



Transmissão de unidade económica: alguns problemas de sucessão de leis

David Carvalho Martins¹

1. A transmissão de unidade económica

A transmissão de unidades económicas é uma realidade milenar na atividade comercial que produz efeitos laborais. Os comerciantes (i) compram e vendem *empresas, estabelecimentos* ou *unidades de negócio*, como por exemplo, fábricas, restaurantes, supermercados ou cinemas, (ii) realizam fusões e cisões, (iii) externalizam áreas de atividade ou de negócios para *empresas* especializadas (v.g. *outsourcing* de serviços de vigilância, de limpeza, de contabilidade, de gestão de recursos humanos, de tecnologias de informação, de cibersegurança e de privacidade) e (iv) internalizam certos sectores de atividade (v.g. exploração da cantina ou refeitório, serviços de limpeza, de contabilidade ou de estafetas). Estas transmissões podem ser diretas – isto é, entre dois ou mais comerciantes –, indiretas – ou seja, entre prestadores de serviços, mas com a intervenção do beneficiário da atividade (v.g. concurso, público ou privado, para a prestação de serviço de sistemas de informação) –,

¹ Advogado, assistente convidado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, mestre em Direito, doutorando na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, associado fundador e presidente da AJJ – Associação de Jovens Juslaboralistas, coordenador da Secção Europeia de *Young Scholars* da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e da Segurança Social.



ou reversões.

Historicamente, por força da teoria da empresa, os trabalhadores seguem o destino das unidades económicas às quais se encontravam afetos.

Trata-se de um fenómeno transversal a todos os tipos de empresas que convoca, quase invariavelmente, a aplicação do Direito do trabalho².

Este ramo do Direito vive, embora de forma não exclusiva, uma tensão permanente: as normas são concebidas para um modelo de médias ou grandes empresas, próximas, inspiradas ou influenciadas pelo *fordismo*, mas aplicam-se a todos os tipos de organizações laborais, independentemente da sua dimensão, estrutura, dispersão geográfica ou temporal. É certo que, em homenagem ao princípio da igualdade, o Direito do trabalho simplifica e desonera o empregador em algumas áreas, atendendo à dimensão da empresa. Todavia, este *simplex laboral* não tem um alcance generalizado, nomeadamente para as nano e microempresas, as quais são predominantes no tecido empresarial português. Dir-se-á que a sua preponderância inviabiliza a criação de um Direito do trabalho a duas velocidades – um para as pequenas, médias e grandes empresas e outro para as nano e microempresas – porque o Direito do trabalho *de exceção*, destinado às nano ou microempresas tornar-se-ia a regra, desprotegendo um conjunto muito significativo de trabalhadores; por outro lado, criaria um

² O art 100.º, n.º1, do Código do Trabalho, apresenta as definições de micro, pequena, média e grande empresa. Podemos falar, ainda, de nanoempresas, isto é, aquelas que têm até seis trabalhadores (art. 127.º, n.º 1, al. k), do Código do Trabalho.



desincentivo ao crescimento e desenvolvimento das organizações laborais. Este debate deve seguir o seu caminho.

2. A Lei n.º 14/2018, de 19 de março

O regime jurídico-laboral de transmissão de unidade económica – foi profundamente alterado pela Lei n.º 14/2018, de 19.3.2018, a qual (i) modificou a noção de unidade económica, (ii) criou um direito de oposição com efeitos alternativos, (iii) mudou o procedimento, através do reforço do papel da Administração Pública, do alargamento do prazo e da redefinição dos deveres de informação e consulta, (iv) ampliou a responsabilidade solidária e (v) intensificou o efeito de manutenção das condições de trabalho. Se antes já era verdade, agora é indiscutível: as operações tipicamente comerciais de transação de unidades de negócio não podem esquecer ou subvalorizar a relevância do Direito do trabalho.

Estas alterações acima referidas entraram em vigor no dia seguinte ao da publicação da lei (art. 4.º da Lei n.º 14/2018) – o que constitui uma derrogação quase extrema do prazo supletivo de *vacatio legis* (art. 5.º, n.º 2, do Código Civil) – sem qualquer regra de direito transitório formal ou material.

Dito de outro modo, as modificações foram introduzidas de forma abrupta, sem cuidar dos procedimentos de transmissão (i) em curso ou (ii) concluídos em data anterior, mas cujos efeitos podiam estar em curso na data da entrada em vigor da lei nova (“LN”) ou ser produzidos em momento posterior.

Não podemos acompanhar esta solução. Perante modificações



profundas e significativas, devia ter sido concedido um período de tempo suficiente para assegurar a adaptação ao novo regime e aos seus efeitos nos fenómenos de reestruturação e de descentralização empresarial. Dir-se-á que a entrada em vigor no dia seguinte ao da publicação justificava-se por motivos de urgência, isto é, para aplicação a transmissões em curso e, desse modo, proteger os trabalhadores. Ainda que se admitisse a procedência deste argumento, não se compreenderia a ausência de direito transitório para regular o alcance da retroatividade ou da retroconexão. A eliminação (quase) total do período de *vacatio legis* seria, eventualmente, aceitável perante uma situação de urgência inadiável ou de risco de frustração dos objetivos da lei. Salvo melhor opinião, não era o caso. Dir-se-á, ainda, que o caso *Altice* exigia a intervenção do legislador, designadamente para responder às (supostas) insuficiências da Autoridade para as Condições do Trabalho³. Este argumento deve ser rebatido. O legislador deve, na medida do possível, abster-se de legislar para um caso concreto, sem cuidar dos seus reflexos e efeitos globais. Por outro lado, a opção seguida cria incerteza e insegurança jurídicas no que toca aos pressupostos (*v.g.* o conceito de unidade económica), ao procedimento (*v.g.* direito de oposição e deveres de informação e comunicação) e aos efeitos (*v.g.* alargamento da responsabilidade solidária e manutenção do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho).

Esta *agressividade* legislativa tem particular relevância para as nano, micro e pequenas empresas, as quais tiveram de se adaptar

³ Dois dos quatro projetos de lei originários faziam menção ao caso *Altice*: cfr. Projeto de Lei n.º 587/XIII/2.^a e Projeto de Lei n.º 600/XII/2, disponíveis em <http://www.parlamento.pt/>, último acesso em 15.09.2018.



e, seguramente, correram riscos desnecessários.

Com efeito, o instituto da transmissão da unidade económica (arts. 285.º a 287.º e 498.º do Código do Trabalho), antes e depois da reforma introduzida pela Lei n.º 14/2018, de 19.3, não atendeu às particularidades da dimensão (exígua) de certas organizações laborais⁴. Por isso, fica a questão de saber se se justifica uma solução única – particularmente, após a referida reforma – para regular a transmissão de (i) um quiosque de jornais e revistas, (ii) um táxi, (iii) um *tuk-tuk*, (iv) uma pastelaria, (v) um restaurante, (vi) uma cadeia de lojas de roupa, de supermercados ou (vii) serviços de suporte (v.g. contabilidade, gestão de recursos humanos, *marketing* e comunicação) de uma organização multinacional. Não nos podemos esquecer que as nano ou microempresas não dispõem, em regra, de recursos financeiros e económicos que permitam aceder a aconselhamento jurídico diário, ou pelo menos, regular e permanente; por outro lado, certas operações não têm sequer relevância económica suficiente para cobrir os custos ou dívidas pré-existentes⁵.

A Lei n.º 14/2018 criou um espaço de incerteza e de insegurança

⁴ Sobre a aplicação do instituto, cfr. CARVALHO MARTINS, D. (2018) “Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling”, *European Labour Law Journal*, Vol. 9, p. 25-33, CARVALHO MARTINS, D. (2013) *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Almedina, p. 29, 292-313, 354-355.

⁵ Sobre o novo regime, cfr. LEAL AMADO, J. (2018), “Transmissão da empresa e contrato de trabalho”, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.º 4010, pp. 290-300, CARVALHO MARTINS, D. (2018) “Novo regime da transmissão de unidade económica: algumas notas”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, p. 117-158 (no prelo).



nas transmissões de unidades económicas (diretas, indiretas e reversões). Neste trabalho, propomos algumas pistas para determinar as consequências da sua entrada em vigor a partir de um caso de transmissão direta ocorrida em data anterior.

3. A transmissão direta anterior à data da entrada em vigor

Coloca-se a questão de saber se uma transmissão direta ocorrida em momento anterior à entrada em vigor da Lei n.º 14/2018 será regulado pela lei antiga (“LA”) ou pela LN⁶ – ou, por outras palavras, devemos apurar os respetivos âmbitos de aplicação (ou de competência) –, tendo presente (i) o confronto entre os interesses de estabilidade (aplicação da LA) e de adaptação (aplicação da LN)⁷ e (ii) a inexistência de qualquer regra especial direito transitório.

Numa primeira aproximação, devemos distinguir entre (i) constituição (requisitos de validade, substancial e formal, factos constitutivos) e (ii) conteúdo das situações jurídicas que subsistam à data da entrada em vigor da LN. Em termos gerais, no primeiro caso, aplica-se a lei do momento da constituição; e, no segundo caso, aplica-se imediatamente a LN quanto ao futuro desse conteúdo e seus efeitos⁸.

⁶ Cfr. BAPTISTA MACHADO, J. (24.ª reimp., 2017) *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Almedina, p. 231.

⁷ Cfr. TEIXEIRA DE SOUSA, M. (2012) *Introdução ao Direito*, pp. 281-282, e OLIVEIRA ASCENSÃO, J. (13.ª ed., 2016) *O Direito – Introdução e Teoria Geral*, Almedina, pp. 551-552.

⁸ Cfr. Baptista Machado, J. (24.ª reimp., 2017) p. 234.



A LN pode referir-se a factos jurídicos, instantâneos ou duradouros, e a efeitos jurídicos, instantâneos ou situações jurídicas⁹. Ora, a transmissão da unidade económica compreende:

- a) Factos instantâneos ou de verificação instantânea: os pressupostos positivos e negativos (cfr. *supra*);
- b) Factos duradouros: o decurso do prazo de responsabilidade solidária;
- c) Efeitos jurídicos instantâneos ou consequências momentâneas de factos jurídicos: (i) a transmissão automática – e imperativa para o cedente e para o cessionário – da posição jurídica de empregador, (ii) a proteção do trabalhador contra despedimentos fundados exclusivamente na transmissão da unidade económica e (iii) o nascimento de deveres de informação; e
- d) Situações jurídicas ou consequências duradouras de factos jurídicos: manutenção temporária do IRCT e prorrogação do mandato dos representantes dos trabalhadores.

Em abstrato, a LN poderia atuar sobre (i) factos instantâneos ou de verificação instantânea (*v.g.* a noção de unidade económica é fundamental para a verificação do primeiro pressuposto positivo e o “novo” direito de oposição releva para a concretização do terceiro pressuposto negativo¹⁰), (ii) factos duradouros (o decurso dos prazos de responsabilidade solidária), (iii) efeitos jurídicos instantâneos ou consequências momentâneas de factos jurídicos (a redefinição dos deveres de informação e consulta), e (iv) situações

⁹ Cfr. TEIXEIRA DE SOUSA, M. (2012) pp. 280-281.

¹⁰ Neste ponto, poderá ser incluída a observância do novo procedimento.



jurídicas ou consequências duradouras de factos jurídicos (intensificação da manutenção dos efeitos do IRCT aplicável à data da transmissão). Vejamos.

Os factos jurídicos – i.e. factos a que a lei associa efeitos jurídicos – são apreciados à luz da norma que está em vigor no momento da sua ocorrência e que a *lei só dispõe para o futuro* (princípio da irretroatividade ou da aplicação imediata da LN), ficando ressalvados os factos e efeitos produzidos à luz da LA (art. 12.º, n.º 1, primeira parte, do CC)^{11/12}. A norma será, destarte, critério de orientação de condutas, bem como de decisão¹³, visto que pode nortear as condutas que ocorram depois da sua entrada em vigor. A LN regula, nesse sentido, (i) os factos jurídicos que ocorram após a sua entrada em vigor e (ii) os factos duradouros que se iniciaram na vigência da LA e que se mantenham na data da entrada em vigor da LN¹⁴. Daqui resulta que a LN é aplicável às transmissões ocorridas após o dia 20.3.2018, mas também ao alargamento do prazo da responsabilidade solidária (art. 285.º, n.º 6, do CT)¹⁵. Devemos

¹¹ Cfr. CASTRO MENDES, J. (1994) *Introdução ao Direito*, PF Lisboa, p. 253, e BAPTISTA MACHADO, J. (24.ª reimp., 2017) p. 227, nota de rodapé n.º 2.

¹² Podemos identificar quatro graus de retroatividade: (i) ordinária; (ii) agravada; (iii), quase-extrema; e (iv) extrema (cfr., embora com diferenças, OLIVEIRA ASCENSÃO, J. (13.ª ed., 2016) pp. 566-567, e TEIXEIRA DE SOUSA, M. (2012) p. 294).

¹³ Cfr. BAPTISTA MACHADO, J. (24.ª reimp., 2017) p. 225).

¹⁴ Cfr. Teixeira de Sousa, M. (2012) p. 285.

¹⁵ Considerando que o decurso do prazo tem natureza constitutiva (ou extintiva) da situação jurídica, se aquele estava em curso no momento da entrada em vigor da LN, a situação jurídica não estava constituída (ou extinta) e, por isso, compete à LN regular a sua constituição (ou extinção) (BAPTISTA MACHADO, J. (24.ª reimp., 2017) p. 243). Esta solução coincide com o princípio da aplicação imediata da LN (TEIXEIRA DE SOUSA, M. (2012) p. 297).



atender, igualmente, à norma especial sobre prazos (art. 297.º do CC): a LN é competente, mas deve tomar-se em consideração o decurso do prazo anterior a 20.3.2018.

A aplicação imediata da LN cobre, também, os efeitos instantâneos que se produzam, se modifiquem ou se extingam, após a sua entrada em vigor¹⁶. Todavia, esta solução pode não ter aplicação no caso concreto, na medida em que os efeitos instantâneos decorrentes da transmissão da unidade económica produziram-se aquando da verificação dos pressupostos positivos e da não verificação de qualquer pressuposto negativo (22.7.2017), designadamente a mudança da posição jurídica de empregador (efeito-chave – instantâneo - do instituto).

A LN é, de igual modo, competente quando o conteúdo da situação jurídica não é conformado pelo facto jurídico que lhe subjaz, ou seja, quando a LN dispõe diretamente sobre o conteúdo da situação jurídica, abstraindo-se do facto que lhe deu origem (art. 12.º, n.º 2, segunda parte, do CC)^{17/18}. Esta hipótese abrange os

¹⁶ Cfr. Teixeira de Sousa, M. (2012) p. 286.

¹⁷ Cfr. Baptista Machado, J. (24.ª reimp., 2017) p. 233, Teixeira de Sousa, M. (2012) pp. 284-286.

¹⁸ Nem sempre é fácil distinguir entre (i) normas que dispõem sobre factos e (ii) normas que dispõem diretamente sobre o conteúdo de situações jurídicas sem abstrair do facto constitutivo. Os direitos e obrigações criados no âmbito da autonomia privada – ou compreendidas no espaço concedido pela LN através de normas supletivas ou interpretativas – devem atender ao facto jurídico constitutivo, isto é, ao contrato respetivo (BAPTISTA MACHADO, J. (24.ª reimp., 2017) p. 233) e, por conseguinte, ao momento da sua celebração entre as partes. Dito de outro modo, o título constitutivo modela a situação jurídica quando o conteúdo desta varia de acordo com aquele (v.g. o conteúdo, definido pelas partes, de um contrato de comodato ou de mútuo determina os correspondentes



casos de determinação do conteúdo da situação jurídica por lei (*v.g.* situações jurídicas familiares ou reais e estado civil), visto que este é independente do facto que lhe deu origem (*v.g.* casamento, filiação, anomalia psíquica, maioridade, entre outros)¹⁹. Por outras palavras, o título constitutivo não modela a situação jurídica sempre que o seu conteúdo seja independente do respetivo título (*v.g.* o conteúdo do direito de propriedade não se altera em função do título aquisitivo: compra e venda, testamento ou usucapião)²⁰. Por conseguinte, a LN é aplicável às situações jurídicas em curso e àquelas que se constituírem após a sua entrada em vigor (art. 12.º, n.º 2, segunda parte, do CC).

Este conjunto de preposições pode conduzir ao seguinte quadro:

- a) Regime jurídico geral das pessoas e dos bens (estatutos pessoal e real, incluindo certos princípios fundamentais de direito económico e social): LN;
- b) Regime jurídico dos contratos (estatuto do contrato), na parte em que não conflitue com regras imperativas dos estatutos pessoal e real: lei vigente no momento da celebração do contrato²¹;
- c) Responsabilidade extracontratual (por facto ilícito, pelo risco ou por facto lícito): lei vigente no momento da prática do

direitos e deveres; os efeitos do não cumprimento ou do cumprimento defeituoso do contrato; os efeitos de uma conduta ilícita) (TEIXEIRA DE SOUSA, M. (2012) pp. 285 e 288).

¹⁹ Cfr. Castro Mendes, J. (1994) p. 254.

²⁰ Cfr. Teixeira de Sousa, M. (2012) p. 285.

²¹ Cfr. BAPTISTA MACHADO, J. (24.ª reimp., 2017) pp. 241-242.



facto gerador da responsabilidade²²;

- d) Regime jurídico do contrato de trabalho, pelo menos na parte que é fixada por normas gerais e abstratas, independentemente do contrato de trabalho celebrado pelas partes: LN²³.

Por seu lado, a LA mantém a competência para reger (i) as condições de validade, substancial ou formal, de quaisquer factos jurídicos e (ii) o conteúdo de situações jurídicas que não se possam abstrair do seu título constitutivo art. 12.º, n.º 2, primeira parte, do CC).

Na primeira hipótese, a LN que incida sobre requisitos de validade – de existência e de eficácia²⁴ –, em caso de dúvida, só dispõe para o futuro²⁵, isto é, só visa os factos que ocorram após a sua entrada em vigor (i.e., 20.3.2018)²⁶, mantendo-se a competência da LA para os factos anteriores à LN (sobrevigência)²⁷.

A transmissão da unidade económica em apreço constituiu-se ao abrigo da LA, porque antes da entrada em vigor da LN (i) verificaram-se os pressupostos positivos, (ii) não se registaram os pressupostos negativos (cfr. *supra*) e (iii) foi observado o procedimento previsto nessa altura. Deste modo, as normas da LN

²² Cfr. Baptista Machado, J. (24.ª reimp., 2017) p. 234.

²³ Cfr. Castro Mendes, J. (1994) p. 254.

²⁴ Cfr. OLIVEIRA ASCENSÃO, J. (13.ª ed., 2016) p. 560, nota de rodapé 899.

²⁵ Cfr. Baptista Machado, J. (24.ª reimp., 2017) p. 233.

²⁶ Em caso de dúvida *significa que, se a situação tiver uma solução categórica, se aplica tal solução; se não a tiver, se a ambiguidade se mantiver, aplica-se a regra subsidiária legal* (OLIVEIRA ASCENSÃO, J. (13.ª ed., 2016) p. 559).

²⁷ Cfr. TEIXEIRA DE SOUSA, M. (2012) pp. 284-287.



relativas aos pressupostos, positivos e negativos, só podem ser aplicadas às transmissões ocorridas após o dia 20.3.2018.

Na segunda hipótese, o título constitutivo conforma a situação jurídica quando o conteúdo desta varia de acordo com aquele (*v.g.* o conteúdo, definido pelas partes, de um contrato de comodato ou de mútuo determina os correspondentes direitos e deveres; os efeitos do não cumprimento ou do cumprimento defeituoso do contrato; os efeitos de uma conduta ilícita)²⁸. Nesta situação, a LA mantém a competência para reger a conduta das partes (art. 12.º, n.º 2, primeira parte, do CC).

Chegados a este ponto, devemos definir a competência da LA ou da LN para reger as situações jurídicas ou consequências duradouras da transmissão da unidade económica, isto é, a manutenção temporária do IRCT e a prorrogação do mandato dos representantes dos trabalhadores.

Poder-se-ia sustentar que a transmissão da unidade económica é regida exclusivamente pela LA, porque teve lugar antes da entrada em vigor da LN. Contudo, o princípio da aplicação imediata da LN pode ter influência, nomeadamente, nos factos jurídicos que se tenham iniciado na vigência da LA e que ainda estejam em curso no início da vigência da LN (o decurso do prazo na responsabilidade solidária, como vimos acima) e nas situações jurídicas que se tenham constituído na vigência da LA e que não se tenham extinguido antes da entrada em vigor da LN (*v.g.* intensificação da manutenção dos efeitos do IRCT aplicável à data da transmissão)²⁹. Suscitam-se, assim, as questões de saber se o regime aplicável à

²⁸ Cfr. TEIXEIRA DE SOUSA, M. (2012) pp. 285 e 288.

²⁹ Cfr. TEIXEIRA DE SOUSA, M. (2012) pp. 281-282.



manutenção dos efeitos do IRCT abstrai-se, ou não, do respetivo facto constitutivo e qual é o facto constitutivo relevante.

O instituto assenta num princípio de irrelevância do ato jurídico que subjaz à transmissão da unidade económica. Desde cedo, RAÚL VENTURA defendeu uma interpretação ampla dos conceitos legais de transferência de exploração e de trespasse do estabelecimento para incluir os casos em que a utilidade económica da exploração era transmitida para outrem, independentemente da transmissão da propriedade. Deste modo, a transmissão ou aquisição derivada de uma exploração comercial ou industrial podia ter na sua base qualquer facto jurídico que implicasse a passagem da utilidade económica da exploração para outrem. Segundo o Autor, o instituto era aplicável, nomeadamente, aos casos (i) de transmissão *inter vivos* e *mortis causa*, (ii) de constituição de direitos reais, (iii) de locação, (iv) de transmissão do estabelecimento resultantes da lei ou impostas ao empresário, nomeadamente por decisão judicial³⁰. Este entendimento mantém integral atualidade³¹.

³⁰ Cfr. VENTURA, R. (1950) “Extinção das relações jurídicas de trabalho”, *ROA*, n.ºs 1 e 2, pp. 293-294, e VENTURA, R. (2003) “Lições de Direito do Trabalho”, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura* (separata), Coimbra editora, pp. 610-611. *Vide*, ainda, CARVALHO MARTINS, D. (2013) pp. 216-240.

³¹ Segundo FRANCESCO BUFFA e GIUSEPPE DE LUCIA, é irrelevante o meio técnico-jurídico através do qual se dá a transmissão da unidade económica de uma pessoa para outra; pode resultar de um ato ou de uma pluralidade de contratos celebrados entre cedente e cessionário ou entre estes e um terceiro; sendo essencial para a aplicabilidade do instituto a modificação na titularidade ou na exploração da unidade económica, independentemente da propriedade dos bens afetados, e a continuidade da atividade após a transmissão (BUFFA, F. / DE LUCIA, G. (2006) *Il laboratore nel trasferimento di azienda*, Halley, pp. 34-36 e 38). O TJ considera o instituto aplicável a todas as situações de mudança, no âmbito de



Ora, como referimos acima, a atuação do instituto depende da verificação de pressupostos positivos cumulativos e da não ocorrência de qualquer pressuposto negativo. Pelo que não podemos olhar unicamente para os negócios jurídicos celebrados entre o cedente e o cessionário, os quais, por si só, não podem ser considerados, ainda que conjuntamente, como título constitutivo dos efeitos laborais decorrentes da transmissão da unidade económica. Ao invés, o título constitutivo destes efeitos laborais tem natureza complexa, porque abrange a verificação cumulativa dos pressupostos positivos e a não ocorrência de qualquer pressuposto negativo.

Neste passo, coloca-se a questão de saber se o conteúdo coletivo³² – em particular, a manutenção dos efeitos do IRCT aplicável à data da transmissão – se abstrai deste título constitutivo complexo. A favor da abstração jogam os argumentos (i) da natureza imperativa, (ii) da aplicação ao contrato de trabalho da lei que vigorar em cada momento e (iii) das preocupações de ordem económica ou social (v.g. o aumento da proteção dos trabalhadores em caso de transmissão de unidade económica). Em sentido contrário, depõem as razões (i) da estabilidade, (ii) do carácter temporário da manutenção dos efeitos do IRCT aplicável ao cedente

relações contratuais, da pessoa singular ou coletiva responsável pela exploração da unidade económica que contrai as obrigações de empregador relativamente aos trabalhadores afetos à referida unidade económica, independentemente da existência de relações contratuais diretas entre o cedente e o cessionário ou da transmissão da propriedade da unidade económica (CARVALHO MARTINS, D. (2013) pp. 220 e fontes citadas).

³² O conteúdo individual é de verificação instantânea e encontra-se integralmente regulado pela LA. Todavia, não se confunde com o regime aplicável ao contrato de trabalho, o qual é, em regra, regido pela lei que vigorar em cada momento.



e, ainda, (iii) do princípio de proteção da confiança e o do direito fundamental de livre iniciativa económica e de organização da empresa. Vejamos.

Ainda que se aceite que (i) a norma constante do art. 498.º do CT tem natureza imperativa, (ii) o contrato de trabalho é regulado pela lei que vigorar em cada momento, e que (iii) três dos quatro projetos de lei que estão na origem da Lei n.º 14/2018 se referiam, direta ou indiretamente, a comportamentos (no seu entender) fraudulentos (em curso)³³, parece-nos que os efeitos coletivos não se podem abstrair do respetivo título constitutivo, isto é, só são produzidos porque ocorreu uma transmissão de unidade económica.

Entre nós, vigora o princípio da filiação, nos termos do qual a convenção coletiva de trabalho é aplicável aos empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante (art. 496.º, n.º 1, do CT). Fora desses casos, a convenção coletiva de trabalho pode ser aplicável a não filiados, por força de portaria de extensão (art. 514.º, n.º 1, do CT), de escolha das partes (art. 497.º, n.º 1, do CT) e de transmissão da unidade económica (art. 498.º, n.º 1, do CT). Acresce que a *extensão* (temporal, mas também pessoal e geográfica) da convenção coletiva de trabalho tem alcance distinto em função do respetivo título. No primeiro caso, permanece enquanto vigorar a portaria de extensão; no segundo caso,

³³ Cfr. <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleDiplomaAprovado.aspx?BID=20678> (consultado em 3.8.2018). Não deixa de ser curioso que esses três projetos de lei previam 5 dias de *vacatio legis*, mas o projeto, à primeira vista, menos condicionado pelas circunstâncias, consagrou a entrada em vigor no dia seguinte ao da publicação.



mantém-se até ao final da vigência da convenção ou, na ausência de prazo, durante pelo menos um ano, sem prejuízo do poder do trabalhador de revogar a escolha (art. 497.º, n.ºs 2 a 4, do CT); no terceiro caso, é aplicável até ao termo do respetivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se entretanto outro IRCT negocial passar a aplicar-se ao cessionário (art. 498.º, n.º 1, do CT)³⁴.

Por isso, à imagem do que sucede com o efeito-chave individual (transmissão da posição jurídica de empregador), o efeito coletivo primordial (a manutenção temporária do IRCT) não se abstrai do respetivo título constitutivo complexo: a transmissão da unidade económica. Esta solução é, ainda, suportada pelo interesse da estabilidade e da previsibilidade (princípio da tutela da confiança): a decisão de assumir uma unidade económica – por transmissão direta, indireta ou por reversão – deve assentar no regime jurídico que se encontra em vigor no momento da verificação do título constitutivo complexo³⁵. Por outro lado, a manutenção dos efeitos do IRCT aplicável ao cedente está sujeita a um duplo termo resolutivo alternativo (prazo de vigência do IRCT ou 12 meses) e a uma condição resolutiva (aplicação de outro IRCT negocial ao cessionário). Dito de outro modo, não existe uma expectativa legítima de manutenção duradoura do IRCT aplicável ao cessionário. Mais: o princípio da continuidade das situações

³⁴ Cfr. § 3.5. *infra*.

³⁵ Isto não prejudica, nem afeta, a aplicação de um novo conteúdo ao contrato de trabalho emergente de uma LN ou a aplicação de um IRCT negocial ao cessionário que harmonize as condições de trabalho, na parte não coberta, por exemplo, pela irredutibilidade da retribuição ou pelo princípio do *pacta sunt servanda*.



jurídicas pode conduzir à aplicação da LN apenas às situações jurídicas constituídas após a sua entrada em vigor, nomeadamente quando a LN introduz alterações significativas no conteúdo da situação jurídica. Ora, a Lei n.º 14/2018 introduziu um regime de sobrevivência que, à partida, pode *petrificar* os efeitos do IRCT aplicável ao cedente (novo art. 498.º, n.º 2, do Código do Trabalho). Finalmente, o princípio de proteção da confiança (art. 2.º da CRP) e o direito fundamental de livre iniciativa económica e de organização da empresa (art. 61.º, n.º 1, da CRP) depõem no sentido de a LN não poder coartar ou restringir o direito de adaptação e de harmonização das condições de trabalho no espaço que era concedido pela LA ao cessionário, sob pena de violação do disposto no art. 18.º, n.º 3, da CRP³⁶.

Em suma:

- a) São regulados pela LA (i) os pressupostos, positivos e negativos, do instituto, (ii) os efeitos jurídicos instantâneos decorrentes da transmissão da unidade económica (a transmissão automática – e imperativa para o cedente e para o cessionário – da posição jurídica de empregador, a proteção do trabalhador contra despedimentos fundados exclusivamente na transmissão da unidade económica e os deveres de informação), e (iii) as situações jurídicas que não se abstraiam do título constitutivo complexo (v.g. a manutenção temporária do IRCT);
- b) Por seu lado, a LN é aplicável ao alargamento do prazo da responsabilidade solidária (art. 285.º, n.º 6, do CT), mas

³⁶ Com as necessárias adaptações, cfr. TEIXEIRA DE SOUSA, M. (2012) pp. 295-296.



considera-se o decurso do prazo anterior a 20.3.2018.

4. Notas finais

A transmissão de unidade económica pode assumir uma de três modalidades: direta, indireta e reversão. Neste trabalho cuidámos apenas da transmissão direta, a qual é, em regra, precedida de negociações, de auditorias ou de concursos, que se prolongam no tempo; por outro lado, produz efeitos duradouros. Os problemas criados pela LN deveriam ter merecido uma *vacatio legis* mais alargada – idealmente, pelo menos, um mês – e a regulação dos conflitos de leis através de regras transitórias especiais. Basta atender ao facto de, decorridos mais de cinco meses desde a sua entrada em vigor, ainda persistirem dúvidas que podem prejudicar, em particular, empregadores e trabalhadores. A solução em apreço pode colocar, assim, em crise o princípio da tutela da confiança e a liberdade de iniciativa económica. Deixaremos para outra oportunidade a abordagem dos problemas associados, designadamente, à transmissão indireta.

David Carvalho Martins