



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A Transmissão de unidade económica e o direito de oposição do trabalhador à mudança de empregador

Jorge Emanuel Oliveira da Luz Ribeiro dos Santos

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019

A Transmissão de unidade económica e o direito de oposição do trabalhador à mudança de empregador

Mestrando: Jorge Emanuel Oliveira da Luz Ribeiro dos Santos

Orientadora: Prof. Doutora Milena Rouxinol

Resumo: Esta Dissertação versa sobre o regime jurídico da transmissão de empresas, estabelecimentos ou partes de empresas ou estabelecimentos que constituam uma unidade económica e os direitos dos trabalhadores em caso de transmissão, com destaque para os direitos de oposição à mudança de empregador e de resolução do contrato de trabalho por causa da transmissão.

Abstract: This Dissertation focusses on the legal regulation of the transfers of undertakings or businesses constituting an economic entity and the rights of the employees in the event of a transfer, with emphasis on the right to oppose the transfer and the right to breach the contract because of the transfer.

Palavras-chave: transmissão de empresa ou estabelecimento, unidade económica, direito de oposição do trabalhador, direito de resolução por justa causa.

Keywords: transfers of undertakings or businesses, economic entity, right to oppose the transfer, right to breach of the employment contract with just cause.

"(...) O proletariado (...) deixou-se perverter pelo dogma do trabalho. Severo e terrível foi o seu castigo. Todas as misérias individuais e sociais nasceram da sua paixão pelo trabalho".

Paul Lafargue

"O trabalho não pode ser uma lei sem que seja um direito."

Victor Hugo

"O homem não trabalha apenas para viver; trabalha também para fazer viver. O trabalho é, além da exigência natural, um dever social."

Jorge Leite

Índice

Introdução.....	7
1. O regime jurídico da transmissão de unidade económica: traços gerais	9
1.1 Conceito de transmissão.....	13
1.2 Conceito de unidade económica	17
1.3 Conceito de identidade económica	20
2. Alguns aspetos introduzidos pela lei nº 14/2018, de 19 de março	25
2.1 O Direito de oposição	28
2.1.1 O Direito de oposição antes da Lei nº 14/2018 – uma síntese.....	28
2.1.2. O direito de oposição após a entrada em vigor da Lei nº 14/2018	35
2.1.2.1. Requisitos	35
2.1.2.2. O destino do contrato após o exercício do direito de oposição.....	38
2.1.3. Renúncia ao direito de oposição	39
2.2. O direito de resolução com justa causa.....	41
2.2.1. O âmbito de aplicação do art. 394º, n.º 3, d)	41
2.2.2. Compensação.....	42
2.3 Prazos.....	43
2.3.1 Prazo para exercer a oposição vs. prazo para exercer a resolução	43
2.3.2 Contagem dos prazos.....	45
Conclusões.....	49
Bibliografia	51

Introdução

O regime jurídico da transmissão de unidade económica, regulado pelo Código do Trabalho, visa assegurar a continuidade das relações de trabalho no âmbito das situações que impliquem a mudança de empregador na empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador labora.

O fenómeno transmissivo faz parte da realidade económica capitalista, sendo que a ordem jurídica optou por consagrar um conjunto de garantias para assegurar que outros valores em jogo não tenham de ceder perante os meros interesses económicos.

Está em causa, pois, dar corpo ao princípio constitucional da segurança no emprego, mantendo os postos de trabalho e os direitos laborais do pessoal afetado, assegurando-se que aqueles não são postos em causa pela simples ocorrência de uma transmissão.

Embora este regime tenha fundamento em preocupações sociais, ele deve ser conciliado com o princípio da liberdade económica do empregador, a quem é assegurado o direito de gerir livremente a empresa ou o estabelecimento.

A não rara ocorrência de negócios jurídicos fraudulentos envolvendo a transmissão de empresas levou a que, por imposição da União Europeia, os Estados-membros desenvolvessem mecanismos de proteção dos trabalhadores mais robustos.

A maior ou menor força e eficácia desses mecanismos depende de opções políticas do legislador nacional, mas o corpo de princípios que dá forma a este regime é uniforme no espaço europeu, e os Estados-membros não podem, sem com isso estar a contrariar o Direito europeu, pôr em causa o nível mínimo de proteção social.

Não obstante a centralidade da proteção do trabalhador, ganhou forma, nas últimas décadas, a discussão em torno da liberdade e autonomia do trabalhador neste contexto.

O direito de o trabalhador se opor à mudança de empregador ou de resolver o seu contrato por causa da transmissão, começou a ser encarado não como uma possibilidade mas como algo que deve ser consagrado na legislação dos Estados-membros.

O trabalhador deixa de ser encarado como um objeto da empresa, que a acompanha com a transmissão, para passar a estar no centro de toda a problemática. É visto como uma pessoa, com voz e razão que baste para determinar o que é melhor para os seus interesses.

Com a entrada em vigor da lei nº 14/2018, de 19 de março, a querela doutrinal em torno deste direito do trabalhador cessa, e a discussão muda de paradigma. Já não se discute se ele deve ou não ter uma palavra a dizer. Discute-se o modo de exercer o direito de oposição e o direito de resolução.

Neste trabalho, debatemos sobre as principais alterações desta lei, das soluções encontradas pelo legislador e das suas implicações na vida laboral.

No primeiro capítulo, caracterizamos o essencial do regime da transmissão de unidade económica, explicando alguns conceitos intrinsecamente associados.

No segundo e último capítulo, vamos falar das alterações mais recentes ao regime da transmissão, focando-nos sobretudo na problemática em torno do direito de oposição e do direito de resolução por justa causa fundado na transmissão.

Explicaremos as diferenças de opinião entre a doutrina antes da nova lei e procuraremos dar resposta a algumas dúvidas que permaneceram, como a questão dos prazos de exercício, da compensação ou da possibilidade de renúncia ao direito de oposição.

O propósito deste trabalho é promover uma melhor compreensão das questões que se podem aqui suscitar e das respostas que o legislador encontrou para assegurar que o trabalhador é livre de escolher entre ficar ou não ficar ao serviço de um novo empregador.

Esperamos que se traduza num contributo relevante para o debate e o aprofundamento do conhecimento do regime português da transmissão da unidade económica.

1. O regime jurídico da transmissão de unidade económica: traços gerais

O regime jurídico da transmissão da unidade económica está previsto nos artigos 285º a 287º, 394º a 396º e 498º do Código do Trabalho (doravante CT), bem como na Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001 (doravante Diretiva).

Como é sabido, dado o imperativo de os Estados-Membros garantirem a eficácia das normas europeias, a relação entre o Direito nacional e o Direito Europeu passa a ser marcada por uma interdependência intrínseca. O sistema jurídico europeu tem estrutura e autonomia específicas, mas não é autosuficiente, na medida em que não realiza, por si só, os objetivos da UE. Nesse sentido, cabe ao Direito nacional dar corpo aos seus princípios e regras.¹

Ao abrigo do princípio do Primado do Direito Europeu, as normas nacionais nunca podem contrariar as normas europeias, que em caso de conflito prevalecem sobre o Direito nacional. Deve o legislador aprovar leis e o julgador interpretar e aplicar normas em conformidade com o Direito originário e derivado da União Europeia (doravante UE).

Mas a natureza imperativa do regime europeu da transmissão de unidade económica, é mínima ou relativa, na medida em que não prejudica a liberdade de os Estados-Membros introduzirem disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as fixadas pela Diretiva (art. 8º da Diretiva).²

Por outro lado, cabe sempre ao tribunal *a quo* determinar se, no caso *subjudice*, houve ou não efetivamente uma transmissão.

De um modo geral, esta Diretiva teve como objetivo proteger os trabalhadores em caso de mudança de empregador, isto é, impedir que a mudança de entidade empregadora importasse imediatamente consequências negativas para os trabalhadores envolvidos, assegurando a manutenção do seu nível de proteção social.³

Revelou-se necessária devido às diferenças de regime existentes entre os Estados-Membros no que concerne ao alcance da proteção dos trabalhadores afetados pelas transferências de

¹LIBERAL FERNANDES, "Transmissão do estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do art.º 37 a LCT conforme o direito comunitário", *Questões Laborais*, nº 14, Coimbra, 1999, p.219-220.

²LIBERAL FERNANDES, "Transmissão do..."*cit.*, p.226.

³ Idem, p.225.

unidade económica, sendo conveniente a redução dessas divergências e a aproximação das legislações no território europeu.⁴

A sua revisão introduziu modificações ao conceito de transferência, esclareceu o conceito de trabalhador, alargando o seu âmbito aplicativo aos trabalhadores temporários, a termo e a tempo parcial, e melhorou os aspetos relativos ao direito de informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes sindicais.

Entre outras garantias, foi estabelecido o princípio de que os direitos e obrigações do cedente resultantes da relação de trabalho são, por força da transmissão da unidade económica, transferidos para o cessionário (art. 3º nº 1 da Diretiva).

Com o passar dos anos, o Tribunal de Justiça (doravante TJ) viu-se obrigado a clarificar alguns conceitos associados ao fenómeno da transmissão, produzindo importantes acórdãos que ajudaram à sua compreensão, reforçando e uniformizando a tutela jurídica dos trabalhadores.

A preocupação subjacente era a manutenção do emprego, visto que era frequente a tentativa de contornar o regime legal com recurso a estratégias fraudulentas por parte dos empregadores, despedindo-se trabalhadores e negando-se os seus direitos a pretexto da alienação da empresa (por vezes a uma sociedade do mesmo grupo, ou até criada para esse efeito).⁵

O regime nacional, em consonância com a Diretiva, visa uma tutela genérica dos direitos dos trabalhadores assegurando a manutenção das condições definidas nos contratos de trabalho anteriormente celebrados.⁶

⁴A Diretiva continua a remeter para os Estados-Membros certos aspetos, como a definição de contrato ou relação de trabalho, e a admitir que o Direito nacional não estabeleça a responsabilidade solidária entre cedente e cessionário após a data da transferência, ou que restrinja o período de manutenção das condições de trabalho acordadas em convenção coletiva, desde que esse período não seja inferior a um ano (crf. JÚLIO GOMES, 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, Vol I*, Almedina, Coimbra, 2001, p.515).

⁵Incluímos aqui as operações de falso *outsourcing*, destinadas a dispensar trabalhadores, sem recurso aos custos e implicações do processo de despedimento. Assim, a empresa-mãe constitui uma outra para a qual “transfere” certas áreas da atividade, e acaba por encerrar, determinando a caducidade dos contratos de trabalho da parte do efetivo a dispensar.

⁶Repare-se que, mesmo estando em causa, com a mudança de empresário, a mera alteração da data do pagamento ou a composição do salário, sem que o montante global da remuneração do trabalhador seja afetado, não deixamos de estar perante condições do contrato ou relação de trabalho, que como tal, não

Ao longo do tempo, o regime português da transmissão tem vindo a sofrer alterações muito significativas desde a sua consagração legal, em 1937, no art. 20º da lei nº 1952, até à recente entrada em vigor da lei nº 14/2018 de 19 de março.

As alterações legislativas das últimas décadas visaram a harmonização com o regime aplicável aos restantes Estados-Membros, a partir do aparecimento da Diretiva 77/187/CE, do Conselho, de 14-02, mais tarde modificada pela Diretiva 98/50/CE, do Conselho, de 29-06, codificada pela atual Diretiva 2001/23/CE, do Conselho, de 12-03.

O nº 1 do art. 285º do CT, começa logo por dizer que, em 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, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

Com a transmissão, os trabalhadores envolvidos mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos (art. 285º, nº 3 CT).

Quanto às condições resultantes de IRCT que vincule o transmitente, todos os direitos e obrigações decorrentes daquele se mantêm com o transmissário (art. 498º, nº 2 CT).

Prevendo a Diretiva a possibilidade de os Estados-Membros consagrarem a responsabilidade solidária entre o cedente e o cessionário pelas obrigações decorrentes dos contratos ou relações de trabalho, o nº 6 do art. 285º do CT vem consagrar a regra da solidariedade entre o transmitente e o transmissário, pelos créditos devidos ao trabalhador.

O regime europeu consagra igualmente a proibição dos despedimentos causados por causa da transmissão, sem prejuízo de os mesmos virem a ocorrer por motivos objetivos, isto é, razões económicas, técnicas ou organizativas que impliquem mudanças da força de trabalho (art. 4º da Diretiva).

podem ser alteradas unilateralmente por causa da transmissão (*Rask e Christensen*, processo C-209/91, ac. de 12-11-1992).

Trata-se de um equilíbrio difícil de conciliar, entre, por um lado, a proteção do emprego dos trabalhadores, e por outro lado, o poder de despedir do empresário, que pertence ao transmitente antes da data da transmissão, e ao transmissário após a transmissão.⁷

Há também o problema de os despedimentos levados a cabo pelo transmissário, imediatamente após a transmissão, poderem ser fraudulentos. É comum, nos casos de fusão de empresas, resultar um excesso de pessoal e a correspondente duplicação de funções. Pode, também aqui, ser delicada a fronteira entre um despedimento justificável por razões económicas e um despedimento que não teria ocorrido se não tivesse havido essa transmissão.⁸

Em suma, para sabermos se estamos dentro do âmbito aplicativo do regime jurídico de transmissão da unidade económica, teremos de considerar quatro critérios cumulativos:

1. Haver uma transmissão;
2. O objeto transmitido ser uma unidade económica da qual façam parte trabalhadores;
3. Que a unidade económica tenha mantido a sua identidade durante a transmissão.

Veremos, mais à frente, o que significa concretamente cada um destes requisitos.

A doutrina maioritária tem caracterizado a transmissão da posição de empregador nos contratos de trabalho como uma sub-rogação *ope legis* do transmissário nas relações contratuais do transmitente, independentemente da vontade das partes (transmitente e transmissário) e dos trabalhadores envolvidos. Por outras palavras, estaríamos perante uma transmissão automática das posições contratuais do empregador imposta por lei.

Esse entendimento decorre da teoria da empresa, segundo a qual o trabalhador está mais ligado à empresa do que ao empregador. Uma visão que tem vindo a resistir ao longo do tempo, mas que não nos deve fazer esquecer que se trata de uma reminescência de outra ordem constitucional, felizmente já ultrapassada.⁹

⁷JÚLIO GOMES, “Novas, novíssimas e não tão novas questões sobre a transmissão de unidade económica no Direito do Trabalho”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p.115-116.

⁸ Idem, p.117-118.

⁹DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2013, p.136.

Primeiramente, a tese da sub-rogação leva à errónea equiparação da relação laboral às relações contratuais obrigacionais, o que tem pouco sentido se tivermos em conta que, não por acaso, as relações laborais são reguladas pelo CT. De facto, o contrato de trabalho caracteriza-se pela inerente desigualdade entre as partes - empregador e trabalhador - sendo este último a parte mais frágil da relação laboral.

Em segundo lugar, não nos parece que se possa fazer um paralelismo entre a transmissão de unidade económica e a sub-rogação que ocorre, por exemplo, no regime de transmissão do prédio arrendado para proteção do arrendatário. Não podem ser importados do Direito das Obrigações conceitos e raciocínios jurídicos com objeto e finalidade distintas.¹⁰

Por último, o recente reconhecimento legal do direito de oposição do trabalhador à mudança de empregador veio dar a “machadada final” a esta tese.

É verdade que a transmissão desses direitos e obrigações visa proteger os direitos dos próprios trabalhadores, mas a auto-negação da transmissão, além de ser uma afirmação de autonomia contratual, pode também ser uma forma de os proteger.

Não é menos verdade que o trabalhador não pode pôr em causa os objetivos de gestão empresarial que o transmitente e o transmissário da unidade económica pretendem quando celebram um negócio jurídico translativo.

O direito do empresário de gerir livremente o seu património justifica, por si só, que os trabalhadores e seus representantes, ou outros terceiros, não possam opor-se à transmissão da empresa ou estabelecimento, ou à produção dos seus efeitos, salvo em matérias que os afetem diretamente.

Todavia, e como também se verá mais à frente, com a discussão em torno do direito de oposição nunca esteve em causa essa liberdade de gestão mas tão só a liberdade de escolha do próprio trabalhador.

1.1 Conceito de transmissão

¹⁰ Para melhor exposição do tema controvertido, *vd.* RITA GARCIA PEREIRA, “Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial”, www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho, 20/jan/2005, p.14-16, consult. em 28/jan/2019.

O conceito de transmissão (ou “transferência”, segundo a Diretiva) é definido em moldes muito amplos, incluindo tanto a transmissão total como a transmissão parcial da unidade económica.

A transmissão abrange todas as cessões de empresas ou estabelecimentos, ou partes de empresa ou estabelecimento que se dediquem a uma atividade estável e duradoura, com autonomia e uma identidade própria (art. 285º CT conjugado com o art. 1º da Diretiva).

Deve entender-se que estão abrangidas as empresas e entidades públicas¹¹, tanto nos casos de sucessão da pessoa coletiva pública, como nos casos de concessão ou reversão, dado que a natureza pública ou privada da empresa e os fins que esta prossegue são irrelevantes para determinar o campo de aplicação do regime jurídico da transmissão (art. 1º al. c) da Diretiva).¹²

Consideram-se transmissões tanto aquelas que tenham carácter definitivo como aquelas que são temporárias, como as concessões de exploração e a sua reversão.¹³

O título de transferência é pouco relevante, desde que seja válido e apto a provocar a transmissão da unidade económica em causa (ex: trespasse, locação, doação, venda judicial, fusão ou cisão de empresas, etc.), resultando na mudança de empregador.¹⁴

Não necessita de haver um contrato entre cedente e cessionário para que haja uma transmissão, sendo suficiente a ocorrência do fenómeno transmissivo, que tanto pode ser

¹¹Note-se que o regime da transmissão não é aplicável aos navios, nem a situações de reorganização administrativa ou transferência de funções entre instituições oficiais (arts. 3º nº 1 e 1º nº 1 al. c) da Diretiva). Também não se aplica aos trabalhadores que continuarem ao serviço do cedente noutra estabelecimento deste, caso a mudança de local de trabalho não seja impedida pelo art. 194º do CT (art. 285º nº 4 CT). Num artigo recente, JÚLIO GOMES e CARNEIRO DA FRADA analisam a hipótese de a Diretiva se aplicar às transmissões de um Estado-membro para outro Estado-membro da UE (transmissões transfronteiriças), à luz do art. 1º nº 2 da Diretiva, concluindo não estarmos perante um requisito que afaste por si só a aplicação da Diretiva (crf. JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES/ANTÓNIO CARNEIRO DA FRADA DE SOUSA, “Algumas questões – e poucas respostas – sobre a transmissão transfronteiriça de unidade económica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018, p.131-155).

¹²JOÃO REIS, "O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho", *20 anos do Código das Sociedades Comerciais: Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier, Vol. I*, Coimbra Editora, 2007, p.308-309.

¹³Idem, p.308.

¹⁴Ibidem

um negócio (ex: compra e venda) como um facto jurídico decorrente da extinção de um contrato (ex: reversão).¹⁵

Desde o início, a Diretiva foi pensada para os casos de cessões convencionais (negócios entre empresários), e para as hipóteses de fusão e cisão, que constituem operações típicas de reorganização/reestruturação das sociedades.

Sempre que as sociedades são fundidas ou cindidas, as unidades económicas abrangidas sofrem modificações relevantes na sua organização interna, sendo comum a deslocação de ativos e de trabalhadores entre elas.

Uma das questões mais delicadas, está relacionada com a transmissão indireta da unidade económica, nomeadamente quando, por intermédio de um terceiro, a transferência ocorre em duas fases, ou melhor dizendo, em mais do que uma etapa.

Um caso paradigmático é o descrito no acórdão *Daddy's Dance Hall*¹⁶, onde é apreciada a hipótese de uma transferência de unidade económica do locatário para o proprietário, e, logo de seguida, do proprietário para um novo locatário.

Aqui o TJ teve ocasião de esclarecer que os trabalhadores alvo de uma transmissão indireta do seu contrato de trabalho têm direito a uma proteção idêntica à que recebem os trabalhadores cuja posição de empregador foi diretamente transferida, visto que se encontram em situação equivalente.

O importante é, portanto, a “mudança da pessoa física ou moral responsável pela exploração”, “sem que tenha relevância saber se houve transferência da propriedade da empresa.”¹⁷

O TJ seguiu a mesma doutrina nos acórdãos *NyMølleKro*¹⁸ (locação de um fundo seguida da rescisão do contrato e em seguida da retoma da exploração pelo proprietário), *Berg/Besselsen*¹⁹ (cessão de um estabelecimento por força de uma locação-venda e a sua

¹⁵PEDRO ROMANO MARTÍNEZ/ PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais Almedina*, 2018, p. 42-43.

¹⁶ Processo C- 324/86, ac. de 10-02-1988.

¹⁷ Processo C- 324/86, ac. de 10-02-1988, § 9.

¹⁸ Processo C-287/86, ac. de 17-12-1987.

¹⁹ Processo C-144/87 e C-145/87, ac. de 5-05-1988.

restituição ao proprietário por decisão judicial) e BorkInternational²⁰ (resolvido um contrato de arrendamento, o proprietário retoma a empresa para a vender posteriormente a um terceiro que continua a exploração desta).

Também já foi dito que a Diretiva se aplica quando o que está em causa é a cessação completa e definitiva da atividade de uma fundação, devido à perda de um subsídio de uma autoridade pública, que passa a ser atribuído a outra fundação, que prossegue atividade idêntica.²¹

Uma questão interessante é suscitada pelo caso *Albron Catering*²², no qual um trabalhador que prestou durante 20 anos a atividade de *catering* a uma empresa responsável por servir refeições aos trabalhadores de outra empresa do mesmo grupo, passou a trabalhar para uma empresa externa que fornecia o mesmo serviço para aquela empresa mas com piores condições salariais.²³

Colocou-se em causa a questão de haver transmissão de unidade económica pelo facto de a externalização não ter sido feita pela empresa que o contratou mas por uma empresa do mesmo grupo.²⁴

O TJ distinguiu aqui “entidade patronal contratual” (a empresa que contratou o trabalhador e com quem ele tinha o vínculo) de “entidade patronal não contratual” (a empresa onde ele efetivamente prestava a atividade), afirmando que ambas podem coexistir.²⁵

No art. 3º nº 1, a Diretiva refere-se ao contrato de trabalho ou à relação de trabalho, introduzindo uma alternativa. Por isso, o TJ afirmou que, para o trabalhador beneficiar da Diretiva, “não é exigido, em todas as circunstâncias, um vínculo contratual com o cedente”. Diz ainda que não decorre da Diretiva que exista um “nexo de subsidiariedade”

²⁰ Processo C-101/87, ac. de 15-06-1988.

²¹ *Redmond Stichting*, processo C-29/91, ac. de 19-05-1992.

²² Processo C-242/09.

²³ JÚLIO GOMES, “Albron Catering e a relação de trabalho sem contrato de trabalho”, *Questões Laborais*, nº 39, Coimbra Editora, 2012, p.127-128.

²⁴ *Idem*, p.128.

²⁵ *Idem*, p.129-130.

entre o contrato e a relação de trabalho, e como tal, que “numa situação de pluralidade de entidades patronais se deva privilegiar sistematicamente a entidade patronal contratual”.²⁶

Conclui que podem coexistir, em um grupo societário, duas entidades patronais: uma contratual (que mantém os vínculos contratuais com os trabalhadores) e outra não contratual (que mantém as relações de trabalho com esses trabalhadores).²⁷

Este caso leva JÚLIO GOMES a questionar se não seria possível, à luz do Direito do Trabalho nacional, considerar, em algumas situações, uma relação de trabalho onde não haja um contrato de trabalho.²⁸

Entre nós, questão semelhante já tinha sido colocada antes, mas do lado do empregador. Em face das dificuldades de identificar o empregador no âmbito dos grupos de empresas, CATARINA CARVALHO afirma que “seria, com toda a certeza, precipitado excluir *ab initio* da posição de empregador todas as entidades que não celebraram expressamente (de modo formal ou não) um contrato com o trabalhador.”²⁹

1.2 Conceito de unidade económica

O conceito de unidade económica (ou “entidade económica”, segundo a Diretiva) constitui o mínimo denominador comum que permite recorrer ao regime jurídico da transmissão.³⁰

No plano europeu, abdicou-se da construção de uma definição formal de empresa, de estabelecimento ou de parte de estabelecimento, em detrimento da adoção de um critério material, no qual o que conta é que a entidade em causa se dedique a uma atividade económica estável e duradoura.³¹

²⁶ Idem, p.130

²⁷ Ibidem

²⁸ Idem, p.133-135

²⁹ CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “O Direito do Trabalho Perante a Realidade dos Grupos Empresariais – Alguns problemas ligados à transmissão entre empresas do mesmo grupo”, *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2003, p.55-56.

³⁰ DAVID CARVALHO MARTINS “Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018, p.121.

³¹ JÚLIO GOMES, “A jurisprudência...”, *cit.*, p.483.

O TJ, no acórdão *Allen*, esclareceu que, em algumas empresas, "um conjunto de trabalhadores que executa de forma durável uma atividade comum pode corresponder a uma entidade económica."³²

Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados que constitua uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria, com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória (art. 285º nº 1 CT e art. 1º al. b) da Diretiva).

Esta noção jurídica, vai muito para além da imagem da empresa industrial e do modelo fordista/taylorista de produção desenvolvido até à segunda metade do séc. XX, cujo contexto económico sobrevaloriza os elementos materiais e imateriais imobilizados do ativo, em detrimento do elemento pessoal e humano da empresa.³³

Nesse sentido, quando pensamos em unidade económica, não podemos perspetivar a noção de empresa ou estabelecimento comercialista. Ao invés, devemos ter presente a realidade específica do mundo laboral. De facto, do que se trata aqui é de uma organização duradoura de pessoas que se dedicam a atividades assalariadas.³⁴

E se a ausência de definições legais dos conceitos de “empresa” e de “estabelecimento” pode acarretar desvantagens em matéria de certeza e segurança jurídica, a verdade é que as desvantagens são superadas pela possibilidade de o intérprete adaptar essas definições a uma realidade económica e jurídica em constante mutação.³⁵

Apesar de a anterior definição legal de unidade económica corresponder à que vinha consagrada na al. b) do art. 1º da Diretiva, o legislador nacional, com a Lei nº 14/2018, procedeu à sua alteração.

Na sua versão anterior, o CT não fazia referência nem à autonomia técnico-organizativa, nem à manutenção da identidade própria da unidade económica.

Dado o contexto da intervenção legislativa, a intenção parece ter sido benéfica, no sentido de clarificar ou densificar o conceito de unidade económica.

³² Processo C-234/98 ac. de 02-12-1999.

³³ JÚLIO GOMES, “Novas, novíssimas e...”, *cit.*, p.91.

³⁴ JÚLIO GOMES, “A jurisprudência...”, *cit.*, p.484-485.

³⁵ CATARINA CARVALHO, “Algumas reflexões sobre a relevância da dimensão da empresa no Direito do Trabalho”, *Congresso Europeu do Direito do Trabalho*, José João Abrantes (coord.), Almedina, Coimbra, 2012, p.184-185.

Mas se a referência à identidade própria se compreende, por decorrer da al. b) do art. 1º da própria Diretiva, a menção à "autonomia técnico-organizativa" lançou mais dúvidas do que aquelas que existiam anteriormente.

Basta pensarmos que algumas grandes empresas, de forma a poupar recursos, partilham o mesmo espaço geográfico ou até determinadas valências. Nesses casos, a preservação da relação de partilha não deve ser entendida como um indício de manutenção da autonomia técnico-organizativa.³⁶

JÚLIO GOMES alerta para o facto de não se dever confundir autonomia com identidade económica, uma vez que, de acordo com o entendimento do TJ, a unidade económica tem de manter a sua identidade aquando da transmissão, mas não necessariamente a autonomia técnico-organizativa.³⁷

No mesmo sentido, DAVID CARVALHO MARTINS refere que a exigência de autonomia técnico-organizativa deve ser interpretada com alguma cautela, sob pena de se criar uma desconformidade com o Direito europeu. Entende que o julgador deve proceder a um exame que tenha em conta as diferentes especificidades e não apenas a perspetiva da organização.³⁸

A autonomia técnico-organizativa prende-se com o grau de independência dos responsáveis dessa entidade económica em relação à empresa ou estabelecimento da qual se separou.³⁹

Requer que os poderes de dar ordens e instruções, de distribuir tarefas, e de decisão sobre a utilização dos meios materiais à disposição, sejam exercidos de forma relativamente livre e independente, isto é, não impliquem uma intervenção direta de outras estruturas organizativas do empregador.⁴⁰

Assim, enquanto a identidade da unidade económica vai ser apreciada logo no momento da operação de transmissão, a autonomia técnico-organizativa só será apreciada após a

³⁶DAVID CARVALHO MARTINS, "Novo Regime da...", *cit.*, p.124.

³⁷JÚLIO GOMES, "Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março", *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018, p.89-90.

³⁸DAVID CARVALHO MARTINS, "Novo Regime da...", *cit.*, p.122.

³⁹UGT-FSP, processo C-151/09, ac. de 29-07-2010.

⁴⁰*Amatori*, processo C-458/12, ac. de 6-03-2014.

verificação da existência de uma transmissão, o que implica que poderá existir transmissão mesmo que a unidade económica perca a sua autonomia.⁴¹

Uma vez constatado que não existia suficiente autonomia antes da transmissão, a Diretiva poderá não ser aplicada ao caso concreto, não havendo obrigação de se manter os direitos dos trabalhadores abrangidos pela transmissão.⁴²

O resultado produtivo é o critério mais determinante da autonomia, atendendo-se, preferencialmente, à afetação estável do pessoal (uma comunidade de trabalhadores) à atividade económica desenvolvida, em detrimento do critério da autonomia de funcionamento, ligada à noção de empresa-organização.⁴³

Nesse sentido, o que a Diretiva exige, é um nexos funcional de interdependência e complementaridade entre os vários fatores produtivos (trabalhadores, meios materiais, etc.), e não a manutenção das relações funcionais específicas existentes naquela organização (ex: dos vários departamentos entre si ou entre eles e a administração).⁴⁴

Parece-nos que o legislador fez aqui o contrário do que seria esperado, que era reforçar a tutela dos trabalhadores com disposições que fossem mais além do que a Diretiva na proteção em caso de transmissão.

Não obstante as críticas à alteração do conceito de unidade económica, entendemos que nada de substancial foi aqui introduzido pela lei nº 14/2018. Sobretudo tendo em conta que o mesmo decorre das Diretivas europeias e da interpretação que delas fez o TJ e que fazem os tribunais nacionais, à luz do princípio da interpretação conforme.

Se essa questão se vier a colocar, deve ser feita uma interpretação restritiva do requisito, aplicando-se a Diretiva à transmissão mesmo quando não se conserve a autonomia técnico-organizativa.⁴⁵

1.3 Conceito de identidade económica

⁴¹ UGT-FSP, § 33-35.

⁴² Processo C-458/12, ac. de 6-03-2014, § 35.

⁴³ JOÃO REIS "O regime da transmissão...", *cit.*, p.327-328.

⁴⁴ *Piscarreta Ricardo*, processo C-416/16, ac. de 20-07-2017.

⁴⁵ DAVID CARVALHO MARTINS, "Novo Regime da...", *cit.*, p.125-126.

A preservação da identidade económica é o fator decisivo para aferir se a transmissão da unidade económica teve lugar.⁴⁶

Para tal, é necessário saber se o objeto transmitido se encontra organizado de modo estável e autónomo.

A qualificação é realizada através de um método indiciário baseado em uma interpretação teleológica da Diretiva, visto que não existe verdadeiramente uma “fórmula” que determine em que casos estaremos perante uma transmissão. Tudo dependerá da aplicação de determinados índices à situação fáctica do caso concreto.⁴⁷

Para que haja uma transmissão de unidade económica, é necessário apurar a transferência dos seus elementos mais fundamentais, na medida em que sem eles aquela entidade não possa funcionar.

Segundo o acórdão *Spijkers*⁴⁸, a transferência de unidade económica pressupõe que o objeto transmitido fosse ainda existente aquando da alienação, tendo em conta não um único fator, mas o conjunto das circunstâncias de facto que caracterizam a operação.

Exige-se, portanto, que a unidade económica mantenha a mesma atividade ou uma atividade da mesma natureza, e que o novo empresário retome essa atividade logo que estejam reunidas as condições.

Entre vários elementos tidos em conta, encontra-se a transferência de bens imóveis, de equipamentos, de bens incorpóreos como o *know-how*, a manutenção do essencial dos efetivos, a manutenção da clientela, o grau de semelhança entre a atividade desenvolvida antes e a atividade prosseguida depois da transmissão, e a duração da eventual interrupção da atividade no decorrer desse processo.⁴⁹

⁴⁶BRUNO MESTRE, “The ECJ considers employees as the main assets of temporary employment agencies”, *European Law Reporter*, nº 12, 2007, p.452.

⁴⁷JÚLIO GOMES, “A jurisprudência...”, *cit.*, p.482-485.

⁴⁸ Processo C-24/85, ac. de 18-03-1986.

⁴⁹JÚLIO GOMES, “A jurisprudência...”, *cit.*, p.483.

Cada um desses elementos, isoladamente considerado, não tem valor absoluto, isto é, não é determinante para qualificar uma situação concreta como transmissão. Deve, por isso, ser feita uma apreciação global dessas características.⁵⁰

Embora a unidade económica não se confunda com a sua atividade, haverá certos índices que terão maior peso do que outros, dependendo da natureza da atividade em causa.⁵¹

Nas empresas cuja atividade importa avultados bens materiais (atividades de capital intensivo) a transferência de imóveis ou máquinas terá maior força qualificante do que nas empresas que laboram recorrendo a escasso património e em que o fator trabalho ocupa um papel especialmente valioso (atividades de mão-de-obra intensiva). No segundo caso, a passagem ou não de trabalhadores vai assumir maior peso na qualificação da operação como transmissão.⁵²

Caberá, de seguida, ao julgador determinar se a unidade económica manteve a sua identidade própria no exercício da atividade que prosseguiu ou retomou após a transferência.⁵³

O acórdão Sūzen, esclarece-nos que a identidade resulta não só da atividade mas também de “outros elementos, como o pessoal que a compõe, o seu enquadramento, a organização do seu trabalho, os seus métodos de exploração ou ainda, sendo caso disso, os meios de exploração à sua disposição”.⁵⁴ Daí que “a simples perda de um contrato de prestação de serviços em favor de um concorrente” não possa, por si só, “revelar a existência de uma transferência na acepção da Directiva.”⁵⁵

⁵⁰ Idem, p.483.

⁵¹ Ibidem.

⁵² JOANA NUNES VICENTE, “Contrato de prestação de serviço versus cedência ilegal de trabalhadores: diálogo com a doutrina da transmissão de empresa”, *Questões Laborais*, nº 32, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p.193.

⁵³ JOÃO REIS, “O regime da transmissão...”, *cit.*, p.326.

⁵⁴ Processo C-13/95, ac. de 11-03-1997.

⁵⁵ Processo C-13/95, § 16.

Conforme já foi demonstrado, a identidade é distinta de um outro requisito, que é o da autonomia. Este último pode ser decisivo em alguns casos, sobretudo quando o objeto da transmissão é uma parte da empresa ou estabelecimento.⁵⁶

Em alguns setores, que dependem muito da mão-de-obra, como é o caso dos serviços (ex: limpeza, *catering*, segurança, vigilância, etc.), um conjunto organizado de trabalhadores, especial e duradouramente afetos a uma tarefa comum, pode constituir, na ausência de outros fatores produtivos, uma unidade económica em si mesma.⁵⁷

Aliás, pelo menos numa ocasião, o TJ foi até mais longe, ao considerar que um único trabalhador podia ser considerado uma entidade económica.

Nos termos do acórdão *Christel Schmidt*⁵⁸, “a circunstância de a actividade em causa ser assegurada antes da transferência por uma única empregada não é suficiente para afastar a aplicação das disposições da Directiva, a qual não depende do número de assalariados da parte da empresa objecto da transferência”, devendo a proteção laboral ser assegurada “mesmo quando um único trabalhador é abrangido pela transferência.”

Daí que, nos casos em que a transferência abrange apenas uma parte da empresa, a autonomia não deva ser aferida num sentido técnico-organizativo mas, ao invés, deva ser encarada no sentido funcional, isto é, de uma atividade diferenciada, que persegue um objetivo específico, sendo suscetível de ser objeto de exploração independente.⁵⁹

Relativamente ao *know-how*, este pode ser visto tanto como a habilidade e experiência técnicas, como no sentido de conhecimentos e procedimentos técnicos.⁶⁰

Nas empresas cujo *know-how* se traduz na habilidade e experiência técnica dos seus trabalhadores, o índice da manutenção do pessoal deve ser apurado em termos qualitativos e não em termos numéricos. Aquilo que deve ser valorizado é a manutenção de certos trabalhadores, e não do essencial do pessoal, pois são esses quadros que possuem os

⁵⁶JOÃO REIS "O regime da transmissão...", *cit.*, p.327.

⁵⁷*Hidalgo*, Processos C-173/96 e C-247/96, ac. de 10-12-1998.

⁵⁸ Processo C-392/92, de 14-04-1994, § 15.

⁵⁹CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, "O Direito do Trabalho...", *cit.*, p.76-77.

⁶⁰JOANA NUNES VICENTE, "Contrato de prestação de serviço...", *cit.*, p.199.

conhecimentos fundamentais à continuidade da atividade económica da empresa ou estabelecimento.⁶¹

Apesar de tudo, o TJ nem sempre parece ter sido coerente nas interpretações que fez da Diretiva nos seus arestos.

Se nos acórdãos *Süzen e Abler*⁶², ambos relativos a empresas cuja atividade de serviços (respetivamente de limpeza e de *catering*), o TJ considerou que a atividade económica em causa não dependia especialmente do fator trabalho, no acórdão *Jouini*⁶³, relacionado com uma empresa de trabalho temporário, decidiu que um grupo de 25 trabalhadores temporários, que transitara de uma empresa insolvente para uma nova empresa com os mesmos donos, consistia em uma entidade económica, por se tratar de um ativo essencial sem o qual a empresa não poderia funcionar.⁶⁴

Nesse sentido, é pertinente a crítica de BRUNO MESTRE, que questiona se um serviço de limpeza ou de *catering* poderia funcionar sem os seus trabalhadores.⁶⁵

Iriamos até mais longe, questionando quantas empresas, na atual fase de desenvolvimento capitalista, conseguiriam funcionar sem recurso a trabalhadores.

O facto de a manutenção do pessoal ser um dos indícios da transmissão também é criticada por alguma doutrina, que alega que o TJ confunde um pressuposto com uma consequência da transmissão. Parece que estamos perante um paradoxo.⁶⁶

Porém, tal paradoxo é mais aparente do que real. Há, de facto, o risco de o empresário evitar readmitir quaisquer trabalhadores para se furtar à aplicação do regime da transmissão, mas este indício é importante para impedir as “transmissões camufladas”, dada a dificuldade de definir o que é uma unidade económica e de fazer a distinção entre a transmissão e a mera sucessão na atividade, sobretudo no setor dos serviços, onde o

⁶¹ Idem, p.200.

⁶² Acórdão do TJ, processo C-340/01, ac. de 20-11-2003.

⁶³ Acórdão do TJ, processo C-458/05, ac. de 13-09-2007.

⁶⁴ BRUNO MESTRE, “The ECJ considers...” *cit.*, p.452-453.

⁶⁵ Idem, p.453.

⁶⁶ JÚLIO GOMES, “A jurisprudência...”, *cit.*, p.484-505.

recurso a uma parte substancial do efetivo do anterior empregador poderá revelar um *animus* de apropriação da empresa ou estabelecimento.⁶⁷

No que concerne à atividade de transporte coletivo, o acórdão *Liikenne*⁶⁸ afirma que “o transporte em autocarro não pode ser considerado uma actividade que assenta essencialmente na mão-de-obra na medida em que exige material e instalações importantes”, concluindo que a Diretiva não se aplica no contexto de um processo de adjudicação de um contrato público de serviços de transporte não marítimo “na ausência de transferência de elementos corpóreos significativos”.

No mesmo sentido, vem o acórdão ADIF⁶⁹, sobre um caso de reinternalização de serviço de manutenção de comboios. Nele se refere que o serviço de manutenção de unidades de transporte intermodal “não pode ser considerada uma atividade que assenta essencialmente na mão-de-obra, na medida em que exige equipamentos importantes”.

2. Alguns aspetos introduzidos pela lei nº 14/2018, de 19 de março

Através da Lei nº 14/2018, de 19 de março, o legislador veio operar a mais recente alteração ao regime jurídico aplicável à transmissão de unidade económica.

Uma revisão que teve como propósito atribuir aos trabalhadores o direito a oporem-se à mudança de empregador no âmbito da transmissão de empresa, estabelecimento ou partes de empresa ou estabelecimento, e ao mesmo tempo, de clarificar e reforçar as garantias de manutenção dos direitos laborais após a transmissão, e melhorar o procedimento de informação e consulta dos sindicatos e dos trabalhadores.

Haverá, certamente, vozes críticas que sustentam que a nova lei visou responder a casos concretos, que pelos contornos mediáticos assumidos, levaram a uma intervenção precipitada e, conseqüentemente, deficitária do legislador. Em contrapartida, reconhecemos que teve como efeito prático dar resposta a algumas críticas que a doutrina colocava anteriormente em relação às limitações do regime existente, garantindo uma tutela mais adequada dos direitos dos trabalhadores.

⁶⁷ JÚLIO GOMES, Direito do Trabalho, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra 2007, p.824-826.

⁶⁸ Processo C-172/99, ac. de 25-01-2001.

⁶⁹ Processo C-509/14, ac. de 26-11-2015.

Neste capítulo, serão abordadas algumas das principais novidades da Lei nº 14/2018, com particular enfoque no direito de oposição à transmissão da posição de empregador no contrato de trabalho e no direito à resolução com justa causa fundada na mudança de empregador.

Começando pelo direito de oposição, este pode exercer-se nas situações em que a transmissão possa provocar ao trabalhador um prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação difícil do adquirente, ou ainda, se a política de organização do trabalho desde não lhe merecer confiança (art. 286º-A CT).

Neste caso, o empregador continuará a ser o mesmo, mantendo-se o trabalhador ao seu serviço, salvo nos casos em que não haja um posto de trabalho compatível.

Com o objetivo de permitir ao trabalhador não prestar, contra a sua vontade, a atividade para um empregador que não escolheu, independentemente de a mudança de empregador já ter ocorrido ou não, a lei confere-lhe duas possibilidades.

A outra hipótese, além do direito de oposição, consiste em resolver o contrato de trabalho com justa causa, tendo como fundamento a transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa (art. 394º nº 3 al. d) CT).⁷⁰

Nesse caso, o trabalhador terá direito a uma compensação idêntica àquela que receberia por despedimento coletivo, calculada nos termos do art. 366º do CT (art. 396º nº 5 CT).

Mais à frente, falaremos de outras questões ainda em aberto que se prendem com o direito de oposição e o direito à resolução.

O art. 285º nº 6 do CT estabelece agora que o transmitente e o transmissário são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, e encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta.⁷¹

⁷⁰ Anteriormente, já se admitia a possibilidade de o trabalhador resolver o contrato, mas só estaríamos perante justa causa se, após a ocorrência da transferência, houvesse lugar a alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, ou caso se verificasse qualquer outra situação de justa causa, nos termos do art. 394º do CT.

⁷¹ A evolução legislativa tem sido no sentido do aumento do período temporal dentro do qual os créditos dos trabalhadores são exigíveis, tanto ao cedente como ao cessionário, em regime de solidariedade. Antes da

Quanto à aplicação de convenções coletivas, a lei já garantia a manutenção das condições de trabalho acordadas antes da transmissão até ao termo do prazo de vigência da convenção, ou no mínimo durante 12 meses, caso não fosse aplicável ao adquirente qualquer IRCT. O novo n.º 2 do art. 498.º do CT vem estender o âmbito do prazo de sobrevivência às matérias referidas no n.º 8 do art. 501.º do CT.

No que respeita ao direito de informação e consulta, a nova lei vem reforçar as garantias existentes. Desta forma, o legislador procurou reagir à prática de fuga a estes deveres laborais por parte dos empregadores no âmbito da transmissão.⁷²

Para além das consequências jurídicas, económicas e sociais da transmissão para os trabalhadores, e das medidas projetadas em relação a estes, o empregador passa a ter de informar os trabalhadores e os seus representantes sindicais do conteúdo do contrato entre o transmitente e o transmissário, sem prejuízo do procedimento a seguir nos casos de confidencialidade da informação (art. 286.º n.º 1 e 2 e arts. 412.º e 413.º CT).

Os serviços competentes do Ministério do Trabalho passam, a pedido de qualquer das partes, a ter um papel interventivo na negociação, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental, e a conciliação dos interesses em jogo, bem como o respeito pelos direitos dos trabalhadores (art. 286.º n.º 5 CT).⁷³

Na falta de representantes dos trabalhadores abrangidos, estes passam a poder designar, entre eles, no prazo de cinco dias, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros, conforme a transmissão abranja até cinco ou mais trabalhadores (art. 286.º n.º 6 CT).

A transmissão só terá lugar decorridos sete dias úteis após o termo do prazo para a designação dessa comissão representativa, caso não tenha sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta sobre as medidas a aplicar aos trabalhadores (arts. 285.º n.º 7 e 268.º n.º 4 CT).

nova lei, o período era de um ano após a transmissão, ao passo que durante a vigência da antiga LCT, os trabalhadores só podiam reclamar créditos respeitantes aos últimos seis meses anteriores à transmissão.

⁷² Neste aspeto, o regime tem permanecido quase intocado ao longo do tempo, com exceção da introdução de uma contraordenação leve por parte do CT 2009, prevista para os casos de violação dos deveres de informação e consulta.

⁷³ A possibilidade de participação da Inspeção do Trabalho no procedimento de informação e consulta é semelhante à que a lei prescreve no âmbito do processo de despedimento coletivo (art. 362.º CT). No entanto, aqui trata-se apenas uma opção que a lei faculta a pedido das partes, não sendo a intervenção obrigatória.

O transmitente passa a ter de informar, de imediato, os trabalhadores abrangidos pela transmissão do conteúdo do acordo ou do termo da consulta, caso não tenha havido intervenção da comissão representativa (art. 286º n.º 8 CT).

Por último, é de destacar o aumento da severidade das contraordenações imputáveis ao empregador e o seu alargamento a outras situações de violação do regime jurídico da transmissão que antes não eram sancionadas (arts. 285º n.º 10 e 12, 286º n.º 9, 286º-A n.º 4 e 498º n.º 4 CT).

2.1 O Direito de oposição

2.1.1 O Direito de oposição antes da lei n.º 14/2018 – uma síntese

O direito de oposição à mudança de empregador não se encontra expressamente consagrado da Diretiva.

Todavia, resulta do acórdão *Katsikas*⁷⁴ que o art. 3º n.º 1 da Diretiva “não obsta a que o trabalhador ocupado pelo cedente se oponha à transferência para o cessionário do seu contrato ou relação de trabalho”.

Mas se, nesse caso, a Diretiva “não obriga os Estados-Membros a estabelecerem que o contrato ou relação de trabalho seja mantida com o cedente”, “também não se opõe a isso”, cabendo ao Estado-membro “decidir do destino reservado ao contrato ou à relação de trabalho.”

Esta foi a primeira decisão em que o TJ se pronunciou sobre a possibilidade de o trabalhador se opor à mudança de empregador.

Resulta de dois litígios apensos que colocavam a mesma questão prejudicial. Um empregado num restaurante despedido por recusar trabalhar para a pessoa a quem o empregador sublocou o estabelecimento, e dois trabalhadores do ramo de carga e descarga despedidos por recusarem trabalhar para outra sociedade.

Posteriormente, os acórdãos *Merckx e Neuhuys*⁷⁵, *Europièces*⁷⁶ e *Temco*⁷⁷ vêm confirmar o reconhecimento desse direito, em diferentes contextos laborais.

⁷⁴ Processos C-132/91, C-138/91 e C-139/91, ac. de 16-12-1992.

⁷⁵ Processos C-171/94 e C-172/94, ac. de 7-03-1996.

Antes da nova lei, a legislação portuguesa nunca garantiu expressamente ao trabalhador o direito de se opor à transmissão. Em face desse histórico silêncio, desde cedo a doutrina começou a debater a questão, acabando por se ver, mais tarde, dividida entre duas correntes.

Por um lado, certos autores entendiam que a lei portuguesa não conferia nenhum direito ao trabalhador de se opor à mudança de empregador. A transmissão dos contratos era automática, e nem a Diretiva nem a jurisprudência europeias impunham uma solução contrária; do outro lado, havia quem defendesse que decorria da Diretiva e da jurisprudência europeia que o trabalhador tinha direito a escolher o empregador, cabendo aos Estados-Membros o papel de regular as consequências do exercício desse direito na relação de trabalho.

Do lado da primeira corrente, figuravam, entre outros, LOBO XAVIER, MENEZES CORDEIRO, PALMA RAMALHO, ROMANO MARTÍNEZ, JOANA VASCONCELOS e FURTADO MARTINS.

Na direção oposta, encontravam-se LIBERAL FERNANDES, JÚLIO GOMES, CATARINA CARVALHO, JOÃO REIS, LEAL AMADO e DAVID CARVALHO MARTINS.

LOBO XAVIER sustentava que “não vemos que tenha cobertura legal ou seja justificada pelos interesses em jogo, qualquer oposição individual de um trabalhador. O trabalhador individualmente apenas poderá ter o direito a fazer cessar imediatamente o seu contrato de trabalho”, referindo-se, assim, às situações de alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito dos poderes patronais (art. 394º nº 3 al. b) CT).⁷⁸

MENEZES CORDEIRO chegava a afirmar que o regime legal visava proteger o estabelecimento como um todo, “em detrimento da própria autonomia privada dos trabalhadores”, que estariam ao serviço da nova entidade patronal “independentemente de terem dado o seu acordo”.⁷⁹

⁷⁶ Processo C-399/96, ac. de 12-11-1998.

⁷⁷ Processo C-51/00, ac. de 24-01-2002.

⁷⁸ LOBO XAVIER, BERNARDO DA GAMA, *Manual de Direito do Trabalho*, Letras e Conceitos, Lisboa, 3ª edição, 2018, p.748-749.

⁷⁹ MENEZES CORDEIRO, ANTÓNIO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1997, p.744.

PALMA RAMALHO começava por negar a existência de um direito individual do trabalhador à oposição na mudança de empregador, alegando que o regime jurídico da transmissão também visava a tutela dos interesses de gestão do empregador.⁸⁰

Admitia apenas a hipótese de resolução com justa causa com fundamento na alteração substancial das condições de trabalho, ou se o trabalhador provasse o intuito fraudulento da transmissão (casos em que haveria lugar a indemnização). A contrário, restaria a denúncia com aviso prévio, nos termos do art. 400º nº 1 do CT.⁸¹

ROMANO MARTÍNEZ defendia que nada impedia o trabalhador de se opor à transmissão resolvendo o seu contrato de trabalho, caso ele invocasse a justa causa, provando, por exemplo, a falta de solvabilidade do transmissário, a perda da relação de confiança ou o carácter fraudulento da transmissão. Mas a própria transmissão nunca seria fundamento de justa causa.⁸²

JOANA VASCONCELOS recusava que a admissão do direito à oposição fosse a solução imposta pela Diretiva ou pelo TJ. A “livre desvinculação unilateral do trabalhador, mediante aviso prévio” ou a “liberdade de desvinculação imediata (sem pré-aviso)”, nas situações de justa causa “objetiva”, seriam as soluções que a lei garantia para “evitar os eventuais inconvenientes de um modelo de proteção centrado na continuidade dos vínculos laborais”, e eram, portanto, compatíveis com o Direito Europeu.⁸³

FURTADO MARTINS arguia que não se deveria reconhecer o direito de oposição pelo “simples facto” de o trabalhador não pretender que o vínculo continue com o adquirente, “forçando a manutenção do contrato” com o empregador original. Mas reconhecia que em situações excecionais o trabalhador pudesse recorrer à denúncia com aviso prévio, designadamente quanto a transmissão fosse fraudulenta, com o intuito de evitar o pagamento das indemnizações, em casos de “incompatibilidade objetivamente reconhecível com o novo empregador”, ou se a situação tivesse sido “objeto de previsão contratual em que se garanta a não transmissão do vínculo a outra entidade”, havendo

⁸⁰PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II*, 6ª edição, Almedina, Lisboa, 2016, p.650.

⁸¹Idem, p.650-651.

⁸²ROMANO MARTÍNEZ, PEDRO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Porto, 8ª edição, 2017, p.784-785.

⁸³JOANA VASCONCELOS, “A transmissão da empresa ou estabelecimento no Código do Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 71, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p.89-91.

nesses casos, direito a compensação, desde que provados aqueles pressupostos de justa causa.⁸⁴

O autor justificava a sua posição, por um lado, com a proteção dos postos de trabalho dos trabalhadores, que estaria em causa se o antigo empregador não pudesse garanti-los, podendo os contratos cessar, quer devido ao despedimento, quer por caducidade. Por outro lado, por razões de mercado, isto é, pela necessidade de se transmitir as unidades produtivas “com um todo em funcionamento”, incluindo as relações de trabalho.⁸⁵

Não obstante as pequenas diferenças, mormente em relação aos argumentos utilizados, os autores desta corrente doutrinal estavam de acordo quanto à negação do direito de oposição. O que significa que, para eles, o trabalhador acompanhava sempre a empresa transmitida, em conjunto com o seu ativo, a menos que resolvesse o seu contrato de trabalho, com ou sem uma justa causa.

Os autores da segunda corrente, pelo contrário, rejeitam esse pressuposto e encaram o reconhecimento do direito de oposição ao trabalhador como uma consequência lógica e sistemática do ordenamento jurídico e dos princípios gerais do Direito, admitindo ou mesmo sustentando a hipótese da manutenção do contrato com o cedente.

LIBERAL FERNANDES entendia já que a Diretiva, conforme interpretada pelo TJ, conferia aos trabalhadores o direito de se oporem à mudança de empregador. Os Estados-Membros tinham somente de o regulamentar nos seus ordenamentos jurídicos.⁸⁶

Segundo este autor, era legítimo que o trabalhador pudesse recusar a mudança de empregador, particularmente quando tivesse “dúvidas quanto à solvabilidade ou viabilidade da empresa, ou se não lhe merece confiança a política de pessoal ou a organização do trabalho adotadas pelo cessionário”.⁸⁷

⁸⁴FURTADO MARTINS, “Duas questões a propósito dos efeitos da transferência do estabelecimento nas relações de trabalho: artigo 321º do Código do Trabalho e oposição do trabalhador à transmissão do contrato de trabalho”, *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias*, (coord.) António Moreira, Almedina, 2007, p.329-330.

⁸⁵ Idem, p.330-331.

⁸⁶LIBERAL FERNANDES, “Transmissão do estabelecimento...” *cit.*, p.226-230.

⁸⁷ Idem, p.228.

Embora o trabalhador corresse um maior risco de vir a ser despedido por razões económicas, o autor argumentava que, ainda assim, “é ele quem está em melhores condições de avaliar esse dano.”⁸⁸

Considerando o não reconhecimento do direito de oposição como algo não conforme ao direito comunitário, o autor defendia que a mudança de entidade patronal fosse tratada como uma cedência ocasional ilícita de trabalhadores.⁸⁹

JÚLIO GOMES identificava a existência de uma lacuna na lei do trabalho, afirmando não ser sequer necessário recorrer ao Direito europeu para a suprir, visto que o direito de oposição decorria diretamente dos princípios gerais do direito civil e laboral, nomeadamente a dignidade da pessoa humana, a liberdade e a autonomia privada do trabalhador.⁹⁰

Sendo o trabalhador uma pessoa livre e não um mero “servo”, se ele não pudesse escolher, ao menos, a pessoa para quem trabalha, esvaziar-se-ia por completo a “asserção reiterada da OIT de que o trabalho não é uma mercadoria”.⁹¹

Reforçando que a posição do empregador e a do trabalhador não são “simétricas”, dado o contributo mais pessoal do trabalhador, o autor recordava que o trabalho é uma expressão da própria personalidade.⁹²

CATARINA CARVALHO sustentava que, por forma a integrar a lacuna existente na lei, deveria reconhecer-se ao trabalhador o direito de manter o seu contrato de trabalho com o transmitente. A partir daí, a relação contratual poderia seguir dois rumos distintos. No caso de a transmissão ser parcial, se o empregador tivesse um posto de trabalho passível de ser ocupado pelo trabalhador ou fosse titular de outro estabelecimento com uma vaga, a relação contratual manter-se-ia com aquele. Já na eventualidade de tal não se suceder, o contrato do trabalhador que se opôs caducaria, aplicando-se restritivamente a norma do atual art. 346º nº 1.⁹³

⁸⁸ Idem, p.228-229.

⁸⁹ Idem, p.239-240.

⁹⁰ JÚLIO GOMES, 2001, *cit.*, p.519

⁹¹ JÚLIO GOMES, “A jurisprudência...”, *cit.*, p.519-520.

⁹² JÚLIO GOMES, “Novas, novíssimas e...”, *cit.*, p.96-97.

⁹³ CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “Algumas questões sobre a empresa e o Código do Trabalho”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p.473-474.

JOÃO REIS entendia que a lacuna que deveria ser integrada por via do reconhecimento ao trabalhador do direito a manter o seu contrato com o transmitente. Assim, se o empregador pudesse continuar a receber a prestação de trabalho, o contrato continuava como se não tivesse havido transferência, mas se o empregador não o pudesse, o contrato cessava por caducidade, nos termos gerais.⁹⁴

LEAL AMADO manifestava dúvidas se à luz da lei nacional se poderia afirmar o direito de oposição no sentido da manutenção do contrato com o transmitente, mas afirmava-se convicto de que o trabalhador gozava do direito à resolução fundada na substituição do empregador, ao abrigo do art. 394º nº 3 al. b) do CT.⁹⁵

Para o autor, o reconhecimento desse direito seria “dar expressão a princípios tão fundamentais como são os da liberdade de trabalho, da liberdade contratual” e da liberdade de escolha da pessoa para quem se trabalha, não podendo o trabalhador “ser visto como se de uma máquina se tratasse”, e como estando “incluído no complexo de bens que compõe a empresa transmitida”.⁹⁶

No entanto, não deixava de referir que, mesmo aqueles que não tinham dúvidas em relação à possibilidade de o trabalhador poder manter-se ligado ao cedente, acabavam por reconhecer que “na maioria dos casos”, o contrato acabaria por se extinguir por caducidade, em virtude de não existir posto de trabalho disponível na unidade económica do cedente. Concluía, por isso, tratar-se de uma afirmação “pírrica” do direito de oposição”.⁹⁷

DAVID CARVALHO MARTINS entendia que a possibilidade de cessação do contrato de trabalho, com ou sem indemnização, não era suficiente para garantir o direito de oposição, impondo-se a garantia da continuidade do vínculo laboral, por força do direito ao “livre desenvolvimento da pessoa humana”, da “livre escolha do empregador”, e da “segurança no emprego”.⁹⁸

⁹⁴JOÃO REIS, "O regime da transmissão...", *cit.*, p.348-352.

⁹⁵LEAL AMADO, JOÃO, *Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2ª edição, 2018, p.169.

⁹⁶LEAL AMADO, JOÃO, *Contrato de...*, *cit.*, p.170.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸DAVID CARVALHO MARTINS, “*Da Transmissão da...*”, *cit.*, p. 297-298.

O Estado não podia vincular uma pessoa a um empregador contra a sua vontade, visto que, nas palavras do autor, “a pessoa é sujeito e não objeto, é fim e não meio das relações jurídicas”.⁹⁹

A solução passava por admitir a manutenção do contrato com o cedente, ou, caso não houvesse um posto de trabalho compatível, o despedimento por causas objetivas.¹⁰⁰

Inicialmente, a jurisprudência nacional recusou expressamente que o trabalhador se pudesse opor, defendendo que tanto a lei laboral como a Diretiva apontam para a transmissão automática dos contratos de trabalho.¹⁰¹

Porém, alguns anos mais tarde, o STJ acabou por ir ao encontro dos argumentos dos defensores da segunda corrente, aceitando a possibilidade do exercício do direito de oposição pelo trabalhador, com fundamento no receio da “falta de solvabilidade e viabilidade” económica do transmissário ou na “falta de confiança na política de pessoal ou organização do trabalho” daquele empregador.¹⁰²

Um ano mais tarde, porém, dá-se uma inversão parcial da jurisprudência, considerando-se a rescisão da responsabilidade do transmitente e afastando-se a possibilidade de a relação contratual subsistir com o mesmo.¹⁰³

Diríamos que a jurisprudência deu dois passos à frente e um atrás, consequência, por um lado, de dificuldades na interpretação da Diretiva, e por outro, do facto de não arriscar uma saída para a lacuna de regulamentação dos efeitos no contrato de trabalho em caso de oposição à mudança de empregador.

Era então unânime que o direito de oposição não se encontrava positivado no ordenamento jurídico nacional, nem na vertente da rescisão contratual, nem na vertente da manutenção da relação de trabalho com o cedente.¹⁰⁴

⁹⁹ *Idem*, p.298.

¹⁰⁰ *Idem*, p.310.

¹⁰¹ STJ de 30-06-1999 (Manuel Pereira), processo 98S390.

¹⁰² STJ de 27-05-2004 (Vitor Mesquita), processo 03S2467.

¹⁰³ STJ de 29-06-2005 (Laura Leonardo), processo 05S164.

¹⁰⁴ JÚLIO GOMES, “Algumas Reflexões...”, *cit.*, p113-114. Como refere MONTEIRO FERNANDES, o direito de oposição foi sendo sempre abordado de forma hesitante e insatisfatória pelos tribunais. O único consenso gerado foi em torno do entendimento de que o regime da transmissão não requer o consentimento dos

2.1.2.O direito de oposição após a entrada em vigor da lei nº 14/2018

2.1.2.1. Requisitos

Tem-se registado alguma divergência doutrinal na forma como os requisitos da nova lei para o exercício dos direitos de oposição e de resolução estão a ser interpretados.

JOANA VASCONCELOS entende que o “motivo justificativo comum” ao direito de oposição e ao direito de resolução é o prejuízo sério que ao trabalhador possa causar a transmissão, constituindo a sua invocação e prova condição de licitude do seu exercício. Ambos os institutos, diz a autora, visam evitar a consumação desse resultado.¹⁰⁵

DAVID CARVALHO MARTINS defende que o “requisito material transversal” para o exercício do direito de oposição é a existência de prejuízo sério emergente da transmissão, quer por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil, quer por falta de confiança na política de organização do cessionário.¹⁰⁶

Entende que deve existir um dano relevante e potencial, que “em caso algum se poderá fundar em estados de alma ou meros palpites” do trabalhador.¹⁰⁷

ROMANO MARTINEZ e MADEIRA DE BRITO também consideram que a invocação de prejuízo sério constitui o principal requisito para o trabalhador poder exercer o direito de oposição ou de resolução.¹⁰⁸

Nessa medida, identificam na lei, a título exemplificativo, duas situações que o concretizam: a manifesta falta de solvabilidade ou situação económica difícil do adquirente, e a desconfiança da política de organização do trabalho do adquirente.¹⁰⁹

trabalhadores para a aplicação do seu efeito sub-rogatório (manutenção dos direitos laborais). Para melhor desenvolvimento deste tema cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns aspetos do novo regime jurídico-laboral da transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Questões Laborais*, nº 53, Almedina, Coimbra, 2018.

¹⁰⁵JOANA VASCONCELOS, “Sobre a resolução do contrato de trabalho fundada na transmissão para o adquirente da empresa ou do estabelecimento da posição contratual do empregador”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Almedina, Coimbra, 2018, p.141.

¹⁰⁶DAVID CARVALHO MARTINS, “Novo Regime de...”, *cit.*, p.131.

¹⁰⁷ Idem, p.134.

¹⁰⁸PEDRO ROMANO MARTINEZ/PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da...”, *cit.*, p.21.

¹⁰⁹ Idem, p.21-22.

Os autores não duvidam da necessidade de controlo jurisdicional do preenchimento do requisito, ainda que admitam que o prejuízo sério é meramente potencial, podendo, na prática, nunca vir a confirmar-se.¹¹⁰

Criticam o legislador por abrir caminho à invocação, por parte do trabalhador, de “meras potencialidades mais fundadas em representações psicológicas” do que em factos objetivos e materiais.¹¹¹

MELANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS identificam como requisitos a possibilidade de prejuízo sério e a falta de confiança.¹¹²

Chamam a atenção para a dificuldade que pode consistir para o trabalhador provar o primeiro requisito, se envolver análise técnico-financeira da alegada manifesta falta de solvabilidade do adquirente.¹¹³

Por outro lado, encaram o segundo como corolário do princípio da boa fé, sustentando que o trabalhador tem de provar a desconfiança, alegando factos e condutas em concreto, sob pena de a oposição exercida consubstanciar um abuso de direito.¹¹⁴

Por seu turno, LEAL AMADO reconhece, na lei, dois fundamentos específicos para o exercício do direito de oposição ou de resolução, porém interpreta-os de forma bem distinta daqueles autores.

Sustenta que interpretar a lei como se consagrasse apenas requisito para o exercício do direito de oposição o prejuízo sério (ainda que meramente potencial) seria um “autêntico retrocesso civilizacional”. Para o autor, tal interpretação é “amputadora” ou “castradora” da nova lei, não tendo por base nem o elemento literal nem o racional.¹¹⁵

Acrescenta que essa solução seria, aliás, “recuadíssima”, visto que pressupõe encarar a mudança de empregador como um facto indiferente para o trabalhador, levando a que,

¹¹⁰ Idem, p.23.

¹¹¹ Idem, p.22-23.

¹¹²MELANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS/SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novíssimo) direito de oposição em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Questões Laborais*, nº 53, Almedina, 2018, p.79.

¹¹³ Idem, p.81.

¹¹⁴ Ibidem.

¹¹⁵LEAL AMADO, JOÃO “Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo?”, *Questões Laborais*, nº 53, Almedina, 2018, p.58-59.

consequentemente, este somente pudesse exercer a sua oposição ou resolver o contrato com justa causa “por sua conta em risco”.¹¹⁶

O trabalhador teria de provar a aptidão da transmissão para causar prejuízo sério, sujeitando-se, em caso de fracasso, à consequência da declaração de ineficácia da oposição, não obstante exercida atempada e fundamentadamente, e ao risco de se converter em devedor do transmissário, dada a demissão ser ilícita, porque exercida sem justa causa nem aviso prévio.¹¹⁷

Posto isto, o primeiro requisito será então o prejuízo sério (ou a possibilidade da sua ocorrência). Este requisito não oferece dificuldades, sendo relativamente fácil de demonstrar e provar, em função de critérios objetivos que permitam formular um juízo de prognose.¹¹⁸

O segundo critério é a ausência de confiança, insuscetível de ser aferido em tribunal, por se tratar de uma crença ou estado de espírito puramente interno do trabalhador. Isto porque não há como fundamentar um estado psicológico que pode ter inúmeras causas, e contra o qual não se vê de que forma possa ser contestado pelo empregador.¹¹⁹

É este critério subjetivo que confere ao trabalhador a mais ampla margem para recusar a mudança de empregador, uma vez que não necessitará de justificar porque motivo não confia na política de organização do trabalho do adquirente.

O autor não acredita que a teleologia do direito de oposição da lei portuguesa seja distinta da acolhida no ordenamento jurídico alemão, atribuindo as divergências de construção às diferentes formas de legislar de cada país.¹²⁰

Em sentido próximo, JÚLIO GOMES sublinha que o legislador abre espaço a outras situações de prejuízo sério, dando como exemplo a mudança de local de trabalho.¹²¹

¹¹⁶ Idem, p.60-61.

¹¹⁷ Ibidem.

¹¹⁸ LEAL AMADO, JOÃO “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Gestlegal, 2018, p.294.

¹¹⁹ Ibidem.

¹²⁰ LEAL AMADO, JOÃO “Transmissão de unidade económica...”, *cit.*, p.51.

¹²¹ JÚLIO GOMES, “Algumas Reflexões...”, *cit.*, p77-78.

Sobre o primeiro requisito, admite também que a lei se basta com indícios que comprovem a possibilidade de um prejuízo sério ou o fundado receio de um prejuízo futuro¹²². No entanto, por encarar esse requisito como algo subjetivo e insindicável, tem dúvidas acerca da forma como o trabalhador possa fundamentar essa falta de confiança, para além da sua simples invocação. Nesse sentido, recorda que a lei não exige que o trabalhador seja informado sobre elementos relativos à organização do trabalho do transmissário mas apenas das medidas por este planeadas.¹²³

Salvo melhor opinião, cremos que se extrai, sem dificuldade, da redação da lei e do sentido lógico deste instituto, a conclusão de que são invocáveis, em alternativa, dois requisitos para o exercício do direito de oposição ou para se exercer o direito à resolução com justa causa: a possibilidade de a transmissão resultar em prejuízo sério para o trabalhador ou a desconfiança do trabalhador acerca da política de organização de trabalho do adquirente. Resta saber se existe alguma consequência prática diferenciada conforme o trabalhador invoque o primeiro ou o segundo requisito legal.

2.1.2.2. O destino do contrato após o exercício do direito de oposição

A lei também não dá resposta às situações em que o trabalhador se opõe à transmissão, mas o transmitente deixa de exercer qualquer atividade.

Para DAVID CARVALHO MARTINS, a alienação do único estabelecimento do transmitente deve ter como consequência a cessação do contrato de trabalho por caducidade.¹²⁴

DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO TOMÁS reconhecem que, nos casos de transmissão total, o destino mais lógico do contrato seria o da caducidade, mas afirmam que essa solução “está no plano do direito a constituir”.¹²⁵

LEAL AMADO defende que, nos casos em que estejamos perante a transmissão da única empresa ou estabelecimento que o transmitente explora, a solução é a aplicação, por analogia, do art. 343º al. b) do CT, que prevê a caducidade do contrato de trabalho, nos

¹²² Idem, p.99.

¹²³ Idem, p.78.

¹²⁴ DAVID CARVALHO MARTINS, “*Da Transmissão da...*”, *cit.*, p.310.

¹²⁵ DAVID FALCÃO/SÉRGIO TENREIRO TOMÁS "Algumas notas sobre o Regime Jurídico aplicável à Transmissão de empresa ou estabelecimento à luz da Lei n.º 14/2018, de 19 de março", *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018, p.114-115.

termos gerais, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador receber a prestação do trabalhador.¹²⁶

Como esta caducidade não atribui direito a compensação, o autor defende que a lei deveria remeter esses casos, com as necessárias adaptações, para o art. 346º do CT, relativo à caducidade em caso de encerramento da empresa. Desse modo, estaria assegurada a compensação pela cessação contratual.¹²⁷

De *iureconstituendo*, o legislador terá de clarificar se, nestas situações, o trabalhador tem direito à compensação.

2.1.3. Renúncia ao direito de oposição

Uma pergunta que se coloca agora é se será possível ao trabalhador renunciar ao direito de se opor à transmissão.

A questão tem sido pouco debatida entre nós, devido à longa resistência da doutrina e jurisprudência em reconhecer o direito à oposição do trabalhador.

Mas se a nova lei ainda não responde à pergunta, parece claro que, a existir essa possibilidade de renúncia, tratar-se-ia de um direito individual do trabalhador que não poderia, por isso, ser afastado por convenção coletiva de trabalho ou ser exercido, de forma indireta, pelos seus representantes sindicais (art. 3º nº 3 al. n) CT).¹²⁸

O direito de oposição, ao integrar um regime consagrado em norma legal imperativa, inviabiliza, do mesmo modo, a hipótese de o trabalhador renunciar ao seu exercício no momento da celebração do contrato (art. 3º nº 4 CT).¹²⁹ Esse ato, aliás, não poderia senão consistir em uma manifesta atitude de coação por parte do empregador sobre o sujeito com menos força na relação laboral.

Na opinião de JÚLIO GOMES, o que pode ser alvo de uma análise mais aprofundada é o saber se, recebida a informação relevante acerca da transmissão (art. 286º CT), e dentro do

¹²⁶LEAL AMADO, JOÃO, “Transmissão da empresa...”, *cit.*, p.296.

¹²⁷ Ibidem.

¹²⁸JÚLIO GOMES, “Algumas Reflexões...”, *cit.*, p.86-87.

¹²⁹ Ibidem.

prazo de cinco dias úteis (art.º 286º-A CT), não poderá o trabalhador renunciar a este direito ou, simplesmente, dizer que não o irá exercer, através de uma declaração recetícia dirigida ao empregador, ou de novo contrato celebrado com o transmitente. Esta “renúncia informada” tem sido admitida pela doutrina alemã.¹³⁰

O autor chama a atenção para o facto de a transmissão poder ocorrer sem a celebração de um contrato entre transmitente e transmissário, ou mesmo sem qualquer cooperação entre eles.¹³¹ Nessas situações, a transparência do processo não vai ser a mesma...

Também por esse motivo, temos sérias dúvidas de que qualquer tipo de declaração do trabalhador no sentido de que não pretende ter ou exercer determinado direito laboral de natureza individual que a lei lhe atribui possa ser tida como válida no nosso ordenamento jurídico.

Parece-nos, aliás, que o direito de recusar a mudança de empregador, embora somente produza efeitos *inter partes*, se pode tratar de um direito de personalidade, pelo que a sua limitação voluntária poderá ser considerada nula (art. 81º nº 1 do Código Civil).

A ser legal, a autolimitação seria a todo o tempo revogável, ainda que obrigando o trabalhador a indemnizar o empregador pelos prejuízos causados às suas legítimas expectativas (art. 81º nº 2 CC).

O reconhecimento legal do direito de oposição não resulta apenas de uma opção de ordem política ou ideológica. Mais do que um direito económico ou social, o direito de oposição é um direito potestativo, é uma liberdade individual incontestável, no contexto de uma relação de carácter económico-social.

A consagração desse direito é o resultado de uma discussão importante em torno da tutela da personalidade do trabalhador, mormente do direito à liberdade contratual (art. 405º do CC), ao livre acesso à profissão e ao emprego (arts. 47º e 58º CRP), e á dignidade da pessoa humana (art. 1º CRP).

Se o trabalhador, fruto da sua dependência económica em relação ao detentor dos meios de produção, não é livre no momento de aceitar as condições contratuais que lhe são oferecidas pela entidade empregadora, também não o será noutros momentos da relação

¹³⁰ Ibidem.

¹³¹ Ibidem.

laboral, isto é, quando a estrutura onde ele presta trabalho se encontra em processo de translação para uma outra entidade que irá exercer os mesmos poderes sobre ele.

Ora, é precisamente para proteger, na medida daquilo que é possível no contexto desta relação desigual, a liberdade de o trabalhador determinar a sua vida em função das condições que passará a usufruir em consequência dessa alteração, que existe o direito de oposição. Admitir a renúncia, poria em causa o escopo do art. 286º -A do CT.

Se é certo que facilitaria a vida ao transmitente saber de antemão se poderá contar com certos trabalhadores, ou um certo número deles, esse facto, por si, só não justifica o risco de pressão que corre o trabalhador, no sentido de ser aliciado a aceitar, perante o receio maior da perda do emprego, a organização de trabalho de um novo empregador indigno da sua confiança.

2.2. O direito de resolução com justa causa

2.2.1. O âmbito de aplicação do art. 394º, n.º 3, d)

A incoerência terminológica do legislador, tem gerado dúvidas quanto à possibilidade de se exercer ou não o direito de resolução, consoante a transmissão seja total ou parcial.

ROMANO MARTÍNEZ e MADEIRA DE BRITO extraem, da conjugação da alínea d) do nº 3 art. 394º com o nº 1 do art. 286º-A do CT, a conclusão de que o direito à resolução apenas pode ser exercido nos casos de transmissão da totalidade da empresa, enquanto que o direito à oposição pode sê-lo em todos os casos.¹³²

Porém, seguir este entendimento acabaria por impedir os trabalhadores de optar pela resolução com justa causa quando a transmissão da unidade económica fosse parcial, o que não se compreenderia tendo em conta a finalidade deste instituto.

MELANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS são da opinião de que o legislador não se quis restringir à transmissão da empresa, abrangendo igualmente a transmissão do estabelecimento.¹³³

DAVID CARVALHO MARTINS admite que estas normas podem ter duas leituras diferenciadas, sendo igualmente defensável a substituição do “circunlóquio” do legislador

¹³²PEDRO ROMANO MARTINEZ/PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da...”, *cit.*, p.45.

¹³³MELANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS/SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novíssimo)...”, *cit.*, p.83.

pela expressão “unidade económica”, o que permitiria o exercício do direito à resolução independentemente de a transmissão ser total ou parcial.¹³⁴

Também JÚLIO GOMES coloca essa dúvida, optando por fazer uma interpretação teleológica, afirmando que os direitos de oposição e de resolução existem em todas as situações que se enquadrem nos fundamentos da lei. A tutela do trabalhador deve ser idêntica, quer a transmissão abranja empresas, estabelecimentos, ou partes dos mesmos.¹³⁵

Creemos ser esta a solução mais lógica do ponto de vista sistemático. Não obstante o legislador não ter sido feliz na terminologia usada, o propósito não parece ter sido estabelecer distinções dentro de cada tipo de unidade económica.

2.2.2. Compensação

Um outro aspeto controverso da nova lei, prende-se com a atribuição de uma indemnização ou compensação ao trabalhador que resolva o contrato com justa causa fundada na transmissão de unidade económica.

LEAL AMADO distingue “indemnização” de “compensação”, consoante o carácter do comportamento do empregador que provoca a cessação da relação laboral; ilícito no primeiro caso e lícito no segundo.¹³⁶

No caso da transmissão, ao contrário do que se sucede com os restantes comportamentos do empregador que fundamentam a justa causa, estamos perante um ato lícito e isento de culpa, logo tratar-se-á de uma justa causa “objetiva”, sujeita a uma “compensação” pelo prejuízo sério causado ao trabalhador.¹³⁷

Numa tentativa de dar sentido útil à norma do nº 1 do art. 286º-A do CT, que identifica dois fundamentos para o direito à resolução – um que pode ser comprovado e outro que não o pode – e exige que fundamentação seja dada por escrito, o autor inclina-se para uma interpretação restritiva do art. 396º nº 5 do CT, no sentido de negar ao trabalhador o direito

¹³⁴DAVID CARVALHO MARTINS, “Novo Regime de...”, *cit.*, p.129-131.

¹³⁵JÚLIO GOMES, “Algumas Reflexões...”, *cit.*, p.98.

¹³⁶LEAL AMADO, JOÃO, “Transmissão da empresa...”, *cit.*, p.298.

¹³⁷ *Ibidem*.

à compensação nos casos em que a denúncia ocorra com fundamento na falta de confiança na política de pessoal do adquirente.¹³⁸

Não deixando de manifestar “sérias dúvidas” acerca da solução adequada, o autor refere que “se assim não for, então sempre ficaria por saber para que serve a destrinça de fundamentos efetuada pelo nº 1 do art. 286º-A do CT”.¹³⁹

Esta opinião não é secundada por JÚLIO GOMES, uma vez que este autor, por um lado, discorda que a compensação tenha por finalidade responder a um prejuízo sério já ocorrido (basta o fundado receio de prejuízo futuro), e por outro lado, encara a falta de confiança como um requisito mais sindicável, isto é, algo que deve ter por base indícios concretos, sob pena de a exigência de fundamentação carecer de sentido.¹⁴⁰

Para este autor, a *ratio* da compensação prevista no nº 5 do art. 396º do CT é a “essencialidade que para o trabalhador pode assumir a identidade do empregador e as condições de trabalho por este proporcionadas,” pelo que a norma é aplicável independentemente de o fundamento invocado ser o prejuízo sério ou a ausência de confiança no empregador.¹⁴¹

Os argumentos de ambos os autores sustentam posições válidas, podendo qualquer uma delas vir a ser acolhida pelos tribunais. Mas dada a dificuldade que a questão suscita no plano da aplicação da lei, e tendo em conta a discutível utilidade de fundamentar o exercício do direito de oposição, pensamos que, *de iureconstituendo*, será de abandonar esta exigência legal.

2.3 Prazos

2.3.1 Prazo para exercer a oposição vs. prazo para exercer a resolução

Não obstante a oportuna novidade de reconhecer expressamente ao trabalhador o direito a opor-se à mudança de empregador e a resolver o seu contrato por justa causa com fundamento na transmissão da unidade económica, a nova lei gerou dúvidas algo desnecessárias em relação aos prazos para se exercer esses mesmos direitos.

¹³⁸ Idem, p.299.

¹³⁹ Idem, p.298-299.

¹⁴⁰ JÚLIO GOMES, “Algumas Reflexões...”, *cit.*, p.98-99.

¹⁴¹ Idem, p.99.

O prazo de cinco dias úteis que o nº 3 do art. 286º -A atribui ao trabalhador para exercer o direito de oposição parece contrastar com o prazo mais alargado que o CT confere, em qualquer das hipóteses, para exercício do direito de resolução por justa causa (art. 395º nº 1 CT).

DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO TOMÁS defendem que a resolução por justa causa fundada na transmissão se exerce nos mesmos termos que o direito à oposição, pelo que sustentam ser aplicável o prazo de cinco dias úteis e não o prazo do art. 395º CT.¹⁴²

A posição de DAVID CARVALHO MARTINS é a de que o prazo para a oposição é de cinco dias úteis e o prazo de resolução com justa causa é de 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que lhe dão forma.¹⁴³

JOANA VASCONCELOS sustenta que o trabalhador dispõe de 30 dias para resolver o contrato com justa causa.¹⁴⁴

Por último, ROMANO MARTINEZ e MADEIRA DE BRITO lembram que a lei não cuidou de fixar expressamente um prazo para o exercício da resolução com este fundamento, ao contrário do que fez em relação a direito de oposição, cujo prazo de exercício são cinco dias úteis. Por isso, defendem a aplicação da regra do art. 395º nº 1 CT, devendo o trabalhador comunicar, ao empregador, a resolução do contrato no prazo de 30 dias após o conhecimento dos factos.¹⁴⁵

Salvo melhor opinião, julgamos que se o legislador pretendesse a aplicação do prazo de cinco dias úteis tanto para o exercício da oposição como para a resolução por justa causa, teria dado uma redação diferente à alínea d) do nº 3 do art. 394º CT, por exemplo, remetendo-a para a norma do nº 3 do art. 286º -A CT, ou alterado o art. 395º CT para estabelecer um prazo diferenciado para os casos de transmissão, ou até ter aditado um artigo específico para regular esta nova causa subjetiva de resolução por justa causa. Mas não seguiu nenhum desses caminhos. Ao ter alterado os artigos 394º e 396º, o legislador deixou propositadamente incólume o artigo do meio, por não ver necessidade de disciplinar esta causa de resolução de modo diferente das restantes.

¹⁴²DAVID FALCÃO/SÉRGIO TENREIRO TOMÁS, “Algumas notas sobre...”, *cit.*, p.115.

¹⁴³DAVID CARVALHO MARTINS, “Novo Regime de...”, *cit.*, p.135.

¹⁴⁴JOANA VASCONCELOS, “Sobre a resolução...”*cit.*, p.139.

¹⁴⁵PEDRO ROMANO MARTINEZ/PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da...”, *cit.*, p.55.

Como tal, entendemos que o prazo para a resolução do contrato de trabalho por justa causa, com fundamento no exercício do direito de oposição à transmissão da posição do empregador, é de 30 dias após o conhecimento dos factos (art. 394º nº 3 al. d) CT).

Todavia, questionamos se não fará sentido, *de iureconstituendo*, harmonizar os prazos, nomeadamente atribuindo o prazo de 30 dias para ambos os direitos de oposição e de resolução, dando ao trabalhador mais tempo para se informar de forma livre e esclarecida acerca do conteúdo do contrato que transmite a unidade económica e da própria política de organização do trabalho do seu potencial novo empregador, requisitos fundamentais para poder tomar a decisão de mudar ou não de empregador.¹⁴⁶

2.3.2 Contagem dos prazos

Quanto ao problema de saber a partir de que momento o prazo para a resolução começa a correr, JOANA VASCONCELOS sustenta que a lei manda contar o prazo a partir do momento em que o trabalhador esteja em condições de fazer valer os seus direitos contra o destinatário, o que entende só ocorrer quando o adquirente sucede ao transmitente. Significa isto que o prazo se conta a partir do momento em que é conhecida a transmissão da empresa ou estabelecimento, sendo “irrelevante” o conhecimento anterior do trabalhador da operação de transmissão e suas possíveis implicações.¹⁴⁷

Apoiando-se na letra da lei, ROMANO MARTINEZ e MADEIRA DE BRITO entendem que o trabalhador tem de estar na posse de todos os elementos que lhe permitam tomar a decisão de resolver ou não o contrato de trabalho, admitindo que a resolução possa ocorrer muito depois da transmissão, porventura sem limite temporal.¹⁴⁸

Para estes autores, a expressão da lei “conhecimento dos factos” não se refere apenas à ocorrência da transmissão. Trata-se de pressupostos cumulativos, relativos ao conhecimento da transmissão e dos requisitos da justa causa de resolução (o prejuízo

¹⁴⁶ Nesse sentido, JÚLIO GOMES, “Algumas Reflexões...”, *cit.*, p.79 lembra que na Alemanha o prazo é de um mês, precisamente para dar mais tempo ao trabalhador para ponderar as consequências da decisão e para obter informações adicionais.

¹⁴⁷JOANA VASCONCELOS, “Sobre a resolução...”*cit.*, p.139.

¹⁴⁸PEDRO ROMANO MARTINEZ/PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da...”, *cit.*, p.56.

sério). Isto porque não basta ao trabalhador saber que irá ocorrer uma transmissão da unidade onde labora para poder concluir se será ou não seriamente prejudicado.¹⁴⁹

Da nossa parte, julgamos que o prazo para o exercício do direito à resolução se conta, especificamente, a partir do momento em que o trabalhador é informado da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais, e das medidas projetadas em relação aos trabalhadores, bem como do conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente.

Na prática, isso significa que o trabalhador pode, em certos casos, resolver o contrato muito tempo após a transmissão, caso não tenha tido conhecimento daquelas informações anteriormente, por facto que não lhe seja imputável.

Duas questões importantes que se podem colocar, são, em primeiro lugar, se o direito à resolução pode ser exercido antes da transmissão; e em segundo, se o direito à oposição pode ser exercido depois da transmissão.

Quanto à primeira questão, começamos por manifestar a convicção de que o direito à resolução existe, em parte, para que o trabalhador não fique desprotegido ou num estado de incerteza em resultado da transmissão.

Tal seria o caso se as partes antecipassem não existir, na unidade económica do transmitente, um posto de trabalho compatível onde o trabalhador pudesse ser reintegrado, o que consequentemente levaria ao seu despedimento.

Se é certo que, por princípio, devemos encarar a resolução como a última *ratio* do trabalhador, na realidade, situações haverá em que a manutenção do vínculo com o transmitente se afigurará objetivamente impossível.

Ora, consistindo o princípio da segurança no emprego (art. 53º CRP) um direito constitucional de enorme relevância no nosso ordenamento jurídico, esta salvaguarda poderia estar em xeque caso a lei não reconhecesse o direito à resolução por justa causa fundada na transmissão, ou o submetesse a requisitos que dificultassem bastante o seu exercício na maioria das situações.

¹⁴⁹ Idem,p.54.

Se o direito a não mudar de empregador é uma escolha à disposição do trabalhador, então a lei tem de garantir ou o direito a manter a relação com o cedente, ou então o direito a romper o vínculo recebendo uma compensação.

Preferencialmente, deve garantir ambas as hipóteses, já que a manutenção da relação com o cedente não é possível em todos os casos.

Não bastaria, pois, garantir ao trabalhador o mero direito à demissão, faculdade que a lei nunca deixou de dar, independentemente da situação concreta. Essa “opção” não se traduz numa escolha, mas antes numa imposição prática do empregador, pois o trabalhador dificilmente quebraria o vínculo para ficar pior, isto é, sem o emprego e sem uma compensação.

O direito à resolução é uma forma de impedir que a mudança de empregador já ocorrida venha causar, ao trabalhador, um prejuízo sério, ou uma maneira de reagir à quebra de confiança na política de organização do trabalho do empregador logo após a transmissão ter tido lugar.

Se outro fosse o entendimento, não se compreenderia que o trabalhador apenas dispusesse de cinco dias úteis para emitir, por escrito, a vontade de não passar a trabalhar para outra entidade patronal.¹⁵⁰

Faz sentido que o legislador tenha alargado a estas situações a aplicação de um mecanismo que ponha, ao menos, fim ao contrato, sem com isso colocar o trabalhador numa situação pior do que aquela que existia antes.

Quanto à segunda questão, a norma do art. 286º-A do CT é clara em relação ao momento a partir do qual o direito à oposição pode ser exercido, e que se situa antes da transmissão. Se o que se pretende é travar a mudança de empregador, o direito à oposição nunca poderia ser exercido após a mudança de empregador, momento para o qual está reservada a figura da resolução por justa causa.

Porém, caso o transmitente ou o adquirente não tenham, como manda a lei, consultado os representantes dos trabalhadores abrangidos com vista à obtenção de um acordo sobre as

¹⁵⁰ São raras as situações nas quais o CT prescreve, ao trabalhador, um prazo de cinco dias ou de cinco dias úteis para o exercício de um direito que implique a apresentação de uma comunicação ao empregador (ex: art. 50º nº 4 e art. 57º nº 4). Quando está em causa o consentimento do trabalhador, devendo este ser dado por escrito, o CT estabelece sempre prazos mais alargados (ex: art. 104º nº 2 e art. 205º nº 4).

medidas a adotar em relação a estes, o prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa só começará a contar após o acordo ou o termo da referida consulta (art. 286º-A nº 3 e 286º nº 4 CT).

Se assim não fosse, a lei estaria a premiar o empregador que não cumprisse os deveres de consulta a que está obrigado.

Alguns autores consideram que as garantias da nova lei agravam o risco de “fuga dos trabalhadores”, colocando em perigo a viabilidade económica da própria transmissão.¹⁵¹

Reconhecendo que o novo regime de transmissão de unidade económica poderá agravar esse risco, convirá recordar que a questão já se colocava em face da lei anterior, uma vez que os trabalhadores já eram livres de se desvincular, com ou sem justa causa, e não se consta que isso tenha alguma vez constituído entrave a um negócio transmissivo.¹⁵²

Como refere LEAL AMADO, o novo regime tem a “virtualidade de evitar (ou pelo menos dificultar) certas práticas fraudulentas”. Além do mais, aquele será um preço a pagar pela “circunstância de se encarar o trabalhador como uma pessoa e não como uma mercadoria integrante do estabelecimento”.¹⁵³

¹⁵¹ A questão tem sido mais discutida lá fora, sobretudo na Alemanha, onde se debate o uso coletivo do direito de oposição, como forma de reivindicação por melhores condições laborais. Trata-se de usar um direito criado por razões “defensivas” com propósitos “ofensivos”, pelo que o seu exercício coletivo pode ser considerado como abuso de direito.

¹⁵² DAVID CARVALHO MARTINS, “Novo Regime de...”, *cit.*, p.142-143.

¹⁵³ LEAL AMADO, JOÃO, “Transmissão da empresa...”, *cit.*, p.297.

Conclusões

1. Cada vez mais, o Direito do Trabalho se autonomiza da tutela dos ramos civilistas e vai marcando, passo a passo, contra todas as resistências, o seu próprio caminho jurídico, centrado na proteção da pessoa do trabalhador enquanto parte mais frágil da relação laboral.
2. Num momento histórico de grandes e rápidas transformações, em que a riqueza se concentra em cada vez menos mãos e se acentua a desigualdade entre quem tem mais e aqueles que menos têm, a questão da identidade do empregador assume uma importância crescente para os trabalhadores, tendo em consideração a necessidade de se saber contra quem se pode exercer os direitos.
3. O reconhecimento do direito de oposição do trabalhador à mudança de empregador, constitui um avanço civilizacional que, numa época marcada por retrocessos na proteção jus-laboral, justificados por conjunturas de crise económica, marca pela diferença de paradigma e pelo sentido de justiça que vem introduzir.
4. Na pressa de responder a desafios concretos, o legislador não foi suficientemente cuidadoso na forma como reviu o regime jurídico da transmissão, deixando algumas questões em aberto e desperdiçando a oportunidade gerada para colmatar dúvidas que já antes se colocavam.
5. Apesar das contradições de algumas soluções encontradas e do agravamento da incoerência terminológica, o novo regime reforça os direitos dos trabalhadores no contexto das transmissões, e inova ao consagrar um direito que é tão simbólico quanto importante no plano prático: o direito de o trabalhador determinar para quem trabalha.
6. O trabalhador pode invocar um de dois requisitos para exercer o direito de oposição ou o direito à resolução com justa causa. A possibilidade de a transmissão resultar em prejuízo sério para o trabalhador ou a sua desconfiança em relação à política de organização de trabalho do adquirente.
7. O trabalhador dispõe de 5 dias úteis para exercer a sua oposição à mudança de empregador e de 30 dias a contar do conhecimento dos factos que a lei exige que saiba sobre a transmissão para resolver o contrato com justa causa.

8. Fica por esclarecer o motivo da necessidade de fundamentar o direito de oposição à mudança de empregador e as implicações da escolha da fundamentação em matéria de compensações a atribuir.

9. Permanece em aberto a questão de saber o destino do contrato de trabalho nas situações em que o cedente deixa de exercer qualquer atividade.

10. No plano do Direito a constituir, é de esperar que o caminho seja o da consolidação das garantias dos trabalhadores e de uma resposta célere e adequada às mudanças no mercado de trabalho que impliquem novos desafios e preocupações a ter em conta no âmbito da proteção social e laboral de quem vive do seu trabalho.

Bibliografia

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns aspetos do novo regime jurídico-laboral da transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Questões Laborais*, nº 53, Almedina, Coimbra, 2018.

BRUNO MESTRE, “The ECJ considers employees as the main assets of temporary employment agencies”, *European Law Reporter*, nº 12, 2007
DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2013.

CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “O Direito do Trabalho Perante a Realidade dos Grupos Empresariais – Alguns problemas ligados à transmissão entre empresas do mesmo grupo”, *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2003.

CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “Algumas questões sobre a empresa e o Código do Trabalho”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004.

CATARINA CARVALHO, “Algumas reflexões sobre a relevância da dimensão da empresa no Direito do Trabalho”, *Congresso Europeu do Direito do Trabalho*, José João Abrantes (coord.), Almedina, Coimbra, 2012.

DAVID CARVALHO MARTINS "Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas", *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018.

DAVID FALCÃO/SÉRGIO TENREIRO TOMÁS "Algumas notas sobre o Regime Jurídico aplicável à Transmissão de empresa ou estabelecimento à luz da Lei nº. 14/2018, de 19 de março", *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018.

FURTADO MARTINS, “Duas questões a propósito dos efeitos da transferência do estabelecimento nas relações de trabalho: artigo 321º do Código do Trabalho e oposição do trabalhador à transmissão do contrato de trabalho”, *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias*, (coord.) António Moreira, Almedina, 2007.

JOÃO REIS, "O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho", *20 anos do Código das Sociedades Comerciais: Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier, Vol. I*, Coimbra Editora, 2007.

JOANA NUNES VICENTE, “Contrato de prestação de serviço versus cedência ilegal de trabalhadores: diálogo com a doutrina da transmissão de empresa”, *Questões Laborais*, nº 32, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

JOANA VASCONCELOS, “A transmissão da empresa ou estabelecimento no Código do Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 71, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

JOANA VASCONCELOS, “Sobre a resolução do contrato de trabalho fundada na transmissão para o adquirente da empresa ou do estabelecimento da posição contratual do empregador”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Almedina, Coimbra, 2018.

JÚLIO GOMES, 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, Vol I*, Almedina, Coimbra, 2001.

JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho, Vol. I*, Coimbra Editora, Coimbra 2007.

JÚLIO GOMES, “Novas, novíssimas e não tão novas questões sobre a transmissão de unidade económica no Direito do Trabalho”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

JÚLIO GOMES, “Albron Catering e a relação de trabalho sem contrato de trabalho”, *Questões Laborais*, nº 39, Coimbra Editora, 2012.

JÚLIO GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018.

JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES/ANTÓNIO CARNEIRO DA FRADA DE SOUSA, “Algumas questões – e poucas respostas – sobre a transmissão transfronteiriça de unidade económica”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018.

LIBERAL FERNANDES, "Transmissão do estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do art.º 37 a LCT conforme o direito comunitário", *Questões Laborais*, nº 14, Coimbra, 1999.

LOBO XAVIER, BERNARDO DA GAMA, *Manual de Direito do Trabalho*, Letras e Conceitos, Lisboa, 3ª edição, 2018.

LEAL AMADO, JOÃO, *Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2ª edição, 2018.

LEAL AMADO, JOÃO “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Gestlegal, 2018.

LEAL AMADO, JOÃO “Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo?”, *Questões Laborais*, nº 53, Almedina, 2018.

MELANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS/SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novíssimo) direito de oposição em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Questões Laborais*, nº 53, Almedina, 2018.

MENEZES CORDEIRO, ANTÓNIO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1997.

PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II*, 6ª edição, Almedina, Lisboa, 2016.

PEDRO ROMANO MARTÍNEZ/ PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais* Almedina, 2018.

RITA GARCIA PEREIRA, “Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial”, www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho, 20/jan/2005, p.14-16, consult. em 28/jan/2019.

ROMANO MARTÍNEZ, PEDRO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Porto, 8ª edição, 2017.