresentada no Capítulo anterior, o estudo empreendido nesta dissertação irá principiar sobre os requisitos de cuja verificação está dependente a manutenção da aplicação do IRCT ao adquirente de uma unidade de negócio, no contexto da após a sua transmissão, isto é, iremos começar pelo estudo da concreta situação

¹² Acórdão do TJCE de 9 de Março de 2006, processo C-499/04, que dirimiu o litígio que opôs Hans Werhof a Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG. (disponível em www.europa.eu), parágrafo 29.

¹³ GOMES, Júlio Vieira, *Individual e Coletivo na Transmissão de Unidade Económica, na Jurisprudência Recente do Tribunal de Justiça*, in *Direito e Justiça – Estudos Dedicados ao Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Volume I, Universidade Católica Editora, 2015, p. 365.

fáctica com relevância jurídica cuja verificação desencadeia a aplicação da norma e do regime jurídico legalmente previsto para aquela situação.

Dito isto, a questão que se coloca imediatamente e a que cumpre dar resposta, é a de saber quais os requisitos para aplicação da regra constante do artigo 498.º, n.º 1.

Da interpretação do artigo 498.º, n.ºs 1 e 2, conseguimos extrair dois requisitos para aplicação da regra, eles são: (i) a ocorrência de uma *transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica* ou a *transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica*. De facto, a norma visa precisamente regular as consequências que a transmissão de unidade económica tem sobre a regulamentação coletiva de trabalho, logo, a aplicação da norma depende da ocorrência de uma tal operação transmissiva; e (ii) a existência de um IRCT que vincule o empregador titular da unidade de negócio objeto da transmissão, pois ao prever que o mesmo irá ser aplicado ao respetivo adquirente por motivo da transmissão da empresa, a lei pressupõe a existência de um IRCT no âmbito da empresa em questão assim como a sua vinculação do empregador ao mesmo.

Em relação ao primeiro requisito – a transmissão da titularidade de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento, que consubstancia o conceito de transmissão de unidade económica – já dissemos que não versaríamos sobre o mesmo e por que motivos não o faríamos. Por isso, este Capítulo dedica-se exclusivamente ao estudo do segundo requisito, isto é, ao exame do IRCT vinculativo para o empregador-transmitente de uma unidade de negócio.

3. Quais os IRCT relevantes para o regime em causa

(a) IRCT negociais e não negociais

I. O ponto de partida que propomos para a análise da hipótese normativa de cujo preenchimento depende a aplicação da regra contida no artigo 498.º, n.º 1, é a determinação do tipo de IRCT cuja aplicação ao transmitente releva para que o mesmo seja aplicável ao adquirente, em virtude da transmissão de empresa, ou seja, visa responder-se à seguinte questão: o artigo 498.º, n.º 1, exige a vinculação do transmitente a um determinado tipo de IRCT para que o mesmo seja aplicável ao adquirente, em caso de transmissão de uma unidade económica, ou, pelo contrário, é indiferente, para o efeito, o tipo de IRCT a que o transmitente está vinculado?

II. A questão colocada ganha acuidade em face da multiplicidade de IRCT coexistentes no ordenamento nacional. Com efeito, estão previstos no n.º 1 do artigo 2.º dois tipos de IRCT, os negociais (ou autónomos), que têm origem num *acto de autorregulação de interesses, praticado pelos próprios entes autónomos*¹⁴, e os não negociais (ou heterónomos), cuja fonte é um *acto de autoridade do Estado*¹⁵.

De acordo com o artigo 2.º, n.º 2, os IRCT negociais subdividem-se em três tipos¹⁶: (a) a CCT, que consiste em acordo celebrado entre um (ou mais) empregador(es) ou um associação de empregadores e uma ou várias associações sindicais, em representação dos trabalhadores nelas filiados¹⁷; (b) o AA, que consiste no contrato celebrado entre o empregador, associação de empregadores, ou associação sindical e a parte, ou partes, na CCT que se lhe contraporá na negociação da convenção, se nela tivesse participado, com vista à sua aplicação àquela entidade e respetivos membros; e (c) a Decisão Arbitral em Processo de Arbitragem Voluntária, que consiste na deliberação do tribunal arbitral que resolve uma questão relativa à interpretação, integração, celebração ou revisão de uma CCT, que lhe tenha sido voluntariamente submetida por qualquer das partes desta. Apesar de não ser um IRCT em sentido próprio, a lei equipara a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária aos demais IRCT autónomos¹⁸ quanto ao seu valor e efeitos (cfr. artigos 2.º, n.º 2, e 505.º, n.º 3).

Por sua vez, também os IRCT não negociais se dividem em três tipos, nos termos do artigo 2.º, n.º 4: (a) a PE, que consiste num regulamento¹⁹ emitido pelo ministro responsável pela área laboral ou, em certos casos, conjuntamente com o ministro responsável pelo sector de atividade (artigo 516.º, n.º 1), que alarga o âmbito de aplicação de uma CCT ou decisão

¹⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de direito do trabalho – Parte III – Situações laborais colectivas, Almedina, 2.ª edição, 2015, p. 183.

¹⁵ *Idem*, 183-184.

¹⁶ *Idem*, pp. 184-185.

¹⁷ Existem três modalidades de CCT, consoante a composição subjetiva da parte empregadora. Assim, a CCT será: (i) um Contrato Coletivo quando o lado empregador seja composto por uma ou mais associação de empregadores; (ii) um Acordo Coletivo quando a parte empregadora seja constituída por uma pluralidade de empregadores, para diferentes empresas; ou (iii) um Acordo de Empresa, quando contraposto ao sindicato outorgante.

¹⁸ As decisões arbitrais em processo arbitral voluntário são equiparadas a IRCT autónomos porque a questão controvertida é voluntariamente submetida à apreciação de um tribunal arbitral, mediante acordo das partes (compromisso arbitral ou cláusula compromissória – artigo 1.º, n.º 3, da LAV).

¹⁹ A natureza jurídica da PE é um tema discutido na doutrina nacional. No sentido mencionado em texto veja-se CORDEIRO, António Menezes, Manual de Direito do Trabalho, Almedina, 1994, p. 347, LEITÃO, Luís Menezes, Direito do trabalho, Almedina, 4.ª edição, 2014, p. 533, MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do trabalho Almedina, 7.ª edição, 2015, pp. 1175-1177, e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado III, *op. cit.*, p. 391. Em sentido diverso, pode ver-se FERNANDES, António Monteiro, Direito do trabalho, Almedina, 17.ª edição, 2014, pp. 95 e 737, e XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Manual de direito do trabalho, Verbo, 2.ª edição, 2014, p. 278, que entendem tratar-se de um ato administrativo.

arbitral em vigor a empregadores e trabalhadores integrados no mesmo sector de atividade e profissional, que não a outorgaram ou não se encontram filiados nas associações outorgantes daquele instrumento; (b) a PCT, que consiste noutra regulamento administrativo²⁰, da competência conjunta²¹ dos ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade (artigo 518.º, n.º 1), que estabelece a *regulamentação colectiva para um determinado sector de actividade e profissional no qual não haja regulamentação colectiva de origem convencional, quando não seja viável o recurso à extensão administrativa de convenções colectivas de trabalho em vigor e não exista associação sindical ou de empregadores*²²; e (c) a Decisão Arbitral em Processo de Arbitragem Obrigatória ou Necessária que, à semelhança da decisão arbitral em processo arbitral voluntário, consiste na deliberação de um tribunal arbitral que põe termo a um litígio relativo à celebração, interpretação, aplicação ou revisão de uma CCT. Também estas decisões são equiparadas a IRCT²³ pela lei (artigo 2.º, n.º 4, e 505.º, n.º 3), não obstante não o serem.

Identificada a diversidade de IRCT existentes no ordenamento jurídico nacional que acabámos de expor sumariamente, recolocamos a questão: A vinculação do transmitente a um IRCT de qualquer dos tipos referidos é relevante para preencher a previsão normativa do artigo 498.º, n.º 1, e, conseqüentemente, fundar a aplicação do mesmo ao transmissário, por determinação desse mesmo preceito?

III. Uma interpretação restritiva do conceito de IRCT utilizado no n.º 1 do artigo 498.º encontra algum suporte na lei, sendo identificáveis três argumentos, de ordem literal e sistemática.

O primeiro argumento consiste na inserção sistemática do preceito em causa. Com efeito, o artigo 498.º insere-se no Título III – Direito colectivo –, Subtítulo II – Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho – Capítulo II – Convenção coletiva – Secção IV – Âmbito pessoal da convenção coletiva – do CT, o que indicia que a situação regulada pelo

²⁰ Neste sentido CORDEIRO, António Menezes, Manual..., *cit.*, p. 350, LEITÃO, Luís Menezes, Direito..., *cit.*, p. 535.

²¹ SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 518.º, MARTINEZ, Pedro Romano/MONTEIRO, Luís Miguel/VASCONCELOS, Joana/BRITO, Miguel Madeira de/DRAY, Guilherme/SILVA, Luís Gonçalves da, Código do Trabalho Anotado, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2013, p. 1043.

²² PALMA RAMALHO, Tratado..., *cit.*, p. 186.

²³ As decisões arbitrais proferidas em processo de arbitragem obrigatório ou necessário são, contudo, IRCT heterónomos, uma vez que a sujeição das questões a arbitragem não decorre de um acordo celebrado entre as partes mas por despacho ministerial (artigos 509.º, n.º 1, e 511.º, n.º 1). Neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado..., *cit.*, p. 187. V. também SILVA, Luís Gonçalves da, Código..., *cit.*, p. 108.

referido artigo se circunscreve às CCT e às consequências que a transmissão de unidade económica tem sobre as mesmas.

De seguida, o próprio título do artigo 498.º, no qual se lê [*a*] *aplicação de convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento*, sugere uma interpretação restritiva do preceito que titula, limitada aos IRCT negociais, aliás, em coerência com a inserção sistemática do referido artigo.

Por último, caberia atender ainda à redação conferida ao artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23/CE, transposta para o CT, a qual assegura a manutenção das *condições de trabalho acordadas por uma convenção colectiva*, o que limita o escopo da proteção conferida aos trabalhadores integrados na transmissão de empresa, cujas condições de trabalho seriam asseguradas desde que previstas num instrumento de regulamentação coletiva negocial.

A atender aos argumentos elencados acabaríamos por restringir o âmbito da previsão normativa do artigo 498.º, n.º 1. Deste modo, somos forçados a concluir que por *instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vinculativo para o transmitente* o legislador apenas pretendeu incluir as CCT²⁴, e que apenas estas vinculariam o adquirente do estabelecimento transmitido, por força do artigo 498.º, n.º 1. Excluída seria a aplicação dos regulamentos laborais administrativos – as PE e PCT.

IV. O entendimento exposto não é, segundo cremos, de acolher, quer porque os argumentos que o sustentam são insuficientes quer porque outros existem e pesam em sentido diverso, isto é, de inclusão no âmbito da previsão do artigo 498.º, n.º 1, de IRCT autónomos e heterónomos.

Desde logo deve notar-se que o próprio texto do artigo 498.º, n.º 1, menciona o *instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vinculativo para o transmitente*, sem proceder a qualquer distinção entre os diversos tipos de IRCT existentes, sendo que as referências feitas a IRCT pelo CT englobam (geralmente) quer os instrumentos negociais, quer os não negociais (cfr. artigo 2.º, n.º 1), salvo menção em contrário²⁵.

²⁴ Acompanhariam a transmissão, para além das CCT, as decisões arbitrais, quer voluntárias, quer necessárias ou obrigatórias, que incidam sobre o conteúdo daquelas, assim como os AA por meio dos quais o transmitente se obrigue a uma CCT.

²⁵ A título de exemplo, v. os artigos 1.º e 480.º, n.º 1, que mencionam indistintamente os IRCT negociais e não negociais e os artigos 2.º, n.os 2 e 4, 482.º, n.º 1, 483.º, n.º 1, e 484.º, que referem expressamente o tipo de IRCT em causa

Adicionalmente, do enunciado do preceito apenas resulta uma exigência: que o IRCT seja vinculativo para o transmitente. Ora, tanto o conteúdo de um instrumento negocial, o qual é acordado pelo empregador, quer o conteúdo de um instrumento não negocial, o qual lhe é imposto, é suscetível de obrigar o empregador-transmitente, em especial, na sua relação com os trabalhadores ao seu serviço.

Por último, cremos que o fim prosseguido pelo regime da regulamentação laboral coletiva no contexto da transmissão de empresa, refletido quer na Diretiva 2001/23/CE (cfr. artigo 3.º, n.º 3, 1.º parágrafo), quer no ordenamento nacional (cfr. artigo 498.º, n.º 1) – de manutenção dos direitos dos trabalhadores envolvidos na transmissão da empresa, assegurando-lhes a estabilidade das condições de trabalho nessa eventualidade – não se esgota, nem tão-pouco se conforma com uma restrição da previsão do artigo 498.º, n.º 1, aos IRCT negociais, pois também os instrumentos não negociais são aptos a gerar direitos e obrigações recíprocos entre o empregador e os trabalhadores ao seu serviço, cuja manutenção é conforme com a *ratio* da norma (e do regime) e cuja preterição afetaria gravemente os objetivos por aquela prosseguidos²⁶.

V. Sobre os argumentos em sentido contrário, dissemos que os mesmos são insuficientes, o que se torna particularmente manifesto quando contrapesados com a teleologia do regime, sem prejuízo de terem que ser ponderados nesta análise. Assim, julgamos que há uma justificação para a inserção do preceito no âmbito da secção do CT²⁷ na secção do CT referente ao âmbito subjetivo das CCT, relacionada com o princípio da filiação, o qual está intrinsecamente ligado a este tipo de IRCT, e com a perceção da transmissão de empresa como uma circunstância que exceciona aquele princípio. Este ponto de vista sobre a transmissão de estabelecimento fundamenta a sua inclusão na secção do CT relativa à eficácia subjetiva das CCT e permite-nos relegar para um segundo plano os primeiro e segundo argumentos que acima enunciámos a favor de uma interpretação restritiva do artigo 498.º, n.º 1.

²⁶ No sentido que o artigo 498.º, n.º 1, se aplica aos instrumentos não negociais SILVA, Luís Gonçalves da, *Nótula Sobre os Efeitos Colectivos da Transmissão da Empresa*, em Estudos em Honra de Ruy de Albuquerque, vol. I, Lisboa, 2006, p. 805 (7), GOMES, Júlio Vieira, *Novas, Novíssimas e Não Tão Novas Questões Sobre a Transmissão da Unidade Económica em Direito do Trabalho*, CEJ, Coleção de formação inicial, Transmissão de estabelecimento, jurisdição do trabalho e da empresa, 2014, p. 235 (27), XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *A sobrevigência das convenções colectivas de trabalho no caso das transmissões de empresas. O problema dos «direitos adquiridos»*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, LEX, Ano XXXVI – 1994, p. 124 (3).

²⁷ As versões anteriores deste artigo também estavam inseridas na secção correspondente dos diplomas anteriores. A propósito da questão SILVA, Luís Gonçalves da, *Nótula...*, *cit.*, p. 805 (7), fala de uma justificação histórica para a inserção sistemática do artigo.

Em relação ao texto da Diretiva 2001/23/CE apenas fazer referência às condições de trabalho acordadas em convenção coletiva, julgamos que isso não obsta a que se considere que o ordenamento nacional cumpre com a mesma. Em realidade, se a Diretiva não impõe²⁸ a transposição do regime que consagra em relação aos IRCT não negociais, também não o proíbe. Aliás, na medida em que estaria a conferir uma proteção aos trabalhadores mais alargada, em caso de transmissão de unidade de negócio, cremos que a conformidade do regime nacional se pode justificar na *faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores*, prevista no artigo 8.º da Diretiva.

(b) Acordos coletivos atípicos

I. Esclarecida a inclusão dos IRCT heterónomos na previsão do artigo 498.º, n.º 1, cumpre ainda apreciar se na mesma cabem os chamados acordos coletivos atípicos.

A menção aos acordos coletivos atípicos levanta várias questões como, designadamente, o problema da sua admissibilidade no nosso ordenamento, assim como da capacidade das entidades representativas dos trabalhadores para celebrar esses acordos quando as mesmas não sejam associações sindicais mas, por exemplo, comissões de trabalhadores ou comissões representativas *ad hoc*, e dos efeitos dos acordos outorgados na esfera jurídica dos trabalhadores representados.

A abordagem destas questões não irá – nem pode – ser alvo de uma abordagem aprofundada em sede do presente estudo, contudo, devem ficar, pelo menos, expostos os pressupostos em que se baseiam as conclusões sobre a questão central colocada: o conceito de IRCT vinculativo para o transmitente constante do artigo 498.º, n.º 1, suporta ainda os acordos coletivos atípicos?

II. O primeiro passo é definir, para os efeitos do presente estudo, o que entender por acordos coletivos atípicos. A questão é relevante pois existem no ordenamento nacional diversas figuras suscetíveis de ser qualificadas como acordos coletivos atípicos. Refiram-se, a título de exemplo, os acordos celebrados entre associações sindicais e entidades empregadoras ou associações de empregadores, em moldes idênticos aos de um IRCT e no cumprimento das

²⁸ *Ibidem.*

mesmas formalidades negociais mas que, ou não foram entregues para depósito, ou este foi recusado por não estarem preenchidos os requisitos legais. Refiram-se também os acordos celebrados entre as estruturas representativas dos trabalhadores (quer instituídas, quer *ad hoc*), ao abrigo de determinadas disposições legais que consagram a intervenção dessas estruturas em cenários de reestruturação de empresas²⁹. Por último, deve mencionar-se ainda os contratos celebrados entre o empregador e as comissões de trabalhadores instituídas na empresa, os quais fixam condições de trabalho para o universo de trabalhadores da empresa, para além de regularem as relações entre as entidades outorgantes, à semelhança de autênticos IRCT.

Por questões de simplicidade – se bem que a sacrifício da completude deste estudo – uma vez que as várias figuras apresentadas não têm todas a mesma natureza, apesar de comungarem da mesma característica – a atipicidade³⁰ – iremos adotar como paradigma o acordo coletivo celebrado entre empregadores e comissões de trabalhadores, no âmbito do universo empresarial, que regulem de forma geral, o regime dos contratos de trabalho, assim como regulam as relações entre as entidades outorgantes.

III. O segundo ponto que se deve deixar assente é o da admissibilidade destes acordos no ordenamento jurídico nacional.

Não obstante o monopólio sindical de contratação coletiva estabelecido no artigo 56.º, n.º 3, da CRP, subscrevemos o entendimento expresso por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO³¹, segundo o qual os acordos coletivos atípicos são admissíveis como uma manifestação do princípio da autonomia coletiva, que não se esgota com o exercício da contratação coletiva em sentido estrito, ou seja, com a celebração de IRCT pelas associações sindicais, nos termos prescritos pela lei^{32/33}.

²⁹ V.g. a fase de informações e negociação dos procedimentos de despedimento coletivo ou a fase de informações e negociação do procedimento de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregado. Os mesmos exemplos são mencionados por CARVALHO, António Nunes de, *Primeiras notas sobre a contratação colectiva atípica*, Revista de direito e de estudos sociais, Verbo, n.º 4, Ano XXXX, outubro-dezembro 1999, pp. 353-404 e *Primeiras notas sobre a contratação colectiva atípica (cont.)*, Revista de direito e de estudos sociais, Verbo, n.ºs 1 e 2, Ano XXXXI, janeiro-julho 2000, pp. 9-36.

³⁰ Pelo menos quanto aos efeitos.

³¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Negociação colectiva atípica*, Almedina, 2009, pp. 84-86.

³² CARVALHO, António Nunes de, *Primeiras...*, 1999, *cit.*, p. 373, diz que a contratação coletiva atípica consiste no *exercício da autonomia colectiva à margem do quadro legal vigente para a negociação colectiva*, tratando-se de *uma actividade ainda compreendida na negociação colectiva, mas que é exercida fora dos quadros predispostos pela lei para a objectivação da contratação colectiva*.

Do exposto resulta que o negócio coletivo atípico celebrado entre a comissão de trabalhadores e a entidade empregadora, como produto da autonomia coletiva, comunga de um cariz nuclearmente negocial.

IV. A terceira questão refere-se à eficácia dos acordos coletivos atípicos sobre os contratos individuais de trabalho e na esfera jurídico-laboral de cada trabalhador.

No seguimento de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, devido à insuficiência do nexo de representação legal entre a comissão de trabalhadores e os trabalhadores da empresa para fundamentar a produção dos efeitos dos acordos celebrados por aquela com o empregador na esfera dos trabalhadores, é necessário um *negócio jurídico complementar ou preparatório do acordo coletivo atípico que valide a produção dos efeitos desse acordo na esfera jurídica dos trabalhadores*³⁴.

Assim, uma vez assente a capacidade da comissão de trabalhadores para intervir nesta área, nada parece impedir que o universo e trabalhadores da empresa mandate, a priori, a comissão para, em seu nome e no seu interesse, negociar e celebrar um acordo coletivo atípico. Neste caso, estaremos, nos termos gerais, perante um contrato de mandato com representação (art. 1158.º, n.º 1 do CC); e, ainda nos termos gerais (art. 1158.º, n.º 1 e 258.º do CC), os efeitos do negócio celebrado pelo mandatário (no caso, a comissão de trabalhadores) repercutem-se na esfera dos mandantes (neste caso, os trabalhadores).

*Por outro lado, tendo as comissões de trabalhadores capacidade para celebrar os acordos coletivos atípicos, como oportunamente ficou estabelecido, nada impede também que tais acordos sejam objeto de uma ratificação a posteriori pelos trabalhadores destinatários, nos termos gerais do art. 268.º, n.º 1 do CC*³⁵.

Pelo exposto, parece exigir-se, para que o acordo coletivo atípico produza efeitos no âmbito das relações individuais de trabalho, um vínculo de representação voluntária entre os trabalhadores (representados) e a comissão de trabalhadores (representante).

³³ Outros argumentos a favor da admissibilidade dos contratos coletivos atípicos são invocados por CARVALHO, António Nunes de, *Primeiras...*, 1999, *cit.*, pp. 391-397. Sumariamente, o Autor admite a celebração de acordos coletivos atípicos assenta (i) na *consagração, em termos amplos, da liberdade sindical* (artigo 55.º, n.ºs 1 e 2, da CRP); (ii) na Figura da comissão de trabalhadores, assim como prevista no artigo 54.º da CRP; e (iii) no *expresso reconhecimento legal de formas de organização da actividade negocial colectiva, em representação dos trabalhadores, desenvolvida (...). À margem do modelo oferecido pela LRCT (op. cit., p. 391).*

³⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Negociação...*, *cit.*, p. 104.

³⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Negociação...*, *cit.*, pp. 104 e 105.

V. O recurso ao instituto da representação voluntária para justificar a eficácia do acordo coletivo atípico na esfera dos trabalhadores da empresa parece conduzir à dedução de que são partes contratuais no acordo o empregador e os trabalhadores representados pela comissão de trabalhadores.

Esta solução não parece, contudo, coadunar-se com outras características da contratação coletiva atípica identificadas pela mesma Autora, que coloca a própria relação de representação voluntária em crise quando trata da questão da natureza jurídica dos acordos coletivos atípicos. Deste modo, a representação voluntária mostra-se insuficiente para justificar a aplicação dos preceitos do acordo coletivo atípico a trabalhadores que não foram representados pela comissão de trabalhadores na outorga do acordo, *v.g.* a trabalhadores contratados em momento posterior à celebração do acordo e da sua ratificação, o que é, segundo aquela, o que sucede na prática. Também obsta à recondução do acordo coletivo atípico o facto de a comissão de trabalhadores atuar em nome próprio e não em nome e por conta dos trabalhadores, como é típico dos contratos celebrados ao abrigo da representação voluntária, uma vez que os acordos coletivos atípicos contêm, simultaneamente, “cláusulas normativas” e “cláusulas obrigacionais”, sendo que na outorga destas cláusulas, a comissão de trabalhadores terá, necessariamente, que agir em nome próprio³⁶.

Em virtude desta inadequação da figura da representação voluntária para caracterizar a figura dos acordos coletivos, avança a Professora MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO com a figura do contrato *sui generis* com eficácia normativa ou contrato normativo³⁷.

Esta qualificação teria a virtualidade de conciliar a natureza dual característica deste tipo de acordo, uma vez que justifica e valoriza as componentes contratual (manifestadas no modo de surgimento destes acordos, no seu conteúdo obrigacional e na sujeição da figura ao regime do negócio jurídico) e normativa (exteriorizada pela componente normativa dos acordos coletivos atípicos), ultrapassando os limites inerentes à recondução desta figura contratual à representação voluntária. Esta classificação carece, no entanto, de uma *nota complementar para salientar que a construção que salientamos se assume ainda como uma construção eminentemente negocial da figura do acordo coletivo atípico, que mais não seja porque a aplicação da parcela «normativa» do acordo coletivo atípico no universo dos trabalhadores a que se dirige não é automática, mas depende antes de uma manifestação de*

³⁶ *Idem*, pp. 130-132.

³⁷ Sobre a figura do contrato ver TELLES, Inocêncio Galvão, Manual dos contratos em geral, 4.^a edição, Coimbra Editora, 2010, pp.61-64.

*vontade dos trabalhadores nesse sentido, seja através da ratificação do acordo coletivo atípico, seja, ao menos pela ausência de oposição ao mesmo, ou ainda, quando se trate de novos trabalhadores, pela adesão expressa ou tácita ao regime do acordo coletivo atípico em momento posterior*³⁸.

VI. Em face desta tese permanecemos com dúvidas acerca da natureza destes acordos. Deste modo, perguntamo-nos se o acordo coletivo atípico, enquanto conjunto de regras que regulam os contratos individuais de trabalho, integra essa regulação do contrato de trabalho, confundindo-se com a mesma ou, pelo contrário, tem uma existência autónoma, num plano superior ao dos contratos individuais de trabalho, que conforma?

O primeiro entendimento parece-nos mais consentâneo com a natureza intrinsecamente negocial dos acordos coletivos atípicos e com o princípio da eficácia relativa dos contratos (cfr. artigo 406.º, n.º 2, do CC), consequência destes terem o seu fundamento na autonomia coletiva e à margem da lei³⁹ e indiciado pela exigência da prática de um ato individual de ratificação do acordo por parte dos trabalhadores, seja este expresso ou tácito.

Já a segunda hipótese assentaria, segundo nos parece, no pressuposto de que a autonomia coletiva é suscetível de gerar uma regulação geral e abstrata, capaz de se impor a sujeitos que sobre ela não se manifestaram⁴⁰, à margem da lei positiva.

³⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Negociação...*, cit., p. 135.

³⁹ É expressivo CARVALHO, António Nunes de, *Primeiras...*, 1999, cit., p. 373-374, quando afirma que o modelo legal de regulação do exercício da contratação coletiva assenta *na atribuição certos sujeitos da faculdade de, com observância de determinados procedimentos e com sujeição a determinada forma, produzirem disposições às quais é conferida eficácia para contribuir para a conformação do conteúdo dos contratos de trabalho a que se aplicam. A atipicidade da contratação revela-se, então, na postergação dessas normas – que designam sujeitos, estabelecem procedimentos ou ditam uma forma.* Igualmente expressivo é XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *As fontes específicas de direito do trabalho e a superação do princípio da filiação*, Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita, volume II, Coimbra Editora, 2009, p. 1114, de acordo com o qual *[a] autonomia colectiva tem sido considerada uma fonte intermédia entre a autonomia pública e a autonomia privada; na autonomia colectiva estariam investidos os grupos ou corpos intermédios entre o indivíduo e o Estado. No plano jurídico-normativo, a autonomia colectiva exprime-se pelo reconhecimento aos grupos organizados do poder de regular os próprios interesses, em termos de emitirem normas cogentes para o relacionamento entre os membros desses grupos: tratar-se-á do poder do poder de cada um desses grupos (ou corpos intermédios, i. e., comunidades menores) se dar um ordenamento.* Elaborando a partir desta ideia, à contratação coletiva faltaria esse reconhecimento, precisamente em consequência da sua atipicidade.

⁴⁰ Cremos que, mais do que saber se o acordo coletivo atípico se pode aplicar a sujeitos que se tenham expressamente oposto à sua aplicação, a natureza conformadora das relações individuais dos acordos coletivos atípicos seria manifesta se a sua eficácia na esfera individual dos trabalhadores seus destinatários não depender de uma manifestação de vontade por parte destes.

VII. A discussão da concreta natureza dos acordos coletivos atípicos extravasa o âmbito do presente estudo, devendo, neste ponto, voltar à questão inicialmente colocada: saber se os acordos coletivos atípicos acompanham a transmissão da empresa ou estabelecimento, passando a vincular o adquirente nos mesmos termos em que vinculavam o transmitente, ao abrigo do artigo 498.º, n.º 1.

Admitindo que os acordos coletivos atípicos têm uma existência autónoma e conformadora das relações individuais de trabalho, à semelhança dos IRCT típicos, a subsunção dos mesmos à previsão do artigo 498.º, n.º 1, colide com a o elemento literal do mesmo. Com efeito, uma vez que o artigo menciona expressamente os IRCT aplicáveis ao transmitente, não parece ter cabimento na previsão da norma a inclusão dos acordos coletivos atípicos, uma vez que estes não são reconduzíveis à figura de IRCT típicos, assentando, inclusive, a sua admissibilidade no ordenamento jurídico na contraposição com o monopólio sindical da contratação coletiva entendido como a capacidade exclusiva para negociar e celebrar IRCT típicos. Deste modo, a aplicação dos acordos coletivos atípicos ao adquirente nunca se fará por determinação do artigo 498.º, n.º 1.

Contudo, a admitir-se a existência autónoma dos acordos coletivos atípicos, estes fixam um conjunto de regras gerais e abstratas sobre as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores de determinada empresa – à semelhança do que sucede com os IRCT típicos, embora com limitações decorrentes no seu posicionamento na hierarquia de fontes do direito do trabalho pois são uma fonte de normas jurídicas de trabalho em sentido material, e não formal⁴¹. Como tal, seria defensável a aplicação analógica do artigo 498.º, n.º 1, uma vez que também pela aplicação destes acordos ao adquirente se prosseguiria o fim de estabilidade das condições de trabalho inerente ao regime laboral da transmissão da titularidade de empresa ou estabelecimento.

Contudo, pode argumentar-se que, à luz da interpretação do artigo 3.º, n.º 3, 1.º parágrafo, da Diretiva 2001/23/CE, sustentada pelo TJUE no acórdão *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, os acordos coletivos atípicos têm cabimento na previsão do artigo 498.º, n.º 1, pois, como argumentou o TJUE (se bem que em relação ao artigo 3.º, n.º 3, 1.º parágrafo, da Diretiva), *o artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23 não tem por objetivo manter a aplicação de uma convenção coletiva enquanto tal, mas sim as «condições de trabalho» acordadas nessa convenção*, para o que não é determinante a origem específica da sua aplicação, o que é fundamento para sustentar que *as condições de trabalho acordadas em convenção coletiva*

⁴¹ Maria Palma Ramalho, *Negociação atípica*, pp. 113-117.

estão, em princípio, abrangidas pelo artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23, independentemente da técnica utilizada para fazer com que essas condições de trabalho sejam aplicáveis aos interessados. A esse respeito, basta que essas condições tenham sido acordadas em convenção coletiva e vinculem efetivamente o cedente e os trabalhadores transferidos.

A conceção lata de convenção coletiva para os efeitos de aplicação da Diretiva, sustentada pelo TJUE no acórdão citado, é um argumento ponderável para sustentar a inclusão dos acordos coletivos atípicos na previsão do artigo 498.º, n.º 1, quando interpretado em consonância com a correspondente norma comunitária, desde que os mesmos sejam vinculativos para o transmitente e para os trabalhadores incluídos na transmissão⁴².

De qualquer modo, esta aplicação não terá cabimento se se entender que a eficácia dos acordos coletivos atípicos nos contratos de trabalho depende de uma relação de representação voluntária, uma vez que, nessa eventualidade, as alterações introduzidas pela outorga do acordo coletivo atípico se repercutiriam diretamente no contrato individual de trabalho dos trabalhadores representados.

Neste pressuposto, as condições de trabalho formalizadas no acordo coletivo atípico são vinculativas para o adquirente, não ao abrigo da aplicação do artigo 498.º, n.º 1, mas através da aplicação (direta) do artigo 285.º, n.º 1.

VIII. Do exposto resulta que, para os efeitos da verificação da previsão do artigo 498.º, n.º 1, é necessária a vinculação (em termos que melhor se identificarão adiante) do empregador a um IRCT típico, assim como constante do artigo 2.º, ou seja a uma CCT, em qualquer uma das suas modalidades, um AA, uma decisão arbitral proferida em processo arbitral voluntário, necessário ou obrigatório, uma PE ou uma PCT.

Menos clara é a asserção que a vinculação do empregador a um acordo coletivo atípico celebrado com a comissão dos trabalhadores é suficiente para causar a aplicação do artigo mencionado. Em todo o caso sempre se dirá que a tutela das condições de trabalho em caso de

⁴² LLANO SÁNCHEZ, Mónica, *Ultraactividad y convenio aplicable en la sucesión de empresa: la jurisprudencia del TJUE*, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo, Editorial Aranzadi, n.º 180, outubro 2015, p. 310. Diferente é a posição de REY GUANTER, Salvador del; MARTÍNEZ FONS, Daniel; SERRANO OLIVARES, Raquel, *El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la ley del estatuto de los trabajadores*, Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, Derecho del trabajo, n.º 58, 2005, p. 244, os quais admitem, face ao artigo 44.º, n.º 4, do *Estatuto de los Trabajadores*, para além dos *convenios colectivos* e dos *acuerdos de empresa*, *otras manifestaciones de la negociación colectiva de las que pueda predicarse eficacia normativa*.

transmissão da unidade de negócio é garantida, quer por via da manutenção do contrato de trabalho, quer por via da manutenção do corpo normativo coletivo atípico, por determinação do artigo 498.º, n.º 1, embora não se ignorem as diferenças da proteção conferida por cada um dos dispositivos, razão pela qual a fixação da natureza jurídica destes acordos se revela um tema da maior relevância.

4. A vinculação do transmitente ao IRCT

I. Estabelecida a existência de um IRCT na empresa objeto da transmissão, cumpre abordar a segunda vertente do requisito de aplicação do artigo 498.º, n.º 1, que respeita ao carácter vinculativo do IRCT para o transmitente do estabelecimento.

Em causa está, segundo cremos, a exigência de um IRCT cujo conteúdo obrigue o transmitente e ao cumprimento do qual este esteja adstrito, em moldes que determinarão a obrigação de o adquirente o aplicar, em termos idênticos, por causa da transmissão de empresa ou estabelecimento.

A análise deste requisito deve, pelo exposto, iniciar-se pelo exame do conteúdo típico dos IRCT, a fim de concretizar os termos a que o transmitente está vinculado, seguida de uma breve exposição sobre os critérios que permitem aferir a aplicação do IRCT ao transmitente e qual a sua influência na aplicação da norma em causa.

(a) Conteúdo típico dos IRCT

I. Consoante o tipo de cláusulas dos IRCT⁴³ costuma distinguir-se entre o conteúdo obrigacional e o conteúdo regulativo ou normativo^{44/45}. *O conteúdo obrigacional traduz o*

⁴³ A generalidade da doutrina nacional apenas distingue o conteúdo típico das CCT. Em relação às PE, sustenta LUÍS GONÇALVES DA SILVA que as mesmas são suscetíveis de se apropriar de determinado tipo de cláusulas obrigacionais (*cláusulas institucionais ou certas estipulações relativas às organizações colectivas*), sem prejuízo de, uma vez verificada a extensão, *as disposições que fazem parte do conteúdo deste instrumento [PE], que é idêntico ao da convenção (ou decisão arbitral), não regulam como cláusulas obrigacionais, mas passam a fazer parte do conteúdo uniforme, cuja normatividade provém da autoridade que tem quem emite a extensão*, SILVA, Luís Gonçalves da, *Pressupostos, requisitos e eficácia da portaria de extensão*, AAVV., Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, volume I (coord. Pedro Romano Martinez), Almedina, 2001, pp. 724-730. Neste sentido, veja-se LEITÃO, Luís Menezes, *Direito...*, cit., p. 535, com o argumento *que não faz sentido outorgar os benefícios do IRC sem simultaneamente vincular os interessados às obrigações assumidas*. Diferentemente, MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito...*, cit., p. 1168. Quanto a nós, apesar de compreendermos a necessidade das cláusulas obrigacionais para a composição do equilíbrio contratual que permite o acordo entre as partes outorgantes, não deixamos de notar na inadequação da sujeição do empregador destinatário de uma PE ao cumprimento de obrigações contratuais perante entidades que são parte no instrumento estendido, quando aquele não o é. Por esse motivo, admitimos que o conteúdo obrigacional de uma CCT pode ser alvo da extensão,

*conjunto de elementos que adstringem as partes na convenção: sindicatos e entidades empregadoras ou suas associações; o conteúdo regulativo tem a ver com a matéria que se dirige às situações jurídicas laborais*⁴⁶.

Esta distinção tem suporte legal no artigo 492.º, n.º 2, relativo ao conteúdo *recomendado*⁴⁷ das CCT, o qual consagra, de forma não exaustiva, diversas cláusulas de natureza obrigacional e normativa que podem ser objeto de previsão numa CCT.

Com base na distinção entre conteúdo obrigacional e normativo, serão obrigacionais, nomeadamente, as cláusulas de paz social, absolutas ou relativas, de informação e de comunicação, de efetivação, compromissórias, de revisão, negociação ou de consulta mútua, de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações e de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, em caso de greve entre outras.^{48/49}

embora deva aferir-se, cláusula a cláusula, se as mesmas têm aplicação ao destinatário da extensão, na medida em que o mesmo não é parte na CCT.

⁴⁴ Sobre a distinção v. CORDEIRO, António Menezes, *Manual...*, cit., pp. 275 e ss., SILVA, Luís Gonçalves da, *Notas sobre a eficácia normativa das convenções colectivas*, Cadernos Laborais do Instituto de Direito do Trabalho, n.º 1, Almedina, 2002, pp. 15 e ss., e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado III...*, cit., pp. 254-273.

⁴⁵ Muito embora esta distinção do conteúdo das CCT seja tradicional na doutrina nacional, a mesma não é isenta de críticas. Desde logo *existem cláusulas que não são plenamente reconduzíveis a nenhuma das tipologias* (SILVA, Luís Gonçalves da, *Notas...*, cit., p. 15 (19)), havendo mesmo quem defenda que *essa contraposição não tem verdadeira razão de ser. Por um lado, é verdade que aquando da celebração de uma convenção colectiva podem ser realizados acordos que, se bem que contidos, formalmente, no instrumento e regulamentação colectiva, extravasam do seu conteúdo típico; por outro lado as regras geralmente reconduzidas à faceta obrigacional, por não incidirem na regulamentação dos contratos individuais de trabalho, não deixam, eles também, de assumir natureza normativa: cabe aqui fazer apelo à distinção tradicional entre comandos jurídicos primários e secundários, isto é, entre normas que conformam diretamente as condutas dos seus destinatários habituais e aquelas que organizam poderes, condicionam a eficácia das primeiras, etc.* (CARVALHO, António Nunes de, *Das carreiras profissionais no direito do trabalho: notas para o estudo do caso português*, dissertação de mestrado em ciências jurídico-empresariais, Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito, orient. António Menezes Cordeiro, 1990, pp. 424-425 (11)).

⁴⁶ CORDEIRO, António Menezes, *Manual...*, cit., p. 275.

⁴⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado III...*, cit., pp. 256-257, defende que as matérias constantes das cláusulas do artigo 492.º, n.º 2, não têm que ser, obrigatoriamente, previstas na convenção sob pena de ilegalidade, mas é recomendado que constem daquela.

⁴⁸ CORDEIRO, António Menezes, *Manual...*, cit., pp. 277-278, para além destas veja-se o elenco apresentado por RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado III...*, cit., pp. 258-267.

⁴⁹ Refira-se ainda as cláusulas que obrigam as entidades da mesma parte no convénio coletivo. Estamos a pensar, concretamente, nas cláusulas que obrigam uma entidade empregadora, parte na CCT, que suceda a outra empresa na prestação de serviços a um cliente comum, a assumir os contratos de trabalho do empregador sucedido, como se de uma transmissão de estabelecimento se tratasse. A título de exemplo veja-se a cláusula 14.ª do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE, publicada no BTE n.º 34, de 15 de setembro de 2015 (embora, neste exemplo, os destinatários da cláusula não sejam parte na convenção): 2- *Considera-se perda de um local de trabalho a substituição do empregador por outra entidade, seja o próprio utilizador, seja outro prestador de serviços, que passe a assegurar, total ou parcialmente, a atividade que vinha sendo assegurada pelos trabalhadores do empregador afetos a esse local, seja a iniciativa da cessação do contrato de prestação de serviços do empregador, do utilizador do serviço ou de ambos.* 3- *Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade*

Já serão normativas as cláusulas dos IRCT que regulam a celebração dos contratos de trabalho, o seu conteúdo e a sua cessação, assim como as cláusulas que estabelecem condições de trabalho ou regras atinentes à empresa⁵⁰.

Assim, o transmitente está vinculado ao cumprimento do IRCT quer face às contrapartes outorgantes, nomeadamente, em relação ao conteúdo obrigacional da Convenção, quer relativamente à componente regulativa, no contexto das relações individuais de trabalho com os trabalhadores abrangidos.

(b) Âmbito de aplicação dos IRCT

I. Aqui chegados, cumpre apreciar os critérios que permitem determinar a vinculação do empregador-transmitente a um determinado IRCT, para o efeito do preenchimento da previsão do artigo 498.º, n.º 1. Antecipe-se que para os efeitos do artigo mencionado, é necessário que os diversos critérios de aplicação estejam devidamente preenchidos em relação ao empregador-transmitente até ao momento da transmissão.

Deste modo, a componente obrigacional dos IRCT funciona como um verdadeiro contrato⁵¹, vinculando nesses termos o empregador à contraparte da convenção e ao cumprimento das obrigações resultantes deste tipo de cláusulas.

Já em relação à componente normativa dos IRCT⁵², afigura-se necessário distinguir entre as várias dimensões ou âmbitos que condicionam a produção dos seus efeitos, estes são⁵³:

que, nos termos do número 2, passar a assegurar a atividade do empregador, obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço. 4- No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior diretamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

⁵⁰ CORDEIRO, António Menezes, *Manual...*, cit., p. 279, veja-se ainda o elenco exposto por RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado III...*, cit., pp. 267-273.

⁵¹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual...*, cit., p. 260.

⁵² O tratamento do âmbito de eficácia do conteúdo normativo é essencialmente abordado, pelos diversos autores, em relação às CCT, contudo, também os restantes IRCT estão sujeitos às mesmas dimensões que determinam o âmbito de eficácia, veja-se, a propósito das PE, SILVA, Luís Gonçalves da, *Pressupostos...*, cit., 749-776.

⁵³ Alguns autores como PINTO, Mário, *Direito do trabalho*, Universidade Católica Editora, 1996, p. 325, SILVA, Luís Gonçalves da, *Pressupostos...*, cit., pp. 749-776, e *Notas...*, cit., pp. 53-77, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual...*, cit., pp. 262-270, tratam apenas de 3 das dimensões do âmbito de eficácia dos IRCT referidos em texto. Sobre os quatro elementos veja-se, por exemplo, MESQUITA, José Andrade, *Direito do trabalho*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2004, pp. 155-176, LEITÃO, Luís Menezes, *Direito...*, cit., pp. 521-527, CORDEIRO, António Menezes, *Manual...*, cit., pp. 292-298.

(i) o âmbito material, *que descreve as situações [o IRCT] se aplica, os problemas de que trata*⁵⁴;

(ii) o âmbito territorial, *que significa o espaço geográfico de aplicação [do IRCT], fora do qual não se aplica*⁵⁵.

(iii) o âmbito pessoal, *que consiste na delimitação das pessoas a quem [o IRCT] se aplica*⁵⁶.

(iv) o âmbito temporal, *que respeita ao prazo de vigência [dos IRCT]*⁵⁷.

Estas vertentes da eficácia dos IRCT assumem contornos diferentes entre os diversos tipos de IRCT legalmente consagrados. Com efeito, a título de exemplo, todos os IRCT têm um âmbito subjetivo, isto é, todos têm um universo de sujeitos aos quais se aplica o concreto instrumento, contudo, este conjunto de destinatários é determinado através de critérios diferentes, consoante esteja em causa, por exemplo, uma CCT, caso em que os sujeitos da aplicação será determinado, em princípio, pela filiação dos trabalhadores e dos empregadores, nas associações – sindical e de empregadores, respetivamente – outorgantes, ou uma PE, caso em que o âmbito subjetivo é determinado em função do texto da própria portaria.

(i) Âmbito material

I. O âmbito material (ou funcional) dos IRCT corresponde ao setor de atividade e profissional por si regulados⁵⁸ e está preenchido com a *verificação da sobreposição entre a actividade do trabalhador e a actividade regulamentada pelo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho*⁵⁹.

Neste contexto costuma distinguir-se entre as convenções verticais e horizontais. As primeiras *regem situações agrupadas por empresas, grupos de empresas ou ramos de actividade económica*⁶⁰, enquanto as segundas *regem situações laborais atinentes às mesmas funções ou tipos de actividades*⁶¹ ou profissões.

⁵⁴ MESQUITA, José Andrade, *op. cit.*, p. 168.

⁵⁵ PINTO, Mário, *op. cit.*, p. 325.

⁵⁶ *Ibidem.*

⁵⁷ *Ibidem.*

⁵⁸ LEITÃO, Luís Menezes, *Direito...*, *cit.*, p. 524.

⁵⁹ SANTOS, Pedro Barrambana, *A natureza jurídica da convenção colectiva de trabalho – novas reflexões acerca de um velho problema*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, volume VII (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho), Coimbra, Almedina, 2015, p. 299.

⁶⁰ CORDEIRO, António Menezes, *Manual...*, *cit.*, p.292.

⁶¹ *Ibidem.*

Assim, uma CCT pode estabelecer regras para os profissionais que exercem a sua atividade num determinado setor de atividade, por exemplo, os profissionais do setor da construção civil, que pode abranger desde engenheiros civis, controladores, eletricitas a profissionais administrativos do setor, ou, por outro lado, a CCT pode abranger uma ou mais profissões em particular, como seria a convenção que regulasse apenas a atividade dos engenheiros civis⁶².

Esta distinção tem suporte legal no artigo 481.º, o qual estabelece também a regras da prevalência das CCT verticais sobre as horizontais em caso de concorrência, ou seja, quando duas ou mais convenções regulem a mesma situação laboral.

A menção ao setor de atividade ou profissional regulado deve constar obrigatoriamente do texto da CCT, de acordo com o artigo 492.º, n.º 1, al. c), sob pena de os serviços administrativos competentes poderem recusar-se a depositar a convenção (artigo 494.º, n.º 4, al. c)).

II. Apesar de o CT ser omissivo em relação ao âmbito material dos restantes IRCT, nomeadamente as PE e PCT, não se nos afigura problemático que se reconheça que também estes regulam as condições de trabalho com referência a um determinado setor de atividade ou um ou mais grupos profissionais.

Pegando no exemplo anterior, uma CCT vertical que regula o setor da construção civil pode ser alvo de uma PE⁶³ que determine a aplicação da regulação coletiva aos empregadores e trabalhadores não filiados nas entidades outorgantes da CCT. O âmbito material desta PE é igual ao da CCT sobre que incide, uma vez que regula as mesmas situações laborais⁶⁴. Por outro lado, verificados os requisitos legais para a sua admissão, uma PCT irá regular *ex novo* a situação laboral de uma ou mais profissões ou de um determinado setor económico.

⁶² Estas considerações são válidas para os AA, que, por apenas aderirem ao conteúdo de uma CCT existente, não apresentam especificidades face a estas neste âmbito de eficácia.

⁶³ Ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho, o pedido de extensão deve indicar o *âmbito profissional, de acordo com a Classificação Portuguesa de Profissões (CPP/2010)* ou o *sector de atividade ou subsectores de atividade abrangidos pela extensão, nos termos da Classificação Portuguesa de Atividades Económicas (CAE)* (cfr. artigo 1, al. b), subalíneas ii) e iii)).

⁶⁴ Todavia, é possível que a extensão seja apenas parcial (cfr. artigo 514.º, n.º 1) e incida apenas sobre uma das situações profissionais reguladas na CCT (vertical), neste caso, o âmbito material da PE seria diferente da do instrumento sobre que incide. Sobre a admissibilidade da extensão parcial por PE, v. SILVA, Luís Gonçalves da, *Pressupostos...*, cit., pp. 714-715.

(ii) Âmbito espacial

I. O âmbito espacial (territorial ou geográfico) de uma IRCT corresponde à área territorial em que se aplica, a qual assume algumas especificidades consoante o tipo de IRCT concretamente considerado.

Em relação às CCT, afirma LUÍS GONÇALVES DA SILVA⁶⁵ que é *factor determinante para a elaboração das cláusulas convencionais o local onde as mesmas irão ser aplicadas. Com efeito, o espaço geográfico de aplicação de uma convenção é relevante, uma vez que, por exemplo, factores como a correlação salário/custo de vida são variáveis. Por isso mesmo, é elemento ponderante na formação da vontade das partes o âmbito de aplicação da convenção, ao contrário de outras situações em que assume particular acuidade a residência das partes ou local da celebração do contrato.*

A menção ao âmbito geográfico das CCT é um dos elementos obrigatórios do conteúdo destes instrumentos – artigo 492.º, n.º 1, al. c) – cuja falta é fundamento de recusa de depósito por parte dos serviços administrativos competentes, nos termos do artigo 494.º, n.º 4, al. c).

Em qualquer caso, a eficácia geográfica de uma CCT *nunca poderá exceder aquela que corresponder ao âmbito geográfico comum das entidades outorgantes*⁶⁶, *previsto nos seus estatutos e expresso na sua denominação (artigo 450.º, n.º 1, alínea a), e n.º 3)*⁶⁷.

Deste modo, se uma associação de empregadores tiver o seu âmbito territorial restringido ao território nacional a Sul do Tejo e a contraparte, isto é, o sindicato outorgante, tiver uma influência territorial nacional, a convenção coletiva, celebrada entre ambas as entidades, não se aplica na zona a Norte do Tejo do território nacional, não obstante a extensão do âmbito geográfico do sindicato.

Todavia, observada a limitação decorrente da interseção do âmbito geográfico das entidades outorgantes, a fixação do concreto âmbito geográfico de uma CCT está na

⁶⁵ SILVA, Luís Gonçalves da, *Notas...*, *cit.*, p. 53.

⁶⁶ PINTO, Mário, *op. cit.*, p. 327. No mesmo sentido, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual...*, *cit.*, pp. 264-265 e FERNANDES, António Monteiro, *op. cit.*, p. 743.

⁶⁷ SILVA, Luís Gonçalves da, *Da eficácia...*, *cit.*, p. 1108.

disponibilidade das partes outorgantes⁶⁸, não obstante, o mesmo resulta também, muitas vezes, da interpretação das cláusulas da CCT⁶⁹.

II. Os AA têm, naturalmente, a virtualidade de poderem alargar o âmbito geográfico da convenção a que aderem, que passa, desta forma a considerar a área territorial do aderente, que pode ou não determinar o alargamento do âmbito geográfico da convenção consoante seja extravase a extensão territorial dos outorgantes ou com eles coincida, respetivamente.

III. Também em relação às PE o âmbito espacial assume importância. Neste sentido, escreveu LUÍS GONÇALVES DA SILVA que *[o] conteúdo das normas laborais está intrinsecamente ligado ao espaço onde as mesmas vão ser aplicadas (v.g. salário e custo de vida), ou seja, é factor particularmente relevante o local onde o trabalho é prestado em detrimento da residência habitual das partes ou do local da celebração do contrato. De facto, na delimitação espacial da portaria atende-se ao local onde é prestada a actividade, uma vez que este é um elemento particularmente relevante, sendo mesmo o critério de distinção entre a portaria interna e externa (artigo 29, n.ºs 1 e 2 da LRCT). O que, dito de outro modo, equivale a dizer que uma das situações em que a LRCT prevê a faculdade de emissão de portarias de extensão é a de se pretender abranger entidades patronais e trabalhadores do mesmo “sector económico e profissional”, mas de área diversa da convenção, devido à inexistência organizações de representativas (n.º 2 do artigo 29.º) [sic]*⁷⁰.

Tradicionalmente distingue-se, apesar de ter deixado de ter correspondência no CT⁷¹, entre PE interna e externa, consoante o seu âmbito espacial⁷². Como tal, a portaria interna determina a extensão de CCT ou decisão arbitral a empregadores do mesmo sector de atividade e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, que exerçam a sua atividade na mesma área geográfica e no âmbito sectorial e profissional fixados no instrumento objeto da extensão. A PE externa opera a extensão de CCT ou decisão arbitral a empregadores do mesmo sector de atividade e a trabalhadores da mesma profissão ou

⁶⁸ *Idem*, p.p. 1108-1109 (1485). O mesmo autor refere que, para além do limite decorrente da sobreposição do âmbito geográfico das entidades outorgantes, outras disposições obstam à liberdade de estipulação das partes em referência ao âmbito territorial das CCT, nomeadamente, a noção de local de trabalho para efeitos de acidente de trabalho, não podendo da definição contratual resultar um esvaziamento ou diminuição da tutela legalmente conferida.

⁶⁹ MESQUITA, José Andrade, *op. cit.*, p. 170.

⁷⁰ SILVA, Luís Gonçalves da, *Pressupostos...*, *cit.*, pp. 756-757.

⁷¹ A mesma subsistiu até à revogação do CT2003 no qual estava prevista no artigo 575.º.

⁷² XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual...*, *cit.*, p. 279.

profissão análoga, que exerçam a sua atividade em área geográfica diversa daquela em que os instrumentos se aplicam^{73/74}.

IV. Em relação às PCT, estas regularam as situações laborais incluídas no âmbito geográfico que resulte do seu conteúdo, sendo que este será, necessariamente, determinado com consideração pelos condicionalismos legais à emissão deste tipo de IRCT.

V. As decisões arbitrais têm o mesmo âmbito territorial dos IRCT sobre que incidem, podendo, inclusive, remediar litígios sobre esta dimensão de eficácia dos instrumentos, caso em que influirão na sua própria eficácia territorial, assim como na dos IRCT sobre que recaem.

(iii) Âmbito subjetivo

I. O âmbito subjetivo das CCT determina os sujeitos a quem se aplica.

A regra relativa às CCT no ordenamento jurídico nacional é a da aplicação aos empregadores que a celebram ou que estão inscritos na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores filiados na associação sindical que celebra a CCT ou em associação inscrita no sindicato outorgante (artigo 496.º, n.ºs 1 e 2). É o chamado princípio da filiação, *dupla filiação*⁷⁵ ou filiação sucessiva⁷⁶.

⁷³ Veja-se, a título de exemplo, a PE dos contratos coletivos entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE — Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — FETESE, ou Portaria n.º 11/2016, de 29 de janeiro, publicada no Diário da República, 1.ª série — n.º 20 — 29 de janeiro de 2016 – de acordo com o artigo 1.º - *As condições de trabalho constantes dos contratos coletivos entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE — Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — FETESE publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) n.º 30, de 15 agosto de 2015, com as retificações publicadas no BTE n.º 37, de 8 de outubro de 2015, são estendidas no território do continente: a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção, nos termos definidos no anexo V, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções; [extensão externa] b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes [extensão interna].*

⁷⁴ A Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho, impõe que o pedido de extensão indique o âmbito geográfico, de acordo com a Nomenclatura Comum das Unidades Territoriais Estatísticas (NUTS) (artigo 1, al. b), subalínea i)).

⁷⁵ SILVA, Luís Gonçalves da, *Notas...*, cit., p. 54.

Enquanto regra geral do sistema, o princípio da filiação admite exceções, ao abrigo das quais a CCT pode ser aplicável a empregadores não outorgantes nem inscritos em associação outorgante, assim como a trabalhadores não filiados na associação sindical celebrante. Estas exceções estão legalmente consagradas nos artigos 496.º, n.ºs 3 e 4, 497.º, n.º 1, e 498.º, n.º 1.

II. O primeiro mecanismo de aplicação de CCT (*filiação pós-eficaz*⁷⁷), em desvio do princípio da filiação encontra-se previsto no artigo 496.º, n.º 3, 1.ª parte, e n.º 4, e determina que, a circunstância do trabalhador, empregador, ou a respetiva associação em que estão inscritos, se desfiliarem da entidade outorgante, não obsta à aplicação da CCT. Por outras palavras, o exercício do direito de desfiliação (que compõe a vertente negativa da liberdade sindical e de associação, respetivamente para os trabalhadores e empregadores – artigo 444.º, n.º 6) não prejudica a aplicação da CCT, mesmo que por um período limitado de tempo.

O artigo 496.º, n.º 3, 1.ª parte, estabelece como elemento de conexão temporal⁷⁸ relevante o início do processo negocial⁷⁹, a partir do qual, a CCT que vier a ser eventualmente outorgada, será aplicável a todos os sujeitos que se encontravam filiados nas entidades outorgantes naquele momento, independentemente de se terem desfiliado em momento posterior ou, inclusive, filiado em outra associação de empregadores ou sindical que tenha outorgado outra CCT⁸⁰.

Através da fixação desta exceção ao princípio da dupla filiação, visou o legislador impedir que, através da manipulação da filiação nas entidades outorgantes, fosse possível esvaziar a eficácia das CCT, através de uma diminuição dos seus destinatários⁸¹.

⁷⁶ As expressões indicadas em texto são comumente empregues pela doutrina e jurisprudência como sinónimos do princípio da filiação embora, em rigor, não sejam correta ou adequadamente empregues a todas as situações, pois só fará sentido falar em dupla filiação quando ambas as partes outorgantes de um IRCT tenham outras entidades filiadas (v.g. quando em causa esteja a celebração de um contrato coletivo de trabalho), já a expressão filiação sucessiva apenas faz sentido para a eventualidade de os destinatários da convenção estarem filiados em associação que, por sua vez, esteja filiado na entidade celebrante do IRCT, o que nem sempre é o que se verifica.

⁷⁷ LEITÃO, Luís Menezes, *Direito...*, cit., pp. 522-523. V. também MESQUITA, José Andrade, *op. cit.*, pp. 158-161, contudo este último não considera esta (e as demais situações que indicaremos) como verdadeiras exceções ao princípio da filiação, mas como *casos especiais* de filiação.

⁷⁸ SILVA, Luís Gonçalves da, *Notas...*, cit., p. 54.

⁷⁹ Segundo MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, esse momento reporta-se à *data da emissão da proposta, nos termos do art. 486º nº 1, e não ao momento do início das negociações directas*, Tratado III, cit., p. 296. É este também o entendimento expresso por SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 496.º, Código..., cit., p. 983.

⁸⁰ Neste sentido veja-se RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado III..., cit., pp. 296-297, e SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 496.º, Código..., cit., p. 984.

⁸¹ SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 496.º, Código..., cit., p. 983.

De forma a não ignorar a liberdade de desfiliação⁸², o legislador definiu limites temporais de aplicação da CCT que continuará a aplicar-se *até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja*.

III. A segunda exceção ao princípio da filiação encontra-se prevista no artigo 497.º, n.º 1, segundo o qual, *[c]aso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável*.

O *supra* citado preceito confere ao trabalhador o direito de, unilateralmente, escolher que determinada CCT regule a sua situação jurídica laboral, ficando sujeito à aplicação dessa convenção pelo período de vigência nela previsto ou, na eventualidade de esta não estar sujeita a um prazo de vigência, pelo prazo mínimo de 12 meses, podendo, o trabalhador, em qualquer caso, revogar a sua escolha, aplicando-se, nessa eventualidade, o regime previsto no artigo 496.º, n.º 4⁸³.

IV. A terceira exceção ao princípio da dupla filiação (*filiação inerente*⁸⁴ ou *transmitida*⁸⁵) é determinada pela transmissão de empresa ou estabelecimento, caso em que o adquirente ficará adstrito à CCT aplicável ao transmitente, independentemente de ser parte outorgante da CCT ou de estar filiado em entidade celebrante.

V. Cumpre ainda fazer referência, ainda que em termos sucintos, a outro mecanismo de determinação do âmbito subjetivo das CCT, que permite suprir as limitações inerentes ao princípio da filiação. Referimo-nos à aplicação (leia-se: extensão⁸⁶) do conteúdo de um IRCT (*maxime* CCT), por meio dos usos laborais, ao universo de trabalhadores de uma empresa, com o intuito de uniformizar o corpo normativo que rege as relações de trabalho.

⁸² SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 496.º, Código..., *cit.*, p. 984

⁸³ Feita a escolha individual pela escolha aplicável, o trabalhador ficará sujeito aos termos da mesma, mesmo que, entretanto, se filie numa associação sindical outorgante de outra CCT. Neste sentido, SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 496.º, Código..., *cit.*, p. 986.

⁸⁴ MESQUITA, José Andrade, *op. cit.*, pp. 163-165.

⁸⁵ LEITÃO, Luís Menezes, *Direito...*, *cit.*, p. 523.

⁸⁶ Por oposição à apropriação, por via dos usos, do conteúdo de um IRCT ao qual o empregador não está adstrito. Sobre a distinção, v. AZEVEDO, Tiago Cochofel de, *Da relevância jurídica dos usos laborais*, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2012, pp.274-278.

Estabelecida a admissibilidade da apropriação do conteúdo de uma CCT pelos usos, assim como fixados os limites da vinculação dos interessados ao regime resultante dessa aplicação, permite-se conferir, através da extensão informal do conteúdo da CCT aplicável ao empregador, a eficácia geral do conteúdo dessa CCT no âmbito da empresa, passando o mesmo a ser aplicável aos trabalhadores excluídos do seu cumprimento pelo funcionamento dos meios gerais de aplicação das CCT^{87/88/89}.

VI. Por seu turno, os AA são, por definição, instrumentos cuja eficácia consiste no alargamento da eficácia subjetiva de uma CCT à qual um empregador, ou associação de empregadores, ou um sindicato, aderem. Feita a adesão, com o acordo da parte outorgante da CCT (ou decisão arbitral) que se se contraporá ao aderente na negociação da convenção, o âmbito subjetivo desta alarga-se de forma a incluir o aderente.

VII. No que respeita aos IRCT heterónomos, o seu âmbito subjetivo é determinado pelo texto do regulamento de que emanam, assim, tanto relativamente à PE como à PCT, cabe aos ministros competentes definir qual o universo de destinatários dos mencionados IRCT.

Deve acrescentar-se, em relação às PE⁹⁰, que a definição do universo de destinatários está estreitamente ligado ao âmbito material e espacial, pois, ao estender a aplicação da CCT a empregadores de determinado sector de atividade e aos respetivos trabalhadores ou aos

⁸⁷ Para maiores desenvolvimentos, v. AZEVEDO, Tiago Cochofel de, *op. cit.*, pp.259-278.

⁸⁸ Em sentido próximo, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *As fontes...*, *cit.*, pp. 1139-1140, que, partindo do pressuposto que o reconhecimento de força normativa aos usos laborais equiparada à dos IRCT é contrário ao disposto no artigo 112.º, n.º 5, da CRP (pois a lei não pode estabelecer sistemas normativos não previstos na CRP), conclui que *os usos laborais só podem valer de modo vinculativo associadamente a um outro sistema normativo previsto na Const., que é precisamente o da autonomia colectiva e das regras estabelecidas em CCT. Assim, a mesma prática uniforme na empresa (que já levou a doutrina a pensar em uma “contratação colectiva informal”) permitirá dar eficácia geral às cláusulas da contratação colectiva que estabeleçam condições diversas das normas legais colectivo-dispositivas desde que apoiada numa conformidade colectiva e pacífica e num acatamento constante e sem reservados trabalhadores não filiados.*

⁸⁹ Em sentido diverso do expresso em texto, GOMES, Júlio Vieira, *Dos usos da empresa em Direito do Trabalho*, Revista do Direito e de Estudos Sociais, n.ºs 1-4, ano XXII, Almedina, janeiro-dezembro 2008, pp. 179-180, que julga não ser de partilhar o entendimento (...) de que os usos laborais podem dotar a convenção colectiva de eficácia erga omnes. O mesmo autor, continua, afirmando que *a aplicação voluntária por um empregador de uma convenção colectiva a trabalhadores que não estariam abrangidos por ela – nem pelo seu âmbito subjectivo directo, nem por portaria de extensão, nem por adesão individual ou remissão expressa operada pelo contrato de trabalho – pode redundar num uso, mormente um uso de empresa.* Também assim, SILVA, Luís Gonçalves da, *Da eficácia...*, *cit.*, pp. 1181-1193.

⁹⁰ Note-se que de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho, o pedido de extensão deve indicar *O âmbito pessoal, nomeadamente, o tipo de empresas a abranger, de acordo com a classificação prevista no artigo 100.º do Código do Trabalho* (cfr. artigo 1, al. b), subálneas iv)).

trabalhadores pertencentes a uma concreta classe profissional, que exercem a sua atividade numa determinada circunscrição territorial, está a proceder-se a uma limitação do âmbito subjetivo da PE.

Deve notar-se, a este respeito, que apesar de uma PE não se aplicar a trabalhadores cuja situação laboral se encontre já regulada por um IRCT negocial, a mesma irá aplicar-se, indistintamente, a trabalhadores não filiados em associação sindical e a trabalhadores filiados em associação sindical que não tenha celebrado qualquer CCT nem esteja filiada em nenhuma associação sindical outorgante de uma CCT⁹¹. A posição dos trabalhadores que não pretendam que não pretendam a aplicação da PE à sua situação laboral é salvaguardada pelo CT, nos termos do artigo 516.º, n.º 3, que dispõe que *[q]ualquer pessoa singular ou colectiva que possa ser, ainda que indirectamente, afectada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 15 dias seguintes à publicação do projecto.*

Já em relação às PCT deve ter-se presente que estas apenas poderão ser emitidas na eventualidade de inexistirem associações sindicais que possam firmar acordos coletivos, pelo que estas terão um âmbito subjetivo criado de raiz pela administração, sem prejuízo do respeito pelas limitações impostas por lei.

VIII. Por último, as deliberações proferidas no âmbito de um processo arbitral, seja ele voluntário, obrigatório ou necessário, uma vez que podem incidir sobre *todas as questões laborais que resultem de uma convenção coletiva*⁹² (arbitragem voluntária – artigo 506.º), sobre conflitos resultantes da celebração de convenção coletiva (arbitragem obrigatória – artigo 508.º) ou sobre situações de caducidade de convenção coletiva não substituída nos 12 meses subsequentes (arbitragem necessária – artigo 510.º), parece-nos que a decisão arbitral é vinculativa para os mesmos sujeitos a quem se aplica a convenção coletiva, nos mesmos termos desta – artigo 505.º, n.º 1.

(iv) Âmbito temporal

I. A entrada em vigor dos IRCT está dependente da sua publicação. A este respeito o artigo 519.º, n.º 1, determina que os IRCT negociais e não negociais estão dependentes da sua

⁹¹ Neste sentido SILVA, Luís Gonçalves da, *Pressupostos...*, cit., pp. 757-776.

⁹² SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 506.º, *Código...*, cit., p. 1005.

publicação no BTE, após a qual entram em vigor nos termos da lei⁹³, ou seja, decorrido o período de *vacatio legis*. Se tal é exigência suficiente para a entrada em vigor dos IRCT negociais, já os não negociais estão sujeitos a uma *dupla condição temporal*⁹⁴: publicação no BTE e decurso do período de *vacatio legis* e de publicação no DR.

Sendo o cumprimento dos formalismos referidos (publicação no BTE, cumprimento do período de *vacatio legis* e publicação no DR) condição para a entrada em vigor e produção de efeitos dos IRCT, a transmissão da titularidade de empresa ou estabelecimento antes do seu cumprimento, isto é, antes da sua entrada em vigor, obsta a que o mesmo passe a vincular o adquirente da unidade económica.

Em consonância com o artigo 12.º, n. 1, 1.ª parte, do CC o artigo 478.º, n. 1, al. c) determinada que os IRCT não podem atribuir eficácia retroativa às suas cláusulas, pelo que estas apenas produzem efeitos para o futuro. Contudo, o próprio artigo ressalva a possibilidade de conferir efeitos retroativos às cláusulas de natureza pecuniária⁹⁵.

II. Após a sua entrada em vigor, a regra é que as CCT vigorem pelo prazo ou prazos que delas conste e se renovem nos termos nelas estabelecidos (artigo 499.º, n.º 1), estando ainda previsto no n.º 2 do artigo 499.º que, na falta de estipulação de prazo de vigência da convenção pelas partes, se considera que esta vigora pelo prazo de um ano e está sujeita a renovações sucessivas por iguais períodos.

III. Com vista a pôr termo aos efeitos de uma CCT pode qualquer uma das partes denunciar ou *opor-se à renovação*⁹⁶ da mesma, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, nos termos do artigo 501.º, n.º 1. A denúncia

⁹³ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada pelas Lei n.º 2/2005, de 24 de janeiro, Lei n.º 26/2006, de 30 de junho, Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto, e Lei n.º 43/2014, de 11 de julho.

⁹⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado III..., *cit.*, p. 317.

⁹⁵ O artigo referido em texto não distingue entre IRCT negociais e não negociais, sendo certo que o artigo que o antecedeu no CT2003 (artigo 533.º, n.º 1, al. c)) apenas admitia a retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária dos IRCT negociais. Acresce ainda o facto de a Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho, prever, no n.º 3 que a eficácia retroativa da extensão das cláusulas de natureza pecuniária constantes da convenção coletiva não pode exceder o 1.º dia do mês da publicação da portaria de extensão no Diário da República, o que pressupõe a admissibilidade da retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária das PE. Perante o exposto é o entendimento de MARIA PALMA RAMALHO, Tratado III..., *cit.*, pp. 280-281 que a retroatividade das cláusulas de natureza pecuniária passou integrar os IRCT não negociais. Para uma apreciação crítica do regime veja-se SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 478.º, Código..., *cit.*, pp. 949-950 e *Pressupostos...*, *cit.*, pp. 750-756.

⁹⁶ LEITÃO, Luís Menezes, Direito..., *cit.*, p. 525.

provoca a sobrevivência da CCT, a qual subsiste pelo período de em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou, no mínimo, durante 12 meses (artigo 501.º, n.º 3) e no máximo 18 meses, com suspensão da negociação (artigo 501.º, n.º 5).

Decorrido o período máximo de sobrevivência aplicável, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca (artigo 501.º, n.º 6).

Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, subsistem os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde (artigo 501.º, n.º 8), sem prejuízo dos demais direitos e garantias reconhecidos ao trabalhador pela legislação do trabalho (artigo 501.º, n.º 9).

IV. Uma questão controversa relativamente à aplicação do artigo 498.º, n.º 1, versa sobre a aplicação ao adquirente de CCT que vinculava o transmitente quando, no momento da transmissão, a referida convenção se encontre em sobrevivência. Por outras palavras, será subsumível ao conceito de IRCT vinculativo para o transmitente aquele que se encontre em sobrevivência no momento da transmissão da empresa ou de estabelecimento?

A este propósito lembre-se que o artigo 498.º, n.º 1, exige que o IRCT vincule o transmitente e que o artigo 3.º, n.º 3, parágrafo 1, da Diretiva 2001/23/CE dispõe que o transmissário tem que manter as condições de trabalho acordadas por uma convenção coletiva, nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente.

Ora, tendo em conta a *ratio* do regime – a manutenção dos direitos e deveres resultantes de um IRCT, em caso de transmissão de uma unidade de negócio – mal se compreenderia que a circunstância de a CCT aplicada ao transmitente se encontrar em sobrevivência obstasse a que a mesma fosse aplicável ao transmissário, desde logo porque a sobrevivência da CCT depende apenas da denúncia ou oposição a renovação de uma das partes, mas também porque,

mesmo durante a sobrevigência, o empregador permanece vinculado ao cumprimento da CCT em termos idênticos aos que permanecia vinculado antes da denúncia da CCT.

Pelo exposto julgamos, no seguimento de JÚLIO VIEIRA GOMES⁹⁷ e LUÍS GONÇALVES DA SILVA⁹⁸, que o artigo 498.º, n.º 1, desconsidera a sobrevigência de uma CCT como circunstância relevante que obste ao preenchimento do pressuposto em análise, uma vez que este estará preenchido desde que um IRCT seja vinculativo para o transmitente.

V. Outra questão relacionada com o regime da sobrevigência refere-se ao acordo das partes sobre os efeitos a manter após a caducidade da convenção e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral (n.ºs 7 e 8 do artigo 501.º) e, na falta desse acordo, *os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita 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 ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde* (artigo 501.º, n.º 8). Também as condições de trabalho asseguradas nestes termos são passíveis de ser subsumidos à qualidade de IRCT vinculativo do transmitente, para os efeitos do artigo 498.º, n.º 1 e, deste modo, passar a vincular o adquirente?

A primeira situação, em que as partes na CCT obtêm um acordo – contido no texto original da CCT ou durante o período de sobrevigência – sobre os efeitos da convenção após a sua caducidade, corresponde ao exercício da autonomia coletiva, quer originariamente, quer supervenientemente, o qual, apesar de não corresponder ao IRCT inicialmente celebrado, deve transitar para o transmissário, nos termos do artigo 498.º, n.º 1, dado tratar-se de um verdadeiro acordo coletivo, sujeito a depósito e publicação (artigo 501.º, n.º 11).

Já a segunda situação se afigura menos clara, desde logo porque choca com duas considerações que contra-argumentam a sua aplicação ao transmissário: a circunstância de a CCT que previu esses direitos estar caducada e, como tal, os efeitos “póstumos” serem mantidos por força da lei e a circunstância de a lei prever que esses efeitos de mantêm até à

⁹⁷ GOMES, Júlio Vieira, *Individual..., cit.*, pp. 348-349.

⁹⁸ SILVA, Luís Gonçalves da, *Da eficácia da convenção colectiva*, Tese de doutoramento, Ciências Jurídico-Civis, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, orient. Pedro Romano Martinez, 2013, pp. 1252-1253.

entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral⁹⁹, o que coartaria severamente a liberdade sindical e a autonomia contratual coletiva do transmissário¹⁰⁰.

À partida diríamos que a manutenção dos direitos decorrentes da caducidade da CCT não devem acompanhar a transmissão da empresa ou estabelecimento porque não resultam da manutenção do contrato individual de trabalho (artigo 285.º, n.º 1), nem tão-pouco, do IRCT (artigo 498.º, n.º 1), o qual caducou, mas decorrem diretamente da lei¹⁰¹.

Contudo, ao sustentar-se esta interpretação formalista do preceito, a consequência será uma efetiva perda de direitos e obrigações que compõem a relação laboral entre os trabalhadores e o empregador, que ocorre por motivo da transmissão da unidade económica. Ora, tal entendimento é dificilmente consentâneo com os fins do regime da transmissão de empresa ou estabelecimento, quer a nível do direito nacional, quer no plano comunitário. Neste último, decidiu o TJUE, no acórdão *Österreichischer Gewerkschaftsbund*¹⁰², de 11 de Setembro de 2014, no sentido que *o artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, (...), deve ser interpretado no sentido de que constituem «condições de trabalho acordadas por uma convenção colectiva», na acepção dessa disposição, as condições de trabalho fixadas por convenção colectiva que continuam, nos termos do direito de um Estado - Membro, apesar da rescisão dessa convenção, a produzir os seus efeitos nas*

⁹⁹ Este limite temporal existe também para o acordo dos efeitos a manter após a caducidade da convenção, contudo, uma vez que neste caso estamos perante um IRCT, julgamos que a solução não carece de adaptação em face da regra geral para este tipo de situação, como trataremos *infra*.

¹⁰⁰ SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva*, Tese de doutoramento, Ciências Jurídico-Civis, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, orient. Pedro Romano Martinez, 2013, p. 1254.

¹⁰¹ GOMES, Júlio Vieira, *Individual...*, *cit.*, p. 370.

¹⁰² Os factos são, sumariamente, os seguintes: o *Gewerkschaftsbund* (“Sindicato”) e a *Wirtschaftskammer* (“Sociedade-Mã”) celebraram uma convenção coletiva aplicável às empresas pertencentes a um grupo de empresas do setor da aviação cuja atividade não se limite ao transporte regional (“CCT1”). Paralelamente foi celebrada outra convenção coletiva (“CCT2”) especificamente para uma filial do grupo (“Filial”). Em 30 de abril de 2012, a fim de evitar perdas de exploração, a Sociedade-Mã decidiu transferir, com efeitos a 1 de julho de 2012, a sua atividade a Filial, através de uma transmissão de estabelecimento, para que os trabalhadores afetados a essa atividade ficassem sujeitos às condições previstas na CCT2, as quais eram desfavoráveis em comparação com as previstas na CCT1. Nesse contexto, Sociedade-Mã rescindiu a CCT1 com efeitos a 30 de junho de 2012, tendo seguidamente o Sindicato rescindido CCT2 com efeitos na mesma data. Face ao vazio da regulamentação coletiva, o novo empregador dos trabalhadores afetados pela transmissão de estabelecimento – a Filial – regeu as relações laborais através da aplicação de normas internas adotadas unilateralmente, que levaram a uma consequente deterioração das condições de trabalho e a uma significativa redução da remuneração dos trabalhadores afetados pela transmissão de estabelecimento. Neste âmbito, foram colocadas, pelo *Oberster Gerichtshof* (Supremo Tribunal Austríaco) as seguintes questões prejudiciais: 1) *Deve a redação do n.º 3 do artigo 3.º da [Directiva 2001/23], segundo a qual as ‘condições de trabalho’, acordadas por uma convenção coletiva e aplicáveis ao cedente, se devem manter ‘nos mesmos termos’ até à ‘data da rescisão ou do termo da convenção coletiva’, ser interpretada no sentido de que também são abrangidas as condições de trabalho fixadas por convenção coletiva e que, nos termos do direito nacional, se mantêm enquanto não entrar em vigor outra convenção coletiva ou enquanto os trabalhadores afetados não tiverem celebrado novos acordos individuais?* e 2) *Deve o n.º 3 do artigo 3.º da [Directiva 2001/23] ser interpretado no sentido de que por ‘aplicação de outra convenção coletiva’ do cessionário também se entende a manutenção dos efeitos da convenção coletiva do cessionário que foi revogada, na aceção acima descrita?*

relações de trabalho por ela directamente abrangidas antes do seu termo, enquanto essas relações de trabalho não estiverem sujeitas a nova convenção colectiva ou não tiver sido celebrado um novo acordo individual com os trabalhadores afectados.

Tal entendimento do TJUE, que seguiu de perto as conclusões do Advogado-Geral PEDRO CRUZ VILLALÓN, fundou-se no entendimento que *o artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 2001/23 não tem por objetivo manter a aplicação de uma convenção coletiva enquanto tal, mas sim as «condições de trabalho» acordadas nessa convenção¹⁰³, sem que seja determinante a origem específica da sua aplicação¹⁰⁴ e independentemente da técnica utilizada para fazer com que essas condições de trabalho sejam aplicáveis aos interessados¹⁰⁵, para o que basta que as condições tenham sido acordadas em convenção coletiva e vinculem efetivamente o cedente e os trabalhadores transferidos¹⁰⁶, pelo que as condições de trabalho fixadas em convenção coletiva não podem ser consideradas excluídas do âmbito de aplicação dessa disposição unicamente pelo facto de serem aplicáveis aos interessados por força de uma regra de manutenção dos efeitos de uma convenção coletiva¹⁰⁷.*

Adicionalmente, o acórdão invoca que o resultado do entendimento contrário (que os efeitos pós-eficazes devem extinguir-se com a transmissão) seria precisamente o que a Directiva pretenderia impedir, isto é, que os trabalhadores sujeitos a uma transmissão de estabelecimento fiquem numa situação desfavorável unicamente por causa da transmissão.

Com efeito, este parece ser o entendimento que melhor se harmoniza com os objetivos prosseguidos pelo regime, pelo que resta concluir que os direitos e obrigações aplicáveis por motivo da caducidade da CCT são suscetíveis de preencher o pressuposto de aplicação do artigo 498.º, n.º 1, pelo que o adquirente ficará, após a transmissão, vinculado ao mesmo^{108/109}.

¹⁰³ Parágrafo 23 do acórdão.

¹⁰⁴ Parágrafo 24 do acórdão.

¹⁰⁵ Parágrafo 25 do acórdão.

¹⁰⁶ *Ibidem*.

¹⁰⁷ Parágrafo 26 do acórdão.

¹⁰⁸ Sobre esta questão pronunciou-se LUÍS GONÇALVES DA SILVA, no sentido de, apesar de relevantes, a solução mais consentânea com a Directiva é a da vinculação do adquirente aos efeitos da pós-eficácia. Na realidade, a não vinculação do adquirente impede a manutenção das condições de trabalho, nos termos em que estavam definidas para o transmitente, colocando em causa o objectivo da fonte comunitária, que, recorde-se, se refere aos direitos e obrigações do cedente (artigo 3.º, n.º 1) tal como às condições previstas em convenção colectiva (artigo 3.º, n.º 3, 1.º §); o que quer dizer que o “bloco regulador” da relação do transmitente com os trabalhadores seria alterado em virtude da mera transmissão, o que a Directiva não consente. Por outro lado, deve sublinhar-se que a fonte dos direitos e obrigações previstas na convenção colectiva caducada é a lei, embora com base no conteúdo convencional e, por isso, não consideramos procedente o argumento literal de

VI. Para além da caducidade¹¹⁰ (artigo 502.º, n.º 1, al. b)), que já referimos acima, as CCT podem cessar ainda por revogação (al. a) do n.º 1 do artigo 502.º) e por resolução, em caso de alteração das circunstâncias (artigo 520.º, n.º 2)¹¹¹.

VII. Paralelamente, também os AA poderão cessar por revogação, pelas partes que o celebraram, assim como por caducidade¹¹².

VIII. Outra vicissitude recentemente consagrada no CT, em concreto no artigo 502.º, n.º 2, é a figura da suspensão temporária das CCT, que consiste *na abstenção legítima e legitimada, mediante acordo escrito, do cumprimento das obrigações e execução dos deveres decorrentes do referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, afetando também, proporcionalmente, os direitos das partes, salvo disposição expressa, considerando o carácter duradouro e continuado da relação laboral*¹¹³.

Face aos efeitos descritos desta suspensão nas CCT, afigura-se legítimo questionar-nos sobre se as CCT suspensas nos termos do artigo 502.º, podem ser subsumidas à previsão do artigo 498.º, n.º 1, e, em caso afirmativo, sobre quais os efeitos da transmissão de estabelecimento na aplicação ao adquirente de uma CCT suspensa.

que o Código ao se referir apenas ao instrumento que “vincula o transmitente” (artigo 498.º, n.º 1) exclui a pós-eficácia, porquanto, reitera-se, não obstante a força jurídica resultar da lei, o conteúdo é convencional e visa manter operacional parte da fonte. Note-se ainda que as partes não afastaram a pós-eficácia, situação que as teria libertado da manutenção (parcial) do clausulado colectivo e conseqüentemente impediria a vinculação do adquirente. Não o tendo feito e estando elas vinculadas, não vemos motivos para afastar a situação do adquirente (SILVA, Luís Gonçalves da, Da Eficácia..., cit., pp. 1254-1255).

¹⁰⁹ Quanto ao obstáculo levantado pela manutenção desses efeitos até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, v. *infra*, a propósito do âmbito temporal de aplicação dos IRCT após a transmissão da titularidade da unidade económica.

¹¹⁰ Atente-se que a situação descrita em texto compõe apenas uma de várias hipóteses de caducidade das CCT, podendo encontrar-se um elenco exemplificativo de outras situações com os mesmos efeitos jurídicos em MENDES, Benjamim; AURELIANO, Nuno, *Nota sobre os efeitos jurídicos da caducidade das convenções colectivas de trabalho*, Revista do direito e dos Estudos Sociais, Almedina, n.ºs 3-4, ano XLVIII, julho-dezembro 2007, pp. 49-54.

¹¹¹ CORDEIRO, António Menezes, *Convenções Colectivas de Trabalho e Alterações de Circunstâncias*, Lisboa, LEX, 1995; LEITÃO, Luís Menezes, *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª edição, Coimbra, Almedina, 2004, p. 398; SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 520.º, *Código...*, cit., p. 1047; e SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia...*, cit., pp. 974-976.

¹¹² É discutível se a caducidade da CCT objeto de AA importa a caducidade deste último, por desaparecimento dos seus pressupostos aplicativos. Sobre a questão veja-se MENDES, Benjamim/AURELIANO, Nuno, *op. cit.*, pp. 95-96.

¹¹³ PRETO, Sónia, *Primeiras notas sobre o novo artigo 502.º do Código do Trabalho: a suspensão de convenção coletiva de trabalho*, in *Direito e Justiça – Estudos Dedicados ao Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Volume III, Universidade Católica Editora, 2015, pp. 509 e 522.

Relativamente à CCT suspensa, cremos não haver dúvidas que as mesmas configuram um IRCT vinculativo para o transmitente uma vez que a sua vigência não é posta em causa pela suspensão, mas tão só a produção dos seus efeitos durante o período em que subsistir a suspensão.

Ora, considerando que a suspensão de uma CCT resulta de um acordo escrito entre as associações de empregadores (ou empregadores) e as associações sindicais outorgantes da CCT (artigo 502.º, n.º 2), o qual deve conter menção expressa aos fundamentos para a suspensão, assim como determinar o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma (artigo 502.º, n.º 3) e está sujeito a formalidades de depósito e publicação idênticas às da celebração de uma CCT (artigo 502.º, n.º 4), parece-nos ser de concluir que o mesmo (o acordo de suspensão) configura um IRCT vinculativo para o transmitente, para os efeitos do artigo 498.º, n.º 1, caso em que o adquirente da unidade económica em que vigore esse acordo terá que aplica-lo após a transmissão, nos termos do mencionado artigo 498.º.

De acordo com o entendimento exposto, o adquirente de empresa na qual vigorasse uma CCT suspensa apenas teria que aplica-la após o decurso do prazo do acordo que a suspendeu, visto que também deve aplicar este acordo, pelos mesmos fundamentos (artigo 498.º, n.º 1). Da relação com as regras de aplicação temporal dos IRCT transmitidos, é possível que a aplicação do acordo de suspensão conduza a situações em que o adquirente aplique o IRCT vinculativo para o transmitente por um período diminuto de tempo ou, inclusive, não o aplique de todo.

Adicionalmente, deve notar-se que o acordo de suspensão de uma CCT é um mecanismo claramente excecional e intrinsecamente ligado ao circunstancialismo que admite o recurso à figura¹¹⁴ – desde logo, apenas se pode recorrer a esta medida quando a sua aplicação se afigure indispensável, face a uma situação de crise empresarial provocada por motivos económicos (*i.e.* de mercado, estruturais ou tecnológicos), de catástrofe ou outros que afetem gravemente a atividade normal da empresa, para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho – circunstâncias essas que tanto podem ser aferidas em relação a uma concreta unidade de negócio (*maxime*, o estabelecimento objeto da transmissão) como à estrutura organizativa do empregador globalmente ponderada.

Deste modo, somos levados a equacionar se, paralelamente ao decurso do prazo previsto no acordo de suspensão da CCT celebrado pelas partes (artigo 502.º, n.º 3), a

¹¹⁴ *Idem*, pp. 509-514.

aplicação do IRCT suspenso ao adquirente de uma unidade de negócio por determinação do artigo 498.º, n.º 1, é fundamento para a cessação do acordo de suspensão dos efeitos da CCT igualmente transmitida.

Se é verdade que esta solução choca, em termos formais, com o disposto no artigo 502.º, e não cabimento expresso no artigo 498.º, é igualmente verdade que, no caso de a fundamentação para a suspensão da CCT não ser referente à unidade de negócio objeto da transmissão, deixam de se verificar os fundamentos para a suspensão dos efeitos da CCT transmitida.

A posição enunciada parece-nos ser de rejeitar, sem prejuízo de potencialmente ser uma solução mais equitativa para cada específico caso concreto¹¹⁵. Destarte, a convenção suspensa vincula o adquirente, nos mesmos termos em que vinculava o cedente, isto é, com os seus efeitos suspensos.

IX. Já os IRCT não negociais, na medida em que consistem em regulamentos administrativos, estão sujeitos às formas de cessação típicas destes atos normativos, a saber: a revogação, a caducidade e a declaração de ilegalidade com força obrigatória geral¹¹⁶.

A revogação ocorrerá, por exemplo, quando a administração proceder à emissão de nova PE, sobre um nova CCT, visando a sua aplicação ao mesmo universo subjetivo, material, temporal e geográfico que uma PE existente, sendo que o mesmo é, em teoria, passível de suceder em relação às PCT, as quais podem ser revogadas por nova PCT com o mesmo âmbito de aplicação.

A caducidade dos IRCT heterónomos decorre, nos termos gerais, da superveniência de qualquer facto de que dependa a vigência do regulamento¹¹⁷, devendo, contudo salientar-se duas situações específicas do foro dos regulamentos administrativos laborais, concretamente a da sua caducidade por desaparecimento dos seus pressupostos aplicativos provocada pela substituição (total) daqueles instrumentos por IRCT negociais, desde que tenham um âmbito

¹¹⁵ Paralelamente, no cenário em que os fundamentos de suspensão dizem respeito à unidade económica transmitida e os mesmos deixem de se verificar na pendência da sujeição do adquirente ao seu conteúdo, não cremos que o cessionário esteja legitimado para fazer cessar a aplicação do acordo de suspensão, desde logo por não ser parte na CCT e não dispor dos meios gerais para o fazer.

¹¹⁶ SOUSA, Marcelo Rebelo de; MATOS, André Salgado de, *Direito administrativo geral – tomo III, D. Quixote*, 2.ª edição, 2009, p. 271.

¹¹⁷ *Idem*, p. 272.

de aplicação coincidente; e a caducidade específica das PE, motivada pela cessação de vigência da CCT objeto da extensão¹¹⁸.

Já a declaração de ilegalidade com força obrigatória geral ocorrerá por via jurisdicional (cfr. artigos 72.º, n.º 1, e 76.º, ambos do CPTA)¹¹⁹ ou por via administrativa, ao abrigo de um dever administrativo genérico de eliminação das ilegalidades cometidas¹²⁰.

X. Por tanto quanto foi dito podemos concluir que a vinculação do empregador-transmitente ao conteúdo de determinado IRCT se afere diferentemente em relação ao seu conteúdo, pois em relação à componente obrigacional do instrumento afere-se em relação à contraparte outorgante do mesmo (quando aplicável), e quanto à componente regulativa através de quatro critérios gerais de aplicação: funcional, espacial, subjetivo e temporal.

Cada critério ou âmbito de aplicação da componente normativa dos IRCT assume características diferentes em razão do concreto tipo de IRCT em causa, e, mesmo com referência ao mesmo IRCT, podem revestir-se de formas variadas.

Preenchidos os critérios de aplicação do IRCT, nos termos *supra* descritos, no momento da operação de transmissão da titularidade ou da exploração da unidade de negócio, o mesmo aplica-se ao adquirente, por determinação do artigo 498.º, n.º 1, em termos que serão melhor analisados de seguida.

¹¹⁸ Neste sentido, veja-se MENDES, Benjamim/AURELIANO, Nuno, *op. cit.*, pp. 95-98.

¹¹⁹ LEITÃO, Luís Menezes, *Direito...*, *cit.*, p. 535.

¹²⁰ SOUSA, Marcelo Rebelo de; MATOS, André Salgado de, *op. cit.*, p. 272.

III

“Depois da transmissão”

Os efeitos da transmissão de empresa no regime da regulamentação laboral coletiva

1. Introdução

I. A transmissão da titularidade de empresa ou estabelecimento tem diversas implicações nas relações laborais, individuais e coletivas, vigentes no contexto da empresa ou estabelecimento transmitido.

No que concerne aos efeitos sobre os IRCT, dispõe o artigo 498.º, n.º 1, que, *[e]m caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respectivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se entretanto outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente*, ou seja, preenchidos os requisitos de aplicação do preceito, os quais analisámos anteriormente, o citado artigo determina que o IRCT que vinculava o transmitente passa a aplicar-se ao transmitente, sendo os termos dessa aplicação que nos propomos tratar neste ponto.

2. Termos da aplicação

I. A primeira questão a abordar é referente ao conteúdo típico dos IRCT. A este respeito vimos que é costume distinguir entre o conteúdo obrigacional e normativo dos IRCT, sendo o primeiro correspondente às disposições que regulam a relação entre as partes do IRCT, enquanto o segundo regula as relações individuais de trabalho entre o empregador e os trabalhadores¹²¹.

Em face desta distinção, perguntamos se a transmissão de estabelecimento, que se faz acompanhar da transmissão para o adquirente do IRCT vinculativo para o transmitente, implica a aplicação àquele da globalidade do conteúdo do IRCT ou se, pelo contrário, apenas determina a aplicação de um determinado tipo de conteúdo e de um concreto conjunto de cláusulas.

¹²¹ Cfr. *supra* II.3.(a).(a)

Sobre esta questão pronunciou-se Pedro Furtado Martins¹²², que sustenta que o art. 498.º só obriga o adquirente a respeitar as cláusulas normativas da convenção, querendo com isto significar que, em princípio, não fica aquele vinculado ao cumprimento de cláusulas que apenas tenham efeitos nas relações existentes entre os sujeitos que celebraram a convenção, acrescentando [a] obrigação que o art. 498.º estabelece de o adquirente aplicar a convenção colectiva pré-existente não implica o seu ingresso por imposição legal na posição jurídica que o transmitente tinha enquanto parte da convenção colectiva. Por isso consideramos que a transmissão não transforma o adquirente em parte da convenção. Apenas o obriga a aplicá-la, respeitando os direitos e deveres que dela emergem para as relações de trabalho em que passou a ocupar a posição de empregador, anteriormente detida pelo transmitente¹²³.

Contrariamente, LUÍS GONÇALVES DA SILVA¹²⁴, argumentou que deve ter-se presente que, por um lado, a convenção vale pelo seu todo, não podendo ser reconduzida a um conjunto atomístico de cláusulas; por outro, a distinção entre cláusulas obrigacionais e normativas não tem base legal, sendo de difícil execução; acresce que muitas cláusulas ditas obrigacionais, são essenciais para a (boa) execução da convenção, pelo que a sua amputação prejudicaria a plena observância da convenção, e ainda que a distinção entre cláusulas obrigacionais e normativas (...) tem, como demonstrámos, uma operacionalidade diminuta, sendo de difícil execução¹²⁵, acrescentando ainda: [é] evidente que podem existir cláusulas que pela sua própria natureza sejam inaplicáveis¹²⁶.

II. Da nossa parte, entendemos que o adquirente não assume a posição de parte no IRCT que passa a aplicar por motivo da transmissão da titularidade de empresa ou estabelecimento e assim é porque, como diz PEDRO FURTADO MARTINS, *não se deve confundir um putativo*

¹²² MARTINS, Pedro Furtado Martins, *op. cit.*, p. 256.

¹²³ Neste sentido pronunciou-se também GOMES, Júlio Vieira, *Individual, cit.*, pp. 365-366 (39 e 40).

¹²⁴ SILVA, Luís Gonçalves da, *Nótula...*, *cit.*, p. 811. Igual parece ser a posição de FERNADES, Francisco Liberal, *Transferência de trabalhadores e denúncia da convenção colectiva – o problema da aplicação do art. 9.º do Dec.-Lei n.º 519-C1/79, de 29-12*, Questões Laborais, Coimbra Editora, n.º 7, Ano III – 1996, p. 104, julgamos que o ordenamento contratual dos trabalhadores que transitam para outra empresa deverá ter em princípio o mesmo conteúdo que vinculava o empregador.

Nesse sentido, tal estatuto compreenderá: i) as condições de trabalho convencionadas pelas partes a nível de contrato individual de trabalho – condição contratual singular; ii) as condições fixadas nos IRC's, designadamente nas cláusulas de natureza normativa que tenham por objecto as relações estabelecidas entre empregador e os trabalhadores individualmente considerados (condição normativa individual ou singular), quer as relações entre o empregador e as associações sindicais representativas dos trabalhadores transferidos (condição normativa colectiva).

¹²⁵ SILVA, Luís Gonçalves da, *Da eficácia...*, *cit.*, p. 1257.

¹²⁶ SILVA, Luís Gonçalves da, *Nótula...*, *cit.*, p. 811 (20).

*ingresso na posição jurídica do outorgante da convenção com a mera imposição da obrigação de acatar o estatuto convencional*¹²⁷, entendimento que é reforçado pela redação conferida ao artigo 498.º, n.º 1, que determina que o IRCT vinculativo para o transmitente passa a *aplicar-se* ao adquirente.

Aliás, entendimento diferente não é imposto pela *ratio* do preceito, pois, segundo cremos, é perfeitamente idóneo para assegurar a manutenção dos direitos e obrigações dos trabalhadores, assim como a estabilidade das condições de trabalho, resultantes do IRCT, após a transmissão da empresa ou estabelecimento, a aplicação *ex legis* do IRCT vinculativo para o transmitente.

Acrescente-se ainda que a imposição da investidura do cessionário na posição de parte é dificilmente harmonizável, na prática, com a multiplicidade de IRCT coexistentes no ordenamento nacional¹²⁸ e com as diferentes situações suscetíveis de ser qualificadas como transmissão de unidade económica. Assim, se é inquestionável que a cessão da posição de parte outorgante não levanta quaisquer dificuldades em relação à transmissão total de uma empresa na qual vigore um AE, a mesma já não é tão clara em relação à transmissão de apenas parte da empresa (cinde-se a posição de entidade outorgante do lado do empregador?), ou na eventualidade do IRCT transmitido ser um contrato coletivo de trabalho (nesta eventualidade o transmitente não é sequer parte no IRCT, mas seu destinatário. Deverá, neste caso, o transmissário passar a ocupar a posição de associado na associação de empregadores outorgantes?).

Pelo exposto revela-se desnecessário, em face do regime legal, ficcionar que este impõe a investidura do empregador-transmissário na posição contratual de parte do IRCT¹²⁹, o qual fica, simplesmente, adstrito ao cumprimento do mencionado IRCT.

III. Tomada uma posição relativamente ao investimento do transmissário na posição de parte no IRCT transmitido, cumpre aferir quais os termos da sua vinculação, por outras palavras, pergunta-se se o adquirente deve cumprir com todas as cláusulas do IRCT que passe

¹²⁷ MARTINS, Pedro Furtado, *op. cit.*, p. 256.

¹²⁸ Cfr. *supra* II.3.(a)..

¹²⁹ Apesar de o regime do artigo 498.º, n.º 1, não o impor, cremos ser possível que as partes na operação de transmissão acordem na cessão da posição contratual de parte no IRCT vinculativo para o transmitente, nos termos gerais (cfr. artigo 424.º e ss. do CC). É dizer, apesar de o artigo 498.º, n.º 1, não impor a transmissão da posição de parte no IRCT transmitido, também não proíbe que as partes assim acordem.

a aplicar-se após a transmissão ou se, pelo contrário, certo tipo de cláusulas não lhe são aplicáveis.

Partindo do princípio que os IRCT valem na sua totalidade – admitindo-se que é como um todo que os IRCT refletem o equilíbrio pretendido pelas partes (ou pela entidade responsável pela sua emissão) – devem ser ponderadas certas características da aplicação do IRCT ao adquirente, as quais podem infletir-se sobre o ponto de partida adotado, assim:

Determinámos que o adquirente não assume, por força do artigo 498.º, n.º 1, a posição de parte no IRCT transmitido, o qual lhe é, simplesmente, aplicado. Isto tem implicações sérias em relação à questão em análise pois, se o transmissário não é parte, que sentido faz impor-se-lhe o cumprimento das disposições do IRCT que regulam as relações entre as partes do IRCT? Pelo exposto, entendemos que o conteúdo obrigacional do IRCT transmitido – acima definido como o conjunto de cláusulas respeitante às relações entre as entidades outorgantes¹³⁰ – não é aplicável ao adquirente.

Adicionalmente, o carácter temporário da aplicação do IRCT ao adquirente, conjugado com o fundamento para essa aplicação (*i.e.*, por determinação legal, independentemente da vontade do adquirente), tem repercussões nos termos da vinculação do adquirente. Com efeito, certas cláusulas visam a institucionalização de determinadas organizações com subsistência paralela à relação laboral e à organização produtiva do empregador (*v.g.* a criação de fundos de pensões¹³¹) e com uma subsistência que ultrapassa a vinculação temporalmente limitada do adquirente ao IRCT transmitido. Por esse motivo, parece-nos consentâneo com o regime da transmissão sustentar que as cláusulas que pressupõem uma duração indeterminada não devam ser aplicadas ao adquirente, por via do disposto no artigo 498.º, n.º 1.

IV. Dito isto, cumpre saber qual o momento temporalmente relevante para determinar o conteúdo do IRCT a que o transmissário fica vinculado, nos termos do artigo 498.º, n.º 1, por

¹³⁰ Cfr. *supra* II.3.(a), *v. ainda*, neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado III..., *cit.*, p. 255, LEITÃO, Luís Menezes, Direito..., *cit.*, p. 520.

¹³¹ Note-se que a Diretiva 23/2001/CE regula a questão dos direitos dos trabalhadores relativos a prestações de velhice, invalidez ou sobrevivência concedidas por regimes complementares de previdência, profissionais ou interprofissionais, não compreendidos nos regimes legais de segurança social dos Estados-Membros, determinando que os mesmos não são, salvo determinação em contrário dos Estados-Membros, tutelados pelo regime do artigo 3.º, n.ºs 1 e 3, da Diretiva (artigo 3.º, n.º 4, al. a), da Diretiva). A Diretiva não deixa, contudo, de onerar os Estados-Membros com a necessidade de adotar as medidas necessárias para proteger os interesses dos trabalhadores, bem como das pessoas que no momento da transferência já tenham deixado o estabelecimento do cedente, no que respeita aos direitos adquiridos ou em vias de aquisição a prestações de velhice, incluindo as prestações de sobrevivência, concedidos pelos regimes complementares (artigo 3.º, n.º 4, al. b), da Diretiva).

motivo da transmissão da empresa ou estabelecimento, ou seja, sendo certo que o adquirente da unidade económica não se torna parte na convenção por determinação do artigo 498.º, n.º 1, é da maior relevância aferir o momento em que o conteúdo do IRCT que passará a vincular o transmissário é fixado.

A resposta, quanto a nós, não pode deixar de ser que o momento relevante é o da operação de transmissão da titularidade da empresa ou estabelecimento (ou, bem assim, de cessão da exploração ou sua reversão), uma vez que o fundamento da tutela pelo regime laboral da transmissão de empresa ou estabelecimento é, precisamente, assegurar a manutenção dos direitos dos trabalhadores nessa eventualidade, permitindo aos trabalhadores ficar ao serviço do novo empregador em condições idênticas às acordadas (individual e coletivamente) com o transmitente. Deste modo, a tutela dos trabalhadores faz-se através da manutenção das condições trabalho vigentes na relação com o empregador, no momento em que essa relação transita para o transmissário.

Este é também o entendimento sufragado pelo TJUE, no acórdão Werhof, segundo o qual *não resulta de modo algum dos termos da directiva que o legislador comunitário tenha pretendido vincular o cessionário a outras convenções para além da convenção em vigor no momento da transferência e, conseqüentemente, impor a posterior modificação das condições de trabalho pela aplicação de uma nova convenção colectiva celebrada após a transferência. Uma apreciação dessa natureza está, além disso, em conformidade com o objectivo da referida directiva, que se limita a manter os direitos e as obrigações dos trabalhadores em vigor na data da transferência. Em contrapartida, a directiva não protege simples expectativas e, portanto, os hipotéticos benefícios decorrentes das evoluções futuras das convenções colectivas.*¹³²

Do entendimento exposto decorre que, uma vez fixado o conteúdo do IRCT que vincula o transmissário, o mesmo é imune a alterações supervenientes ao seu conteúdo – que podem ocorrer, por exemplo, na medida em que o transmitente permaneça vinculado ao cumprimento do mesmo IRCT em face de trabalhadores que não transitaram para o transmissário – as quais não influenciam os termos da vinculação do transmissário àquele instrumento, o qual está como que “congelado”¹³³ tal como estava no momento da transmissão¹³⁴.

¹³² Parágrafo 29 do acórdão Werhof.

¹³³ GOMES, Júlio Vieira, *Individual...*, cit., p. 365 e SILVA, Luís Gonçalves da, *Da eficácia...*, cit., p.1256.

¹³⁴ Neste sentido, SILVA, Luís Gonçalves da, *Da eficácia...*, cit., pp. 1255-1256.

O que, aliás, se compreende, uma vez que, não sendo parte na CCT que o vincula, o cessionário não tem qualquer interferência ou controlo sobre as alterações negociadas pelas entidades celebrantes da CCT, o que poderia resultar numa profunda afetação da liberdade da iniciativa privada do adquirente, como bem afirma LUÍS GONÇALVES DA SILVA¹³⁵.

V. A determinação do momento da eficácia da operação transmissiva como aquele em que se fixa o conteúdo do IRCT que, por motivo da transmissão da unidade económica, passa a aplicar-se ao adquirente tem outra virtualidade: esclarecer que o regime não protege *simples expectativas e, portanto, os hipotéticos benefícios decorrentes das evoluções futuras das convenções colectivas*¹³⁶. Deste modo, o adquirente está exonerado de cumprir com as cláusulas normativas com eficácia diferida¹³⁷, cuja materialização não tenha sido efetuada no momento da transmissão do estabelecimento¹³⁸.

3. Do âmbito da aplicação

I. Como vimos *supra*, a vinculação do transmitente ao IRCT depende da verificação de determinados pressupostos aplicativos – material, geográfico, pessoal e temporal. Parece-nos, pois, que são estes os moldes em que a mesma análise deve ser colocada em relação ao transmissário, de tal modo que a sujeição do adquirente ao IRCT por motivo da transmissão da unidade económica ocorrerá apenas em caso de verificação das dimensões aplicativos do instrumento.

(a) Âmbito material

I. O âmbito material do IRCT consiste, como dissemos *supra*, nas situações laborais que o mesmo regula, podendo abranger uma ou mais profissões ou os vários profissionais de um determinado setor de atividade.

¹³⁵ SILVA, Luís Gonçalves da, Tese de doutoramento, p. 1256.

¹³⁶ Parágrafo 29 do acórdão Werhof.

¹³⁷ Estas cláusulas *necessitam, para que os seus efeitos se percutam nos contratos individuais de trabalho, de actos posteriores de execução, em regra a cargo dos empregadores*, SILVA, Luís Gonçalves da, Notas..., *cit.*, p. 16.

¹³⁸ Neste sentido, em relação ao ordenamento jurídico espanhol, GOMEZ ALVAREZ, Tomaz, *op. cit.*, p. 205, para quem [l]a *regla inicial de partida escogida por el legislador ha sido, dentro del marco general de la transmisión de empresa, el mantenimiento de los derechos y obligaciones existentes con anterioridad a la transmisión*.

Tendo isto presente, quando o IRCT acompanhe a transmissão da titularidade de empresa ou estabelecimento, a sua dimensão material não sofre quaisquer alterações, uma vez que a regulação coletiva continua a ser aplicável aos profissionais da mesma categoria ou pertencentes ao mesmo setor de atividade.

(b) Âmbito Geográfico

I. O âmbito geográfico, definido como a extensão territorial na qual o IRCT se aplica não sofre quaisquer vicissitudes por mero efeito da transmissão de empresa ou estabelecimento, de tal modo que o próprio artigo 498.º, n.º 1, não prevê ou regula a afetação desta dimensão de aplicação do IRCT, ao contrário do que faz com os âmbitos subjetivo e temporal, como se verá de seguida.

Contudo, é concebível que a transmissão de uma unidade de negócio ocorra desacompanhada do local de trabalho onde a atividade era prosseguida, face ao conceito amplo de unidade económica que vigora no entendimento jurisprudencial comunitário, bem como na doutrina e jurisprudência nacionais¹³⁹, sem que tal prejudique a qualificação do objeto da transmissão como uma unidade económica.

Nesses casos, uma vez que a transmissão impõe a aplicação do IRCT ao adquirente, julgamos que o critério espacial é excecionado, quer relativamente aos IRCT negociais, quer aos não negociais.

(c) Âmbito subjetivo

I. O artigo 498.º, n.º 1, estatui que, em caso de transmissão de unidade económica, o seu adquirente passa a ter que aplicar o IRCT que anteriormente vinculava o transmitente, independentemente da vontade deste, mas por mero ditame legal, isto é, a transmissão do IRCT opera *ope legis*.

¹³⁹ Basta ponderar a hipótese de o imóvel em que a atividade da unidade de negócio era desenvolvida não ter sido transmitido. Em rigor, face às características de determinadas atividades, nomeadamente que dependem essencialmente da mão-de-obra, é concebível que a não transmissão do bem imóvel do transmitente para o adquirente não obste à qualificação da operação como transmissão de unidade económica, para os efeitos legais.

II. Uma questão relevante no contexto do âmbito subjetivo do IRCT transmitido é fixar o momento temporalmente relevante para determinar o universo de sujeitos, do lado dos trabalhadores, em face aos quais o empregador deve respeitar o conteúdo do IRCT.

Sobre a questão pronunciou-se o TJUE, em acórdão de 17 de dezembro de 1987, no processo n.º 287/86, que dirimiu o litígio entre Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark e Ny Mølle Kro, segundo o qual *[o] artigo 3.º, n.º 2, da Directiva 77/187 deve ser interpretado no sentido de que não obriga o cessionário a aplicar as condições de trabalho estabelecidas mediante uma convenção colectiva aos trabalhadores que não eram empregados da empresa à data da transferência.*

Deste modo, o universo de destinatários do IRCT aplicável por motivo da transmissão de empresa ou estabelecimento é fixado no momento da *ocorrência do facto jurídico com eficácia transmissiva*¹⁴⁰.

Partindo da premissa enunciada podemos concluir que o IRCT transmitido deverá ser aplicado aos trabalhadores em cujo contrato de trabalho a posição de empregador tenha sido assumida pelo transmissário, por motivo da transmissão da empresa ou estabelecimento. *A contrario*, o mesmo IRCT não se aplica, por determinação do artigo 498.º, n.º 1, aos trabalhadores do adquirente cujo vínculo laboral seja anterior à transmissão, nem aos trabalhadores daquele que sejam contratados posteriormente à operação de transmissão, nem tão-pouco aos trabalhadores do transmitente que não foram sujeitos à transmissão da unidade de negócio.

III. Chegados a este ponto, levantam-se duas questões da maior importância: qual o mecanismo de fixação do âmbito subjetivo do IRCT relevante para os efeitos do artigo 498.º, n.º 1, e quando é que este exige que os mesmos estejam verificados para que possa considerar-se que o cessionário está vinculado ao cumprimento do IRCT.

Quanto à primeira questão, não sendo avançada uma solução pela Diretiva comunitária nem pelo regime nacional, a solução passa pela aplicação das regras gerais de determinação dos efeitos subjetivos dos IRCT, ou seja, como explica LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *estando em causa o instrumento que vincula o transmitente e, sabendo-se, por outro lado, que para apurar essa vinculação relevam as regras gerais da eficácia subjectiva, então temos de*

¹⁴⁰ SILVA, Luís Gonçalves da, *Da eficácia...*, *cit.*, p. 1251.

*ter presente o quadro geral*¹⁴¹, o que significa que os mecanismos relevantes para determinar o universo de destinatários do IRCT que acompanha a transmissão da unidade económica são os que referimos *supra*, a propósito dos pressupostos de aplicação do artigo 498.º, n.º 1¹⁴².

Quanto à segunda questão, convém notar que o entendimento adotado pelo TJUE no *supra* citado acórdão de 17 de dezembro de 1987 é insuficiente para determinar o grupo de trabalhadores destinatários do IRCT aplicável em consequência da transmissão da unidade económica. Na verdade, o mencionado acórdão limita-se a fixar o momento relevante para aferir da existência da relação de trabalho, sendo que, para a fixação dos destinatários do instrumento coletivo que vincula o adquirente, é necessário determinar em que momento é que o vínculo coletivo relevante deve estar verificado

Segundo cremos, à semelhança do que sucede para a verificação da relação laboral, releva aqui também o momento da operação de transmissão da titularidade ou cessão da exploração da unidade económica. É, portanto, esse o momento em que releva a filiação dos trabalhadores na associação sindical outorgante da CCT transmitida, a adesão desse sindicato a CCT existente, a proferição de uma deliberação arbitral que incida sobre o conteúdo de uma CCT, a aplicação de uma PE ou de uma PCT¹⁴³.

Contrariamente, são irrelevantes, para a aplicação do IRCT transmitido, a filiação dos trabalhadores do transmissário (quer provenham do transmitente, quer sejam diretamente contratados pelo adquirente, antes ou depois da transmissão) na associação sindical celebrante, depois da transmissão do estabelecimento ou empresa¹⁴⁴.

IV. A este propósito suscita-se uma questão do maior relevo, a referente à desfiliação do trabalhador em momento posterior ao início das negociações cujo resultado – a celebração de uma CCT – apenas seja atingido posteriormente à operação transmissiva.

De acordo com o artigo 496.º, n.ºs 3 e 4, o trabalhador que se desfilie antes do termo do processo negocial é, ainda assim, destinatário da CCT, sendo esta aplicável pelo período de

¹⁴¹ *Idem*, p. 1261.

¹⁴² Como afirma LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Da eficácia...*, *cit.*, p. 1252, *só há manutenção do estatuto colectivo – com base no artigo 498.º - se este vincular o transmitente de acordo com o quadro legal vigente até à produção de efeitos do facto transmissivo*. Sobre o âmbito de aplicação dos IRCT v, *supra* 3.(b).

¹⁴³ Fizemos já uma breve resenha sobre os mecanismos subjetivos de aplicação dos IRCT. Uma vez que os mesmos são passíveis de vincular a entidade empregadora a um determinado IRCT – que coincide com um dos requisitos de aplicação do regime – qualquer um desses mecanismos é título suficiente para determinar a aplicação do IRCT na relação com o transmissário.

¹⁴⁴ Está pressuposto que o adquirente não é outorgante, nem está filiado em entidade outorgante, da CCT celebrada com a associação sindical em causa.

vigência que dela constar ou, não prevendo esta um prazo de vigência, durante um ano a partir da sua entrada em vigor, naturalmente, ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja¹⁴⁵.

Aliás, sempre se dirá que a situação que justifica a aplicação da CCT em negociação – a desfiliação da associação sindical outorgante, no caso do trabalhador, ou da associação de empregadores, no caso da entidade patronal – se deve ter por verificado no momento da produção dos efeitos da operação transmissiva.

Não obstante, julgamos não estar verificado um requisito que já indicámos, a existência de um IRCT vinculativo para o transmitente no momento da operação de transmissão, o que, a nosso ver, prejudica a aplicação da CCT celebrada em momento posterior à transmissão nas relações entre o empregador adquirente e os trabalhadores que se desfiliam em momento posterior ao do início das negociações.

Como, refira-se ainda, condicionar a vinculação do adquirente, o qual não está envolvido no processo negocial a nenhum nível, ao cumprimento de um IRCT que pode nunca ser celebrado ou ser outorgado em momento muito posterior ao da operação de transmissão é profundamente contrário aos objetivos prosseguidos pelas regras laborais de transmissão de estabelecimento.

Idêntica solução deve ser aplicada quando o empregador-transmitente se desfilie, em momento posterior ao do início das negociações com vista à celebração de uma CCT e esta apenas entre em vigor em momento posterior ao da transmissão.

(d) Âmbito Temporal

I. O artigo 498.º, n.º 1, regula o período de vinculação do adquirente ao IRCT que tem que aplicar em consequência da transmissão da empresa ou estabelecimento.

De acordo com o preceito, o adquirente de empresa ou estabelecimento está obrigado ao cumprimento do IRCT até i) ao termo do respetivo prazo de vigência; ou ii) pelo período mínimo de 12 meses a contar da transmissão; ou iii) de qualquer modo, até que um novo IRCT passe a aplicar-se ao adquirente.

São, portanto, três as situações que poem termo à vinculação do transmissário ao IRCT transmitido de forma alternativa, os quais serão individualmente analisados de seguida.

¹⁴⁵ Cfr. *supra* II.3.(b).(iii)..

II. Paralelamente, o artigo 3.º, n.º 3, 1.º parágrafo, da Diretiva 2001/23/CE prevê como limites temporais à vinculação do adquirente à convenção coletiva que vinculava o transmitente, em caso de transmissão de estabelecimento, a *data da rescisão ou do termo da convenção colectiva* e a *data de entrada em vigor ou de aplicação de outra convenção colectiva*, acrescentando o 2.º parágrafo do mesmo preceito que *[o]s Estados-Membros podem limitar o período de manutenção das condições de trabalho desde que este não seja inferior a um ano*.

Em face do disposto, pode questionar-se as soluções consagradas na Diretiva foram efetivamente transpostas para o direito nacional e se existe uma correspondência direta entre as soluções. Esta questão será apreciada de seguida, à medida que forem tratados os critérios de limitação temporal de aplicação do IRCT transmitido ao cessionário.

(i) Termo do prazo de vigência do IRCT

I. A primeira situação que limita a vinculação do transmissário ao IRCT aplicável por motivo da transmissão de empresa é o decurso do prazo de vigência previsto no próprio IRCT.

Naturalmente, tal previsão apenas faz referência às situações em que o IRCT transmitido está efetivamente sujeito a um prazo de vigência, quer porque as partes assim o previram, quer, *v.g.*, por aplicação do prazo supletivo de 1 ano (cfr. artigo 499.º, n.º 2), sendo que quando assim não for, este limite temporal não terá aplicação prática.

Tal não significa que os IRCT que não estão sujeitos a um prazo vinculem o transmissário indeterminadamente, simplesmente, a duração da aplicação não decorre deste limite temporal em concreto.

II. Ora, face à possibilidade de, quer por estipulação das partes outorgantes (cfr. artigo 499.º, n.º 1), quer por aplicação subsidiária da lei, no caso de uma CCT não resultar a determinação de um prazo de vigência (cfr. artigo 499.º, n.º 2), esta se renovar automaticamente, impõe-se indagar se, após a transmissão de estabelecimento, a verificação do termo do prazo e subsequente renovação automática importam a continuidade da vinculação do transmissário à CCT transmitida.

Creemos que a ponderação dos objetivos subjacentes ao artigo 498.º justifica a conclusão que a renovação automática da CCT não produz efeitos sobre o período de vinculação do adquirente ao referido quadro normativo coletivo. Ou seja, uma vez que o adquirente não é parte na CCT que se lhe aplica, a sujeição a períodos de renovação automática sucessivos poderia importar a sua sujeição ao conteúdo daquela CCT por tempo indeterminado, *maxime ad aeternum*, pois o adquirente não poderia, em consequência da falta de qualidade de parte na CCT, opor-se à renovação¹⁴⁶.

Por conseguinte, parece-nos que o período de vigência da CCT, para efeitos do artigo 498.º, n.º 1, deve ser interpretado no sentido de excluir a sua renovação automática¹⁴⁷.

III. Questão diferente diz respeito à possibilidade de os IRCT, em particular as CCT, preverem diferentes prazos de vigência consoante as matérias em causa¹⁴⁸, o que parece ter consagração legal expressa no artigo 499.º, n.º 1.

Na eventualidade de o transmitente estar vinculado a um IRCT que estabelece mais que um período de vigência, serão esses os prazos que o adquirente terá que respeitar em caso de transmissão de uma unidade de negócio¹⁴⁹. Deste modo, pode suceder que o cessionário fique vinculado a determinados conteúdos do IRCT durante diferentes períodos de tempo.

IV. Vimos antes que o adquirente fica adstrito à regulação decorrente do IRCT, anteriormente aplicável em determinada empresa ou estabelecimento, por motivo da transmissão desta, mesmo que o IRCT se encontre em sobrevigência ou mesmo caducado, aplicando-se, neste caso, as condições de trabalho expressamente acordadas pelas partes ou, na falta de acordo, as expressamente mantidas por lei.

Diferente é, no entanto, a situação do IRCT aplicável ao adquirente por motivo da transmissão de empresa ou estabelecimento que, em momento posterior à operação

¹⁴⁶ Com efeito, o exercício da oposição à renovação automática da CCT, nos termos do artigo 500.º, n.º 1, pressupõe a qualidade de parte na convenção, a qual o adquirente não ocupa. Neste sentido, SILVA, Luís Gonçalves da, *Da eficácia...*, *cit.*, p. 1250.

¹⁴⁷ MOREIRA, Maria João Botelho, *A delimitação do conceito de transmissão de estabelecimento no direito laboral e notas de regime*, Dissertação de mestrado em ciências jurídico-empresariais, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, orient. Maria do Rosário Palma Ramalho, 2012, p. 92.

¹⁴⁸ É, aliás, bastante comum que as CCT prevejam um prazo para o clausulado normativo, ao mesmo tempo que preveem um prazo mais curto para as tabelas salariais e outras cláusulas de carácter pecuniário, de forma a promover a revisão destas com maior frequência.

¹⁴⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado III...*, *cit.*, p. 301.

transmissiva, entre em sobrevigência¹⁵⁰. A questão que tal ocorrência suscita é a de saber se a mesma é passível de configurar uma situação subsumível ao conceito de *termo do prazo de vigência*, para os efeitos de fazer cessar a aplicação do respetivo IRCT ao adquirente nos termos do artigo 498.º, n.º 1?

Segundo cremos, os motivos que justificam a sobrevigência de uma CCT para além do prazo estipulado pelas partes que a celebraram não têm correspondência no regime de transmissão de empresa ou estabelecimento, pois se a ambos os institutos subjaz uma ideia de continuidade do regime convencional coletivo¹⁵¹, a verdade é que a sobrevigência está prevista para as situações de renegociação de uma CCT, com vista à sua substituição por outro IRCT, após a denúncia por uma das partes, enquanto que o regime de transmissão visa acautelar as condições de trabalho oriundas de um instrumento de regulamentação coletiva temporariamente, garantindo desta forma a estabilidade das condições de trabalho no período de tempo imediatamente seguinte à transmissão da titularidade da empresa ou estabelecimento. Destas observações decorre que não parece razoável exigir ao adquirente que encete negociações com as contrapartes celebrantes do IRCT que lhe é aplicável e em relação ao qual o adquirente – relembre-se – não adquire a qualidade de parte contratual.

V. Outra hipótese a ponderar é a possibilidade de, por decurso do tempo, uma CCT caducar em momento posterior à transmissão devido a, por exemplo, se ter excluído a sobrevigência por acordo das partes¹⁵², ou à circunstância de a CCT se encontrar em sobrevigência no momento da transmissão do estabelecimento. Nestes casos, terá o transmissário que aplicar os efeitos da ultra-atividade da CCT até que um novo IRCT passe a vinculá-lo?

Salvo melhor opinião, entendemos, no seguimento de JÚLIO VIEIRA GOMES, que na situação descrita, isto é, na eventualidade de caducidade de CCT em vigor no momento da transmissão durante o período de vinculação do adquirente, apenas estão em causa expectativas dos trabalhadores em relação aos efeitos da caducidade sobre as condições de

¹⁵⁰ A possibilidade de entrada em sobrevigência ocorrerá, não por ato de denúncia ou oposição à renovação, pois os mesmos não podem ser praticados pelo transmissário, como vimos, mas por mero decurso do prazo de vigência quando a CCT não estipule a sua renovação. V. HENRIQUES, José João Valadas, *Do âmbito temporal das convenções colectivas de trabalho – Da sobrevigência em especial*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, volume VII (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho), Coimbra, Almedina, 2015, p. 166.

¹⁵¹ V., em relação à sobrevigência, FERNANDES, António Monteiro, *Direito...*, *cit.*, pp. 745-746.

¹⁵² No sentido da admissibilidade deste tipo de acordo MENDES, Benjamim; AURELIANO, Nuno, *op. cit.*, p. 58.

trabalho mantidas por acordo das partes ou por lei, as quais, como vimos, não beneficiam da tutela do artigo 498.º, n.º 1¹⁵³.

VI. Em face do exposto revela-se claro que a regra contida no artigo 498.º, n.º 1, tem correspondência com o disposto no artigo 3.º, n.º 3, 1.º parágrafo, da Diretiva 23/2001/CE, na parte que prevê que a manutenção das condições de trabalho acordadas por uma convenção coletiva, pelo cessionário, perdura até à data da rescisão ou do termo da convenção coletiva.

A correspondência entre os preceitos comunitário e nacional não é, contudo, plena, uma vez que o último não prevê, como ocorrência passível de fazer cessar a aplicação do IRCT transmitido ao adquirente, a rescisão da CCT.

(ii) Período de 12 meses

I. A segunda referência temporal mencionada no artigo 498.º, n.º 1, é o período mínimo de 12 meses, contados desde a transmissão da empresa ou estabelecimento.

Desde logo, atentando-se na redação do artigo 3.º, n.º 3, 2.º parágrafo, da Diretiva 2001/23/CE, segundo o qual *[o]s Estados-Membros podem limitar o período de manutenção das condições de trabalho desde que este não seja inferior a um ano* suscita-se a questão: a referência ao período de 12 meses contida no artigo 498.º, n.º 1, corresponde à faculdade atribuída aos Estados-Membros de limitarem a aplicação a aplicação do IRCT transmitido ao cessionário, contida no mencionado artigo da Diretiva?

A questão é, naturalmente, incidível do significado da regra contida no período de 12 meses referido no artigo 498.º, n.º 1, pelo que apenas após a interpretação do mesmo poderemos avançar com uma análise comparativa entre o dispositivo comunitário e o nacional.

II. O alcance do período mínimo de 12 meses, previsto no artigo 498.º, n.º 1, é objeto de discussão na doutrina nacional, a qual tem sustentado uma de três perceções diferentes:

¹⁵³ Sobre a questão, escreve GOMES, Júlio Vieira, *Individual...*, cit., p. 367, (42) *Parece-nos que se a convenção coletiva estiver em vigor aquando da transmissão e caducar depois desse momento apenas estariam em jogo expectativas dos trabalhadores (e não direitos já existentes) que se nos afigura não serem tuteladas: em suma, o transmissário não fica sujeito à pós-eficácia da convenção coletiva que aplicou transitoriamente até ao seu termo de vigência ou no mínimo durante doze meses.*

(i) A primeira tem sustentado que, na medida em que funciona como um limite mínimo à vinculação do adquirente ao IRCT, o período de 12 meses pode prolongar aquela vinculação para além do prazo de vigência, uma vez que este prazo é o mínimo da proteção dos trabalhadores. É a posição sustentada por JÚLIO VIEIRA GOMES¹⁵⁴ e PEDRO FURTADO MARTINS¹⁵⁵, em efeitos da aquisição de empresas nas relações de trabalho.

(ii) A segunda tese, sustentada por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, consiste numa aplicação supletiva do período mínimo de 12 meses em relação ao prazo de vigência do IRCT estipulado pelas partes, o que significa que, se o IRCT aplicável ao transmissário prevê um prazo de vigência que irá decorrer antes esgotados os 12 meses a contar da transmissão, será por este período que o adquirente permanece vinculado ao referido IRCT, não devendo o mesmo ser prorrogado até à completude dos 12 meses. Para fundamentar a sua posição, a Autora parte da mudança de redação introduzida no atual artigo 498.º, n.º 1, pelo CT2009, face à redação do artigo equivalente do CT2003 (artigo 555.º, n.º 1), que consistiu na alteração do conector que antecedia a expressão *pelo período mínimo de 12 meses* do anterior Código do Trabalho para o atual Código, passando de *e* para *ou*¹⁵⁶.

Esta é, segundo a Autora, a solução mais consentânea com o princípio da autonomia coletiva, não obstante diminuir a estabilidade conferida pelo regime do CT2003¹⁵⁷.

(iii) A terceira posição é a recentemente adotada por LUÍS GONÇALVES DA SILVA, para quem a alteração introduzida pelo CT2009, ao introduzir uma alternatividade dos limites temporais previstos no artigo 498.º, n.º 1, logrou transpor para o ordenamento nacional a faculdade prevista no artigo 3.º, n.º 3, 2.º parágrafo, da Diretiva 2001/23/CE, devendo, deste modo, entender-se que o período de 12 meses funciona como limite máximo à duração da vinculação do adquirente ao IRCT que acompanhou a transmissão. Argumenta o Autor que só assim se reconhece a utilidade à alteração legislativa, como, aliás, se deve presumir (artigo 9.º, n.º 3, do CC), não obstante a redação do artigo 498.º, n.º 1, não ser especialmente clara¹⁵⁸.

III. Salvo o devido respeito, não podemos concordar com o entendimento avançado por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, sendo o sentido que retiramos do artigo 498.º,

¹⁵⁴ GOMES, Júlio Vieira, *Individual...*, cit., p. 349.

¹⁵⁵ MARTINS, Pedro Furtado, *op. cit.*, p. 69.

¹⁵⁶ Apelidando as alterações ao artigo 498.º, n.º 1, de meras alterações formais, SILVA, Luís Gonçalves da, em anotação ao artigo 498.º, Código..., cit., p. 986.

¹⁵⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado III..., cit., p. 300.

¹⁵⁸ SILVA, Luís Gonçalves da, Da eficácia..., cit., pp. 1273-1274.

n.º 1 coincidente com o da primeira tese. Assim, apesar de ambos os entendimentos terem suporte na redação do referido artigo¹⁵⁹ e de ambos prosseguirem os fins do regime da proteção dos trabalhadores na eventualidade de transmissão de uma unidade de negócio¹⁶⁰, julgamos que a defesa da segunda tese adultera o significado do período de 12 meses, o qual é expressamente qualificado como mínimo. Com efeito, parece-nos que, a subscrever a tese de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, teríamos que encontrar um significado útil para o período de 12 meses, o que a Autora faz ao afirmar que *[n]a falta de um prazo de vigência convencional, o novo empregador permanece vinculado pelo prazo mínimo de doze meses a contar da operação de transmissão*¹⁶¹, contudo, trata-se, em realidade, de um prazo máximo de vigência dos IRCT com duração indeterminada, o qual, apesar de não ser inadmissível, como veremos, não pode ser o único significado da referência aos 12 meses, os quais funcionam – repita-se – como um período mínimo.

De igual modo, tão-pouco podemos aderir à posição de LUÍS GONÇALVES DA SILVA, pelos mesmos motivos que referimos. Com efeito, apesar do referido Autor identificar o problema posto pelo vocábulo *mínimo*, que caracteriza o período de duração da vinculação do adquirente ao IRCT que passou a aplicar-se a este por causa da transmissão, julga-o insuficiente para afastar a interpretação preconizada do artigo, uma vez que, com a alteração do CT2009, o termo mínimo retém significado e eficácia, pois visa *delimitar o espaço de intervenção da autonomia colectiva*¹⁶², em conjunto com o preceituado no artigo 3.º, n.º 3, al. m). No entanto – e com todo o devido respeito – não cremos dever adotar-se esta posição uma vez que a conclusão sustentada contraria uma das premissas em que assenta, pois se o vocábulo mínimo tem o efeito de fixar a injuntividade mínima¹⁶³ do regime da duração da aplicação do IRCT ao cessionário, em caso de transmissão de unidade de negócio, apenas repete o que, de outro modo, já decorre do artigo 3.º, n.º 3, al. m)¹⁶⁴.

¹⁵⁹ [O] instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respectivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, parecendo-nos que esta redação é suscetível de fundar ambas as interpretações – pelo menos como ponto de partida –, uma vez que não prevê expressamente a circunstância que despoleta a aplicação do período mínimo de 12 meses: se a previsão de um prazo mais curto ou mais longo.

¹⁶⁰ Embora o façam com o foco em valorações diferentes. Assim, se a primeira tese valoriza uma garantia de maior estabilidade das condições de trabalho, fá-lo para além da proteção prevista na Diretiva 2001/23/CE, ao abrigo do artigo 8.º da mesma Diretiva; Já a segunda tese enfoca a autonomia coletiva das partes, traduzida na fixação de um prazo de vigência para o IRCT.

¹⁶¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado III..., *cit.*, p. 300.

¹⁶² SILVA, Luís Gonçalves da, Da eficácia..., *cit.*, p. 1274.

¹⁶³ LEITÃO, Luís Menezes, Direito..., *cit.*, p. 81.

¹⁶⁴ A posição subscrita em texto assenta no pressuposto que a manutenção legal do regime coletivo é determinada no interesse dos trabalhadores transmitidos e, como tal, também o será o período de tempo pelo qual

Afastado o significado atribuído ao período mínimo, deparamo-nos com o mesmo problema de que padece a segunda tese, aquele vocábulo não tem um significado útil, razão pela qual obsta a que este entendimento tenha cabimento.

IV. Outro significado comumente associado ao prazo de 12 meses prescrito no artigo 498.º, n.º 1, é o de limite máximo de vigência dos IRCT transmitidos quando estes não prevejam um período de vigência¹⁶⁵, estabeleçam um prazo de vigência indeterminado ou estipulem um período de vigência até serem substituídos por outro IRCT. O mesmo sucede, como enunciámos no momento oportuno, em relação aos efeitos mínimos de uma convenção coletiva caducada, mantidos por força da lei até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral.

Tal entendimento tem-se fundado nos objetivos da Diretiva e do regime de proteção dos trabalhadores em caso de transmissão de estabelecimento, o carácter temporário das medidas de manutenção de direitos oriundos de um IRCT em caso de transmissão de unidade económica e ainda a tutela de certos direitos fundamentais do adquirente, como a liberdade de associação e de contratação.

Com efeito, foi afirmado pelo TJUE que *a Diretiva 77/187 não tem unicamente por objetivo salvaguardar os interesses dos trabalhadores, aquando de uma transferência de empresa, mas pretende assegurar um justo equilíbrio entre os interesses destes últimos, por um lado, e os do cessionário, por outro. Mais em particular, especifica que o cessionário deve poder proceder aos ajustamentos e às adaptações necessárias à continuação da sua atividade*¹⁶⁶.

Aliás, estreitamente relacionada com a ideia anterior, a vinculação por tempo indeterminado do cessionário a um IRCT na outorga do qual não teve qualquer intervenção ou iniciativa, sendo que o mesmo apenas poderia ser afastado pela sua substituição por um novo IRCT consubstancia uma limitação da liberdade de iniciativa económica do empregador-transmissário, em particular na sua vertente de sub-liberdade de contratação.

perdura a vinculação do transmissário, o que, por sua vez, determina que a injuntividade mínima do mesmo decorra do artigo 3.º, n.º 3, al. m).

¹⁶⁵ Como acontece frequentemente com as PE e PCT, as quais não preveem, normalmente, um período de vigência. Relembre-se que, em caso de omissão, as CCT vigoram pelo período de um ano e renovam-se sucessivamente por igual período (artigo 499.º, n.º 2), pelo que não se enquadrarão, em princípio, na situação descrita em texto.

¹⁶⁶ Acórdão Alemo-Herron, parágrafo 25.

Por último, refira-se que, a admitir-se que o adquirente poderia, ao abrigo do artigo 498.º, n.º 1, ficar sujeito a um regime coletivo em cuja outorga não tomou parte, estar-se-ia a admitir que o adquirente ficaria numa situação desfavorável em relação ao transmitente que, sendo parte na CCT, ou filiado na associação outorgante, sempre poderia denunciá-la ou desfiliar-se da referida associação de empregadores. Sendo certo que esses atos não podem ser realizados pelo adquirente uma vez que não é parte na convenção¹⁶⁷.

Do interesses ponderados, assim como do regime comunitário – que prevê diversos marcos que limitam a vinculação do adquirente ao IRCT transmitido, assim como confere aos Estados-Membros a possibilidade de limitarem essa vinculação a um período máximo, não inferior a 12 meses – e nacional, e também da contraposição com o regime de transmissão dos contratos individuais de trabalho – o qual não prevê qualquer limitação temporal – resulta que a tutela do regime normativo coletivo na eventualidade de transmissão de uma unidade de negócio tem uma vertente marcadamente temporária, o que justifica, a nosso ver, uma limitação temporal fixa para as situações em que a vinculação apenas possa cessar, nos termos da lei, pelo exercício pelo empregador adquirente, da sua autonomia coletiva. Limitação essa que resulta do limite mínimo e máximo de 12 meses após a transmissão da titularidade da empresa ou estabelecimento, findos os quais cessa a vinculação do adquirente ao seu cumprimento.

V. Face ao que se disse, cumpre apreciar se existe uma verdadeira correspondência entre o disposto no artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva e o artigo 498.º, n.º 1, do CT.

Desde logo repara-se que não existe, no 1.º parágrafo do referido preceito da Diretiva, qualquer menção a um período de 12 meses de vinculação ao IRCT transmitido. Já o 2.º parágrafo do mesmo artigo confere uma margem de manobra para legislar sobre a matéria da transmissão de empresa, dentro de certos limites.

Ora, o disposto no artigo 498.º, n.º 1, corresponde ao exercício da faculdade concedida pela Diretiva no artigo 3.º, n.º 3, 2.º parágrafo? Salvo melhor opinião, cremos que não existe uma correspondência plena. Na verdade, a interpretação que sustentámos, concretamente em

¹⁶⁷ Reconhece-se a parcialidade desta argumentação que apenas pode ser ponderada em relação aos IRCT negociais e já não aos não negociais. Quanto a estes diga-se, em todo o caso, que a vinculação do adquirente por via do artigo 498.º, n.º 1, apenas funciona quando o mesmo não seja destinatário desses IRCT pelos meios gerais, ora, não sendo o IRCT não negocial aplicável por outra via que não o artigo 498.º, n.º 1, entende-se a fragilidade dessa vinculação, assente na necessidade de assegurar a tutela temporária das condições de trabalho dos trabalhadores integrados na transmissão no período de tempo após a transmissão.

relação ao entendimento do prazo de 12 meses como um prazo máximo de vinculação ao conteúdo do IRCT transmitido visa tão-só acautelar os interesses do empregador-adquirente quando, na falta de previsão de um limite temporal à vinculação do adquirente ao IRCT transmitido, a vinculação daquele ao IRCT que vinculava o transmitente prolongar-se-ia por um período indeterminado de tempo. Em consequência, a utilização do referido período de 12 meses como limite máximo à vinculação do adquirente ao IRCT transmitido está circunscrito às situações em que essa vinculação se prolongaria, de outra forma, indeterminadamente. Deste modo, a correspondência com o preceito comunitário é apenas parcial, na medida em que não existe um limite máximo geral, mas circunscrito aos casos que, na falta desse limite, consubstanciarão uma violação da liberdade de associação (na vertente negativa) e da sub-liberdade de contratação.

No entanto, cremos que ao consagrar a regra tal como a entendemos, o legislador procedeu, ainda assim, a uma transposição parcial da faculdade na Diretiva, pois se o legislador podia limitar *tout court* o período de vinculação a um prazo máximo, não poderia moldar essa limitação de forma a abranger apenas determinadas situações? Julgamos que sim, numa lógica de *a maiori, ad minus*.¹⁶⁸

(iii) Aplicação de novo instrumento

I. A terceira e última situação que faz cessar a aplicação do IRCT transmitido ao adquirente consiste na circunstância de um novo IRCT negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

A *ratio* da parte final do artigo 498.º, n.º 1 é, à primeira vista e principalmente, assegurar o exercício da autonomia coletiva por parte do adquirente que poderá, em qualquer caso e por este meio, desvincular-se do cumprimento do IRCT que teria de aplicar por motivo da transmissão da empresa.

II. Em caso de transmissão da titularidade de empresa ou estabelecimento são concebíveis três situações: *pode acontecer que o transmissário esteja sujeito à mesma convenção coletiva (ou à mesma pós eficácia) aplicável ao transmitente; (...) [p]ode*

¹⁶⁸ Em sentido diverso do exposto em texto v. MARTINS, Pedro Furtado, *op. cit.*, p. 260.

acontecer que o transmissário esteja sujeito a outra convenção coletiva; e finalmente pode ainda suceder que não haja qualquer convenção coletiva aplicável ao transmissário.¹⁶⁹

A citação, de autoria de MARC HUBER, tem a virtude de expor duas das questões mais relevantes relativamente ao regime da regulamentação coletiva de trabalho em caso de transmissão de estabelecimento, que são: (i) saber se, face à letra do artigo 498.º, n.º 1, o IRCT que passa a aplicar-se ao adquirente tem que ser *outro* ou, pelo contrário, pode ser o mesmo que vinculava o transmitente; e (ii) questionar se o facto de, no momento da operação transmissiva, o adquirente se encontrar vinculado a um IRCT aplicável aos trabalhadores que acompanham a transmissão releva para efeitos de aplicação do regime constante do artigo 498.º.

Em relação à primeira questão, cremos que a expressão utilizada pelo legislador é pouco conseguida. De facto, não só inexistem razões substanciais para restringir o conceito de IRCT substitutivo, como os mesmos efeitos são assegurados pela celebração de uma nova CCT com o sindicato representantes dos trabalhadores¹⁷⁰ integrados na transmissão (quer sejam os outorgantes, quer sejam outros, *i.e.* tanto pode ser entre o empregador adquirente e o sindicato outorgante da convenção que lhe é aplicada, como com outra associação sindical filiada naquele sindicato), como pela adesão do empregador à convenção que já se lhe aplica, por força da celebração de um AA (artigo 2.º, n.º 2), através de acordo com o sindicato outorgante da convenção – artigo 504.º, n.º 2 –, ou pela filiação na associação de empregadores outorgante, aplicando-se-lhe diretamente, em consequência, a convenção coletiva que lhe tem sido aplicada ao abrigo do artigo 498.º¹⁷¹, ou ainda a renegociação de um instrumento já aplicável ao adquirente, com os representantes dos trabalhadores transmitidos¹⁷², ou adesão destes a este instrumento negocial.

¹⁶⁹ MARC HUBER *apud* GOMES, Júlio Vieira, *Individual...*, *cit.*, p. 369 (46).

¹⁷⁰ REY GUANTER, Salvador del; MARTÍNEZ FONS, Daniel; SERRANO OLIVARES, Raquel, *op. cit.*, p. 247, para quem *la negociación del nuevo convenio colectivo será participada por los representantes de los trabajadores afectados por el traspaso empresarial, de manera que será la eficacia del nuevo convenio colectivo la que obligará a someterse a sus condiciones*; E ainda, a propósito do artigo 3.º/3 da Directiva, MARÍN CORREA, José María, *La Sucesión de Empresas. Reflexión a la Luz de la Directiva CE 2001/23*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Derecho del Trabajo, n.º 48, 2004, p. 95.

¹⁷¹ SILVA, Luís Gonçalves da, *Nótula...*, *cit.*, p. 813.

¹⁷² *A legislação portuguesa e a espanhola, designadamente, consagram solução oposta, apenas determinando a substituição da convenção aplicável à unidade económica transmitida por nova convenção – no Direito português por "outro instrumento de regulamentação colectiva negociai - que venha a ser aplicada na empresa do transmissário posteriormente à transmissão. É esta a solução que nos parece mais feliz para proporcionar uma mudança gradual de estatuto colectivo aos trabalhadores afectos à unidade económica transmitida, sobretudo porque propicia que os interesses específicos destes sejam tidos em conta aguando da negociação que precederá a entrada em vigor de uma nova convenção colectiva aplicável na empresa do transmissário* [nota de rodapé 28 – *Pode até duvidar-se face à letra do preceito que exige que "outro instrumento de regulamentação*

Já relativamente à segunda questão, devemos por começar por notar que o n.º 1 do preceito referido parece não deixar margem para dúvidas, pois que do mesmo consta a menção expressa a passar a aplicar-se um novo IRCT, o que parece pressupor a substituição do IRCT que vinculava o transmitente, aplicável por força da transmissão de estabelecimento.

A este respeito o TJUE teve a oportunidade de se pronunciar, em acórdão de 6 de setembro de 2011, comumente designado por Acórdão Scattolon¹⁷³ Neste acórdão, o Tribunal entendeu que *a regra prevista no artigo 3.º, n.º 2, primeiro parágrafo, da Directiva 77/187, segundo a qual «o cessionário mantém as condições de trabalho acordadas por convenção colectiva nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data da [...] aplicação de outra convenção colectiva», deve ser entendida no sentido de que é permitido ao cessionário aplicar, a partir da data da transferência, as condições de trabalho previstas na convenção colectiva que para si vigora, incluindo as relativas à remuneração*¹⁷⁴. Assim, a vinculação do cessionário a um IRCT no momento da transmissão tem, no entendimento do Tribunal comunitário, cabimento no escopo do artigo 3.º, n.º 3, 1.º parágrafo, da Diretiva.

Este é, segundo cremos, o entendimento mais lógico. Com efeito, parece-nos algo incoerente sustentar a aplicação ao adquirente de um IRCT, por determinação do artigo 498.º, n.º 1, quando o mesmo IRCT for diretamente aplicável àquele por via dos mecanismos gerais

*colectiva de trabalho negociai" passe a aplicar-se ao transmissário que seja suficiente a mera renegociação posterior à transmissão de uma convenção colectiva preexistente anteriormente em vigor junto do transmissário. Ainda que com dúvidas inclinamo-nos pela solução afirmativa. A expressão "outro instrumento" parece reportar-se ao instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vinculava o transmitente e espera-se que na renegociação os representantes dos trabalhadores já tenham em conta a transmissão entretanto ocorrida e as suas consequências] (sic). GOMES, Júlio Vieira, *Novas...*, cit., pp. 234-235.*

¹⁷³ O acórdão Scattolon dirimiu o litígio entre Ivana Scattolon e o Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Sumariamente, a questão foi a seguinte: até 1999, os serviços de assistência às escolas públicas italianas, que consistem, nomeadamente, na limpeza e na manutenção dos locais, bem como na assistência administrativa, eram parcialmente assegurados por pessoal administrativo, técnico e auxiliar ("ATA") do Estado e parcialmente assegurados por coletividades locais, como os municípios. Estas asseguravam estas funções através do seu pessoal ATA ou através da celebração de contratos com empresas privadas. Ora, enquanto o pessoal ATA das coletividades locais era remunerado de acordo com as condições previstas na convenção coletiva nacional do trabalho – sector das regiões e das autonomias locais ("CCT coletividades"), o pessoal ATA do Estado que trabalhava nas escolas públicas era remunerado de acordo com as condições estabelecidas na convenção coletiva nacional do trabalho do sector da escola ("CCT escola"). A 3 de maio de 1999, foi publicada a Lei n.º 124, que determinou a transmissão do pessoal ATA das localidades para os quadros ATA do Estado. Em consequência dessa transmissão suscitaram-se diversos problemas relativos à CCT aplicável, uma vez que a CCT coletividades e a CCT escola eram sensivelmente diferentes, mormente no que concerne à retribuição que, naquela CCT, era calculada com base na antiguidade. O Estado Italiano não pretendia reconhecer a antiguidade dos trabalhadores ATA oriundos das coletividades – o que implicaria um aumento da remuneração dos mesmos – tendo inclusive celebrado CCT com os sindicatos representativos do pessoal ATA para o efeito. Ivana Scattolon era uma trabalhadora ATA das coletividades que foi transmitida para os quadros do Estado com uma redução significativa da sua retribuição. Para um relato mais pormenorizado GOMES, Júlio Vieira, *Individual...*, cit., pp. 349-350.

¹⁷⁴ Ponto 74 do acórdão.

(*maxime*, por efeito da filiação na associação de empregadores outorgantes ou por ser o próprio uma das entidades celebrantes, mas também assim por ser aplicável ao transmissário, a PE que obrigava o transmitente¹⁷⁵).

Desenvolvendo um pouco mais, parece-nos que será de aceitar que o IRCT que vincule o transmissário no momento da transmissão da empresa operará a substituição do IRCT aplicável por motivo da transmissão ainda que os IRCT sejam diferentes e assim é por dois motivos:

Em primeiro lugar, por uma questão de tutela dos interesses jurídicos tutelados pela norma. Com efeito, se o que a parte final do artigo 498.º, n.º 1, visa é assegurar a liberdade sindical e o exercício da autonomia coletiva, permitindo ao adquirente da empresa objeto da transmissão a desvinculação de um regime coletivo que lhe é imposto pela lei através da celebração de outro regime convencional coletivo que disponha sobre as condições de trabalho dos trabalhadores (eventualmente) incluídos na transmissão, não vemos em que medida é que esse fim é prejudicado pelo exercício da faculdade conferida na parte final do artigo 498.º, n.º 1, em momento anterior à transmissão da empresa.

Em segundo lugar, a substituição do IRCT transmitido por outro anteriormente vinculativo para o cessionário está dependente da verificação dos mecanismos gerais de aplicação dos IRCT, ou seja, está dependente, no caso das CCT, da filiação dos trabalhadores incluídos na transmissão na associação sindical que outorgou o IRCT originariamente aplicável ao adquirente. Esta circunstância assegura a adequação (porventura até maior) do IRCT celebrado pelo adquirente para regular as condições de trabalho dos trabalhadores integrados na transmissão de empresa.

III. Para além de uma regra expressa de aplicação no tempo dos IRCT, a parte final do n.º 1 do artigo 498.º contém também uma regra implícita que regula a concorrência entre o

¹⁷⁵ O exposto em texto parece contrariar diretamente o que resulta do texto da lei a medida em que o mesmo prevê que a cessação da aplicação do IRCT transmitido ao adquirente apenas cessa quando passe a aplica-se um IRCT negocial. cremos, contudo, que o preceito deve ser devidamente interpretado neste trecho. Assim, uma vez que o artigo está histórica e sistematicamente orientado para os IRCT negociais, como vimos, não estranha que se consagre que a substituição apenas pode ocorrer pelas mãos de outro IRCT negocial, aliás, repugnaria mesmo a solução contrária, mesmo tomando em consideração a precariedade de manutenção da regulamentação coletiva laboral após a transmissão, face à subsidiariedade aplicativa dos IRCT não negociais (artigo 484.º). Dito isto, estaria justificada a necessidade de precisão de natureza do IRCT substitutivo. Adicionalmente, cumpre referir que, estabelecida a transmissibilidade, por via do artigo 498.º, n.º 1, dos IRCT não negociais, há que interpretar o resto do artigo em conformidade o que significa que a sua substituição possa ocorrer não apenas por aplicação de IRCT negociais, mas por IRCT não negociais.

IRCT aplicável ao adquirente por causa da transmissão de estabelecimento e o IRCT negocial que passe a aplicar-se. Em conformidade, a situação de concorrência entre IRCT aplicáveis ao adquirente resolve-se, em princípio, com a prevalência do IRCT negocial substitutivo sobre o IRCT transmitido¹⁷⁶.

Por esse motivo, a aplicação de um novo IRCT negocial ao adquirente apenas produz o efeito de afastar a aplicação do IRCT transmitido quando aquele preencha os mesmos pressupostos aplicativos que este, ou seja, quando o IRCT transmitido e o celebrado pelo adquirente visem regular a mesma categoria profissional ou setor de atividade, incidam sobre os mesmos destinatários (quer do lado dos trabalhadores, quer do do empregador), dentro do mesmo espaço geográfico e se destinem a vigorar simultaneamente, por outras palavras, caso os dois IRCT concorram para regular as mesmas situações jurídicas.

Destarte, quando falte um dos pressupostos aplicativos dos IRCT, nomeadamente, quando a nova CCT não se aplique, por via da filiação e demais mecanismos que a excecionam, aos trabalhadores adquiridos por via da transmissão, ou apenas se aplique a parte desses trabalhadores, o novo IRCT apenas afasta a aplicação do IRCT transmitido em relação aos trabalhadores abrangidos (e, quanto a estes, apenas se estiverem as demais dimensões aplicativas do IRCT, o que se pressupôs na hipótese), que permanece em aplicação quanto aos demais trabalhadores.

IV. Em acórdão de 6 de setembro de 2011, comumente designado por Acórdão Scattolon, o TJUE entendeu que *a regra prevista no artigo 3.º, n.º 2, primeiro parágrafo, da Directiva 77/187, segundo a qual «o cessionário mantém as condições de trabalho acordadas por convenção colectiva nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data da [...] aplicação de outra convenção colectiva», deve ser entendida no sentido de que é permitido ao cessionário aplicar, a partir da data da transferência, as condições de trabalho previstas na convenção colectiva que para si vigora, incluindo as relativas à remuneração*¹⁷⁷, no entanto, *[a] implementação da faculdade que consiste em substituir, com efeito imediato, as condições de que beneficiam os trabalhadores transferidos por força da convenção*

¹⁷⁶ A substituição do IRCT transmitido não ocorre quando o adquirente celebre um acordo coletivo atípico com a comissão de trabalhadores (*maxime*, a estrutura transmitida nos termos do artigo 287.º), nos moldes *supra* referidos (cfr. II.3.(b).), pois, mesmo que se reconheça força normativa a estes acordos, os mesmos posicionam-se, no plano da hierarquia das fontes de direito do trabalho, abaixo dos IRCT (RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Negociação...*, *cit.*, pp. 115-117). Sobre a questão no âmbito do direito espanhol v. MÓNICA LLANO SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 322.

¹⁷⁷ Parágrafo 74 do Acórdão.

*colectiva que vigora para o cedente pelas condições que estão previstas na convenção colectiva que vigora para o cessionário não pode, por conseguinte, ter por finalidade ou efeito impor aos referidos trabalhadores condições globalmente menos favoráveis do que as que eram aplicáveis antes da transferência. Caso contrário, a realização do objectivo prosseguido pela Directiva 77/187 poderia facilmente ser posta em causa em qualquer sector regulado por convenções colectivas, o que prejudicaria o efeito útil da referida directiva*¹⁷⁸.

Esta decisão deu azo a reações espanto na doutrina nacional¹⁷⁹ e internacional^{180/181}, o que, face à interpretação que faz do artigo 3.º, n.º 2, da Directiva 77/187 (n.º 3 da Directiva 2001/23/CE), são plenamente justificadas. De facto, é da maior importância determinar a concreta extensão das asserções feitas pelo TJUE no citado acórdão e o seu significado no ordenamento jurídico nacional, designadamente se este é um entendimento com um âmbito generalizado ou, pelo contrário, circunscrito ao caso concreto em que o mesmo foi proferido.

Ao reconhecer-se um significado geral às asserções proferidas pelo TJUE no referido acórdão, impõe-se a conclusão que a substituição da disciplina coletiva passa a estar sujeita a um limite geral, limite esse que consiste, em essência, na proibição de alterações pejorativas para o trabalhadores afetados¹⁸², ou seja, a aplicação de um novo IRCT ao adquirente apenas importa o afastamento, nos termos do artigo 498.º, n.º 1, parte final, do IRCT que acompanhou a transmissão caso seja favorável para os trabalhadores.

Ora, tal entendimento colide com a redação do artigo 498.º, n.º 1, do qual resulta que o IRCT que vinculava o transmitente se aplica ao adquirente até ao termo do respetivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, ou, de qualquer modo, até que um novo IRCT negocial passe a aplicar-se ao adquirente nas relações com os trabalhadores transmitidos, sem exigir, para o efeito, que o IRCT substitutivo seja mais favorável para os trabalhadores¹⁸³.

¹⁷⁸ Parágrafo 76 do Acórdão.

¹⁷⁹ V. SILVA, Luís Gonçalves da, *Da eficácia...*, *cit.*, pp. 1279-1285.

¹⁸⁰ CESTER, Carlo, *Il trasferimento del personale "ATA" dagli enti locali allo Stato davanti alla Corte di giustizia*, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, Ano XXXI – 2012, Parte Seconda, para quem *la Corte fornisce indicazioni tanto innovative quanto problematiche*, p. 125, acabando por concluir que *Il fatto è, però, che la soluzione adottata appare, se non disrompente, certo di forte impatto sulla disciplina del trasferimento d'azienda*, p. 137.

¹⁸¹ Vejam-se as referências bibliográficas mencionadas por JÚLIO VIEIRA GOMES em *Individual...*, *cit.*, pp. 347-348.

¹⁸² *È qui che, la Corte prende una strada diversa, ricostruendo un limite generale alla sostituzione della disciplina collettiva, limite che consiste, in buona sostanza, nel divieto de modifiche peggiorative*. CESTER, Carlo, *op. cit.*, p. 135.

¹⁸³ GOMES, Júlio Vieira, *Individual...*, *cit.*, pp. 348-349

Com efeito, parece-nos, no seguimento de JÚLIO VIEIRA GOMES, que o conteúdo do acórdão deve ser circunscrito às circunstâncias do caso em apreço, não se visando com as mesmas sustentar uma interpretação do artigo 3.º, n.º 3, 1.º parágrafo, da Diretiva 2001/23/CE, sem o mínimo de correspondência na sua letra, mas antes evitar a manipulação da contratação coletiva como meio de esvaziar os efeitos práticos da Diretiva, *in casu*, operada pelo Estado italiano, através da celebração de uma convenção *ad hoc* com um conteúdo desfavorável com o propósito de afetar a posição dos trabalhadores transferidos e, inclusive, através da emanção de lei com vista a regular a situação¹⁸⁴.

IV. A conjugação da parte final do artigo 498.º, n.º 1, com as figuras gerais de sobrevivência e efeitos após a caducidade das CCT levanta algumas questões interessantes: desde logo perguntamo-nos se pode equiparar-se ao IRCT substitutivo (para os efeitos do referido artigo) a CCT em estado de sobrevivência que vincule o cessionário ou ainda a vinculação do adquirente de empresa aos efeitos decorrentes da caducidade de uma CCT (artigo 501.º, n.º 8). A questão coloca-se quando os trabalhadores transmitidos – sujeitos às condições previstas em IRCT em vigor da unidade de negócio transmitida – se filiem no sindicato outorgante da referida CCT em sobrevivência ou caducada. Em relação à sobrevivência, uma vez que nada na lei dispõe em sentido contrário, deve entender-se que a filiação é plenamente eficaz, passando a aplicar-se a CCT sobrevivente artigo 496.º, n.º 1), já em relação à CCT caducada e aos efeitos legalmente mantidos após a cessação de vigência, cremos que apenas podem beneficiar da manutenção desses efeitos os trabalhadores que beneficiavam do regime previsto na CCT quando a mesma caducou, pelo que a adesão ao sindicato que a celebrou, após a caducidade da CCT, não opera a substituição do IRCT vinculativo para o cedente, nos termos do disposto no artigo 498.º, n.º 1, parte final¹⁸⁵.

V. A aplicação de outro IRCT, com efeitos de desaplicação do IRCT transmitido levanta questões sobre a sua recondução à figura da sucessão de convenções coletivas, prevista no artigo 503.º. A aplicação desta figura determina que a celebração do novo IRCT não pode importar a diminuição do nível de proteção global dos trabalhadores, nos termos do artigo 503.º, n.º 2, devendo, em caso de redução dos direitos do trabalhadores pela nova

¹⁸⁴ *Idem*, pp. 350-352.

¹⁸⁵ Em relação à última questão, v., com referência ao ordenamento espanhol, LLANO SÁNCHEZ, Mónica, *op. cit.*, p. 322.

convenção, constar do texto a menção expressa ao seu carácter globalmente mais favorável (artigo 503.º, n.º 3).

Ora, deve a substituição de IRCT prevista na parte final do artigo 498.º, n.º 1, ser reconduzida à figura da sucessão de convenções e, desse modo, deve o IRCT substitutivo conter menção expressa à sua natureza mais favorável aos trabalhadores quando comparado com o IRCT sucedido? Cremos que não. De facto, a sucessão de convenções implica a revogação da convenção substituída, na sua integralidade (artigo 503.º, n.º 1). Por sua vez, a revogação pressupõe a identidade das partes face às que celebraram a CCT, pelo que apenas têm legitimidade para celebrar tal acordo as partes na convenção o que, conjugado com o facto de o adquirente não assumir a posição de parte no IRCT que passa a ser-lhe aplicado por força da lei, significa que este não pode revogar a convenção celebrada por outrem¹⁸⁶.

Assim, apesar de a letra do artigo 498.º, n.º 1, prever que a aplicação do IRCT transmitido ao cessionário cessa com a aplicação a este de outro IRCT negocial – formulação que já tivemos a oportunidade de criticar¹⁸⁷ –, cremos que basta, para que opere a substituição, a desaplicação do IRCT transmitido, devido à erosão do seu âmbito aplicativo (funcional, geográfico, subjetivo e temporal), em virtude da celebração de novo IRCT entre as entidades representativas dos trabalhadores alvo de transmissão e o empregador, ou por filiação daqueles em sindicato que tenha celebrado um IRCT com o empregador-adquirente, ou de aderência dos novos trabalhadores a um IRCT já celebrado e aplicável ao empregador adquirente, como já dissemos *supra*.

Pelo exposto, pensamos não ter fundamentos a solução que reconheça ao empregador a capacidade para fazer uma proposta revogadora do IRCT acompanhada de nova regulação, pelo que a regulação do artigo 503.º não adstringe o novo empregador¹⁸⁸.

¹⁸⁶ No mesmo sentido, SILVA, Luís Gonçalves da, *Nótula...*, *cit.*, p. 816, que, sem prejuízo de se referir ao regime anterior, mantém atualidade nas suas observações.

¹⁸⁷ Cfr. *supra* III.(d).(iii).II..

¹⁸⁸ SILVA, Luís Gonçalves da, *Da eficácia...*, *cit.*, p. 1250.

IV

Conclusões

1. O regime da regulamentação coletiva de trabalho em caso de transmissão de unidade económica assenta na conjugação de dois princípios basilares: a proteção das condições de trabalho dos trabalhadores integrados na transmissão da unidade de negócio, assim como previstas no momento da operação transmissiva; e a tutela dos interesses e direitos fundamentais do empregador-adquirente da referida unidade.

2. Este regime é objeto de legislação comunitária – o artigo 3.º, n.º 3 da Diretiva 23/2001/CE – e nacional – artigo 498.º, n.º 1, do CT – que, embora partilhem dos princípios subjacentes e do núcleo da regulamentação, apresentam especificidades relevantes em face uma da outra.

3. A aplicação do regime contido no artigo 498.º, n.º 1, depende do preenchimento fático da sua previsão, a qual é composta por dois requisitos: a operação de transmissão da titularidade ou exploração de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica e a vinculação do empregador-transmitente a um IRCT.

4. O segundo requisito decompõe-se, por sua vez, em dois sub-requisitos: a existência de um IRCT na unidade económica objeto da transmissão; e a vinculação do empregador a esse IRCT. Assim, é necessário que, no âmbito do estabelecimento transmitido, vigore um IRCT, negocial ou não negocial, e que o mesmo seja aplicável ao transmitente, nos termos gerais de aplicação dos IRCT, no momento da operação transmissiva da titularidade ou exploração da unidade de negócio transmitida.

5. Preenchida a previsão do artigo 498.º, n.º 1, este determina que o IRCT que vinculava o transmitente passa a aplicar-se ao acquirente da empresa transmitida. Essa aplicação não deixa de estar sujeita a algumas especificidades decorrentes da especial natureza da transmissão de unidade económica.

6. De qualquer modo, a concreta extensão da aplicação do IRCT transmitido ao acquirente não deixa de estar sujeita aos pressupostos aplicativos dos IRCT, sem prejuízo de o regime legal conter algumas regras especiais relativamente aos referidos âmbitos de aplicação.

7. Assim, o âmbito subjetivo do IRCT transmitido é influenciado pela circunstância do regime ser fixado no momento da transmissão, a partir do qual o substrato pessoal do IRCT que acompanhou a transmissão apenas poder ser reduzido e nunca aumentado.

8. Também o âmbito temporal de aplicação do IRCT transmitido apresenta especialidades notáveis face ao regime geral, expressamente consagradas no texto do artigo 498.º, n.º 1, de acordo com o qual a aplicação ao transmissário do IRCT transmitido subsiste até ao termo do respetivo prazo de vigência ou, quando o mesmo se verifique antes de decorridos 12 meses a contar da transmissão, até ao termo desse período, salvo se entretanto outro IRCT passar a aplicar-se ao adquirente.

9. Em suma, o regime das consequências da transmissão de unidade económica nos IRCT é um tema com uma simplicidade meramente aparente, com uma profundidade que não se deixa adivinhar pelo mero enunciado normativo e cujo estudo foi apenas principiado no presente trabalho.

V

Bibliografia

CARVALHO, António Nunes de, *Das Carreiras Profissionais no Direito do Trabalho: Notas para o Estudo do Caso Português*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais, Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito, orient. António Menezes Cordeiro, 1990.

CARVALHO, António Nunes de, *Primeiras Notas Sobre a Contratação Colectiva Atípica*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Verbo, n.º 4, Ano XXXX, outubro-dezembro 1999, pp. 353-404.

CARVALHO, António Nunes de, *Primeiras Notas sobre a Contratação Colectiva Atípica (cont.)*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Verbo, n.ºs 1 e 2, Ano XXXXI, janeiro-julho 2000, pp. 9-36.

CESTER, Carlo, *Il Transferimento del Personale “ATA” Dagli enti Locali allo Stato Davanti alla Corte di Giustizia*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè Editore, Ano XXXI – 2012, Parte Seconda, pp. 124-144.

CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1994.

CORDEIRO, António Menezes, *Convenções Colectivas de Trabalho e Alterações de Circunstâncias*, Lisboa, LEX, 1995.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, 17.^a edição, 2014.

FERNANDES, Francisco Liberal, *Transferência de Trabalhadores e Denúncia da Convenção Colectiva – o Problema da Aplicação do art. 9.º do Dec.-Lei n.º 519-C1/79, de 29-12*, in *Questões Laborais*, Coimbra Editora, n.º 7, Ano III – 1996, pp. 95-114.

GOMES, Júlio Vieira, *Dos Usos da Empresa em Direito do Trabalho*, in *Revista do Direito e de Estudos Sociais*, n.ºs 1-4, ano XXII, Almedina, janeiro-dezembro 2008, pp. 101-181.

GOMES, Júlio Vieira, *Novas, Novíssimas e Não Tão Novas Questões Sobre a Transmissão da Unidade Económica em Direito do Trabalho*, in *CEJ*, Coleção de Formação Inicial, Transmissão de Estabelecimento, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, 2014, pp. 223-247.

GOMES, Júlio Vieira, *Individual e Coletivo na Transmissão de Unidade Económica, na Jurisprudência Recente do Tribunal de Justiça*, in *Direito e Justiça – Estudos Dedicados ao*

Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Volume I, Universidade Católica Editora, 2015, pp. 347-374.

GÓMEZ ÁLVAREZ, Tomás, *El Convenio Colectivo Aplicable en la Transmisión de la Empresa, Centro de Trabajo y Unidad Productiva Autónoma. La Relevância de la Última Reforma en Matéria de Negociación Colectiva*, in *El Derecho a la Negociación Colectiva*, Liber Amicorum Professor Antonio Ojeda Avilés, n.º 53 (coord. Juan Gorelli Hernández), Consejo Andaluz De Relaciones Laborales, 2014, pp. 205-213.

HENRIQUES, José João Valadas, *Do Âmbito Temporal das Convenções Colectivas de Trabalho – Da Sobrevigência em Especial*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume VII (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho), Almedina, 2015, pp.137-186.

LEITÃO, Luís Menezes, *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª edição, Coimbra, Almedina, 2004.

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 4.ª edição, 2014.

LLANO SÁNCHEZ, Mónica, *Ultraactividad y Convenio Aplicable en la Sucesión de Empresa: la Jurisprudencia del TJUE*, in *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, Editorial Aranzadi, n.º 180, outubro 2015, pp. 305-324.

MARTINEZ, Pedro Romano/MONTEIRO, Luís Miguel/VASCONCELOS, Joana/BRITO, Miguel Madeira de/DRAY, Guilherme/SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2013.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho* Almedina, 7.ª edição, 2015.

MARTINS, Pedro Furtado, *Efeito da Aquisição de Empresas nas Relações de Trabalho*, in *Aquisição de Empresas* (coord. Paulo Câmara), Coimbra Editora, 2011, pp. 211-262.

MENDES, Benjamim; AURELIANO, Nuno, *Nota Sobre os Efeitos Jurídicos da Caducidade das Convenções Colectivas de Trabalho*, in *Revista do Direito e dos Estudos Sociais*, Almedina, n.ºs 3-4, ano XLVIII, julho-dezembro 2007, pp. 37-104.

MESQUITA, José Andrade, *Direito do Trabalho*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2004.

MOREIRA, Maria João Botelho, *A Delimitação do Conceito de Transmissão de Estabelecimento no Direito Laboral e Notas de Regime*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, orient. Maria do Rosário Palma Ramalho, 2012.

PINTO, Mário, *Direito do Trabalho*, Universidade Católica Editora, 1996.

PRETO, Sónia, *Primeiras notas sobre o novo artigo 502.º do Código do Trabalho: a suspensão de convenção coletiva de trabalho*, in *Direito e Justiça – Estudos Dedicados ao Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Volume III, Universidade Católica Editora, 2015, pp. 507-522.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Negociação Colectiva Atípica*, Almedina, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Colectivas*, Almedina, 2.ª edição, 2015.

REY GUANTER, Salvador del; MARTÍNEZ FONS, Daniel; SERRANO OLIVARES, Raquel, *El Régimen Jurídico de la Transmisión de Empresa 25 Años Después de la Promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Derecho del Trabajo*, n.º 58, 2005, pp. 221-286.

SANTOS, Pedro Barrambana, *A Natureza Jurídica da Convenção Colectiva de Trabalho – Novas Reflexões Acerca de um Velho Problema*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume VII (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho), Coimbra, Almedina, 2015.

SILVA, Luís Gonçalves da, *Pressupostos, Requisitos e Eficácia da Portaria de Extensão*, in *AAVV.*, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, volume I (coord. Pedro Romano Martinez), Almedina, 2001, pp. 669-776.

SILVA, Luís Gonçalves da, *Notas Sobre a Eficácia Normativa das Convenções Colectivas*, *Cadernos Laborais do Instituto de Direito do Trabalho*, n.º 1, Almedina, 2002.

SILVA, Luís Gonçalves da, *Nótula Sobre os Efeitos Colectivos da Transmissão da Empresa*, in *Estudos em Honra de Ruy de Albuquerque*, Volume I, Lisboa, 2006.

SILVA, Luís Gonçalves da, *Da Eficácia da Convenção Colectiva*, Tese de Doutoramento, Ciências Jurídico-Civis, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, orient. Pedro Romano Martinez, 2012.

SOUSA, Marcelo Rebelo de; MATOS, André Salgado de, *Direito Administrativo Geral – Tomo III, D. Quixote*, 2.ª edição, 2009.

TELLES, Inocêncio Galvão, *Manual dos Contratos em Geral*, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2010.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *A Sobrevigência das Convenções Colectivas de Trabalho no Caso das Transmissões de Empresas. O Problema dos «Direitos Adquiridos»*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, LEX, Ano XXXVI – 1994.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *As Fontes Específicas de Direito do Trabalho e a Superação do Princípio da Filiação*, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, Volume II, Coimbra Editora, 2009, pp. 1111-1142.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2.^a edição, 2014.

VI

Índice

Agradecimentos.....	3
Abreviaturas	4
I. Introdução	5
II. "Antes da transmissão" - Os requisitos de aplicação do regime da regulamentação laboral coletiva em caso de transmissão de empresa	8
1. Nota prévia ao regime laboral da transmissão de unidade económica	8
2. Requisitos	11
3. Quais os IRCT relevantes para o regime em causa	12
4. A vinculação do transmitente ao IRCT	24
III. "Depois da transmissão" - Os efeitos da transmissão de empresa no regime da regulamentação laboral coletiva	45
1. Introdução.....	45
2. Termos da aplicação.....	45
3. Do âmbito da aplicação	50
IV. Conclusões	71
V. Bibliografia.....	73
VI. Índice.....	77