



Inês Jones Gomes

**O direito de oposição dos trabalhadores na transmissão indireta – a
(in) aplicabilidade do regime laboral à venda de participações sociais**

Sob a orientação do Professor Doutor Miguel de Azevedo Moura

março de 2025

O direito de oposição dos trabalhadores na transmissão indireta – a (in) aplicabilidade do regime laboral à venda de participações sociais

Declaração antiplágio

Declaro, sob minha honra, que o trabalho apresentado é da minha autoria e que a utilização de contribuições ou de textos alheios se encontra devidamente referenciada.

Agradecimentos

Dedico esta tese com todo o meu coração aos pilares que me sustentaram ao longo deste percurso.

Aos meus pais, pelo amor incondicional, apoio incansável e uma confiança sem medida. Mesmo quando eu não acreditei em mim.

Aos meus avós, Avô Luís, Avó Augusta, Avô Pedro e Avó Beta, cuja sabedoria e carinho me acompanharam em cada passo. Em especial ao meu Avô Pedro. Teria muito orgulho na sua "neta mais linda".

Ao meu grupo de amigos que, sem saberem, foram muitas vezes casa e colo. Às minhas amigas, Joana, Júlia e Maria, que são o meu refúgio e estão sempre a meu lado. É amor.

E, por fim, às minhas colegas e amigas de escritório, por toda a motivação e amizade. Sou agradecida por cada palavra.

Com gratidão e amor, este trabalho é também vosso.

Lista de abreviaturas

CIRE – Código de Insolvência e Recuperação de Empresas

CC – Código Civil

CSC – Código das Sociedades Comerciais

Cit. – Citado

Ob. Cit. – Obra citada

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

CT – Código do Trabalho

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TJ – Tribunal de Justiça

Ac. – Acórdão

EM – Estados-Membros

TRE – Tribunal da Relação de Évora

O direito de oposição dos trabalhadores na transmissão indireta – a (in) aplicabilidade do regime laboral à venda de participações sociais

Declaração de número de caracteres

O corpo desta dissertação apresenta, incluindo espaços e notas, um total de 106 549 caracteres.

Resumo

A presente dissertação analisa a aplicabilidade do regime jurídico da transmissão de empresas às situações de transmissão indireta, concretamente através da alienação de participações sociais. As legislações europeia e nacional apelam à continuidade das relações laborais em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento ou de parte de empresa ou parte de estabelecimento, mas a sua extensão à transmissão de participações sociais é uma questão pouco esclarecida, mais ainda quanto ao direito de oposição dos trabalhadores. A transmissão indireta tem a capacidade de, em certos casos, produzir efeitos equiparáveis ao de uma transmissão direta, mas a ausência de uma regulamentação específica gera alguma incerteza. E, em particular, quando há uma alteração significativa no controlo e na estrutura societária que impacte severamente as condições de trabalho dos trabalhadores que para aquela unidade económica prestam o seu serviço, todas estas inseguranças ganham outra dimensão. Nestas situações, a aplicação do regime juslaboral e o exercício do direito de oposição adquirem particular relevância, exigindo uma análise das suas principais implicações.

Palavras-chave: transmissão de empresas; transmissão direta e indireta; alienação de participações sociais; equiparação; desconsideração da personalidade jurídica; regime juslaboral; Diretiva 2001/23/CE; Lei n.º 14/2018 de 19 de março; direito de oposição do trabalhador.

Abstract

This dissertation examines the applicability of the legal framework governing business transfers to cases of share deals, specifically through the sale of company shares. European and national legislation provides for the continuity of employment relationships in the event of a transfer of an undertaking, establishment or part thereof. However, the extent to which these provisions apply to the transfer of shares in a company remains unclear, in particular as regards the right of employees to object. Share deals may, in certain circumstances, have effects comparable to those of asset deals, but the absence of specific rules inevitably creates legal uncertainty. The issue becomes even more complex when there is a significant change in the control and structure of the undertaking, which has a major impact on the working conditions of the employees linked to the economic unit. In such cases, the application of labour law provisions and the exercise of the right to object become particularly relevant and require an analysis of their main legal implications.

Keywords: business transfer; asset and share deals; sale of shares; equivalence; disregard of legal personality; labour law framework; Directive 2001/23/EC; Law No. 14/2018 of 19 March; employees' right to object.

Introdução

A corrente compra e venda de sociedades enfrenta a possibilidade de ser equiparada a uma compra e venda da própria sociedade, dotada de personalidade jurídica e com património próprio. Esta hipótese que suscita várias questões, nomeadamente saber se as sociedades comerciais podem constituir um objeto jurídico ou receber atribuição jurídica decorre, inegavelmente, da factualidade económica em que é comum um mercado de negócio de compra e venda de sociedades, fruto da globalização do capitalismo de base tecnológica. Se, no passado, o empresário individual era o centro da economia e da capacidade de gerar trabalho, hoje esse papel pertence à pessoa coletiva, que assume o protagonismo do sistema económico.

Além da perspetiva societária, esta realidade levanta importantes questões laborais, desde logo no que toca à aplicação do regime de transmissão de unidade económica a situações de transmissão indireta de empresa, concretamente através da venda de participações sociais. Assim, procuramos debruçar-nos (e interrogamo-nos) sobre a possibilidade de o mecanismo de transmissão automática da posição de empregador se estender aos casos em que o controlo da sociedade comercial muda de mãos por via da alienação da totalidade ou maioria do capital social, tendo em conta os princípios fundamentais de liberdade contratual e de proteção do trabalhador.

Para além disso, abordamos ainda os fundamentos e os limites da desconsideração da personalidade coletiva na transmissão indireta de empresas e com base numa análise crítica da legislação, doutrina e jurisprudência, pretendemos clarificar a viabilidade da equiparação da venda de participações sociais à venda da empresa, garantindo os direitos dos trabalhadores e evitando práticas abusivas por parte das suas entidades empregadoras.

O foco é a construção jurídica possível (e não fictícia, diga-se) da compra e venda com transmissão total das participações sociais. Dividir-se-á a análise em: **(i)** objeto desta compra e venda; **(ii)** os regimes convencionais de transmissão de empresa ou estabelecimento; **(iii)** a compra e venda de participações sociais como uma compra e venda de empresa; e **(iv)** a aplicação do regime jus laboral da transmissão da empresa ou estabelecimento.

I. Objeto da compra e venda de participações sociais

As quotas ou ações podem ser o objeto de que falamos. As participações sociais, à semelhança de qualquer outro bem, são suscetíveis de ser transmitidas e visam o interesse social daqueles que têm o controlo da sociedade. Entende, no entanto, Henrique Mesquita¹ que somente existindo uma alienação de parte destas participações sociais, é que elas poderão ser consideradas objeto deste contrato atípico, porque havendo uma alienação representativa da totalidade ou da maioria do capital social poderá falar-se num caso de despersonalização da pessoa coletiva². Mas o contrário também é verdade³: para certos efeitos, como seja a aplicação do regime de coisas defeituosas, da obrigação de não concorrência ou o direito de preferência do senhorio no local arrendado, a transmissão de participações sociais poderá ser equiparada à venda da respetiva empresa, uma vez que envolve, necessariamente, também a passagem de domínio e de controlo societário para o novo adquirente que passa a ter um poder de gestão⁴.

Note-se que o que o comprador destas participações sociais pretende, na generalidade das situações, é a empresa propriamente dita e tudo o que ela encerra. É neste contexto que o tema é abordado, no plano doutrinal, como uma transmissão de empresa, afigurando-se a distinção entre *Asset Deals* (transmissão direta) e *Share Deals* (transmissão indireta) importante no seio desta matéria⁵. Assim, à questão “poderão as sociedades comerciais ser objeto jurídico?”, a resposta passará pela confirmação de que se a sociedade comercial é dotada de personalidade jurídica, não poderá nunca ser objeto do tráfego jurídico. E se não pode ser objeto do tráfego jurídico, não poderá ser vista como um objeto jurídico e, logo, o seu capital social terá de ser transmitido de forma indireta. É daqui que resulta a transmissão indireta de empresa.

¹Henrique Mesquita, *Oferta pública de venda de ações e violação do dever de informar*, Coimbra Editora, 1996, p. 99 e ss.

² Dedicaremos um capítulo a este tema.

³Jorge Manuel Coutinho de Abreu, *Curso de Direito Comercial, II – Das Sociedades*, Coimbra, Almedina, 2021, p. 380 e ss.

⁴Independentemente do peso que aquelas quotas ou ações representam. É a chamada transmissão indireta ou *Share Deal*. Catarina Monteiro Pires, *Aquisição de empresas e de participações acionistas*, Coimbra, Almedina, 2019, p.14 e ss. e Jéssica Ferreira, “*Share deal e vícios no património da sociedade-alvo – Breves notas a propósito da tutela do adquirente*”, in *DSR* 19, 2018, p. 169-206.

⁵José Engrácia Antunes, *A empresa como objeto de negócios – “Asset deals” versus “share deals”*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, 2008, p. 722 e ss.

II. Os regimes convencionais de transmissão de empresa ou estabelecimento

No Código Comercial, no seu artigo 230.º, encontramos uma referência à empresa comercial, sem, contudo, descortinar um conceito uno da mesma. Várias são, aliás, as tentativas de chegar a um consenso sobre ela – *i.e.*, no artigo 5.º do CIRE tem-se que “considera-se empresa toda a organização de capital e de trabalho destinada ao exercício de qualquer atividade económica”, ou o Novo Regime Jurídico da Concorrência (Lei n.º 19/2012 de 8 de Maio), dispõe no n.º 1 do artigo 3.º que “considera-se empresa, para efeitos da presente lei, qualquer entidade que exerça uma atividade económica, independentemente do seu estatuto jurídico e do seu modo de financiamento.”. Quanto a isto, Paulo Olavo Cunha afirma que “em sentido lato, a empresa é a organização autónoma e intencional de meios apta à realização de uma finalidade útil”⁶.

É daqui que partiremos para uma breve análise sobre as formas de transmissão de empresas e dela para uma questão que ocupará parte da presente dissertação: a eventual alienação da totalidade ou maioria do capital social através da alienação de participações sociais, enquanto uma modalidade indireta e mediata que se pode confundir, em bom rigor, com um modo direto de se transmitir a empresa. E considerando-se esta possibilidade fáctica, terá de haver um regime jurídico garantístico dos direitos e interesses dos sujeitos intervenientes, sejam aqueles que participam diretamente no negócio de compra e venda – vendedor e comprador – sejam aqueles que se vêm afetados por uma transação desta complexidade – os trabalhadores, nomeadamente.

2.1. A transmissão de empresas; noção e modalidades

Em muitas passagens vemos uma empregabilidade das palavras “empresa” e “estabelecimento comercial” sem percebermos se elas se referem ao mesmo ou, se pelo contrário, representam realidades distintas. Jorge Manuel Coutinho de Abreu e Paulo Olavo Cunha consideram tratar-se de sinónimos, apontando também a lei para esse

⁶Paulo Olavo Cunha, *Lições de Direito Comercial*, Coimbra, Almedina, 2010, p. 53.

sentido⁷. Para este estudo, tomaremos em consideração as palavras desta doutrina, nos termos da qual, da empresa fazem parte o seu titular e o estabelecimento que a integra.

Segundo Engrácia Antunes, a empresa já nasceu condenada: é para ser circulada de mãos em mãos^{8 9} e gozando o empresário de uma liberdade de iniciativa económica, são diversos os modos que tem à sua disposição para transmitir o seu próprio negócio. A negociação empresarial complexou-se e a transmissão de empresa não mais se contenta com as formas convencionais de transmissão, passando a prever também uma transmissão indireta cuja grande diferença reside no objeto do negócio: enquanto o adquirente do estabelecimento assume uma realidade jurídica complexa, o adquirente das participações sociais fica com a titularidade de frações do capital social da sociedade que detém a empresa¹⁰ e que pode traduzir uma posição de controlo na governação societária.

Vejamos, de seguida, a forma direta e indireta de se transmitir uma empresa.

2.1.1. Transmissão direta e as suas modalidades

Partindo da análise de José Engrácia Antunes, “Constituindo a empresa uma realidade jurídica unitária e distinta de seus vários elementos componentes, os negócios que sobre ela recaem são também forçosamente distintos daqueles que possam porventura incidir sobre tais elementos individualmente considerados (...)”¹¹, podemos afirmar e concluir que a transmissão direta envolve também a passagem total dos elementos que a compõem e não apenas alguns deles.

⁷Jorge Manuel Coutinho De Abreu, *Curso de Direito Comercial, I – Introdução, Actos de Comércio, Comerciantes, Empresas, Sinais Distintivos*, Coimbra, Almedina, 2011, p. 213 e Paulo Olavo Cunha, *Direito das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2012, p. 6 e ss.

⁸ “Pode dizer-se que a empresa nasceu, de um certo modo, condenada a circular e a mudar de mãos.”, Cit., p. 715.

⁹ São múltiplas as razões que presidem a estas transmissões negociais de empresas. Desde logo, motivos de índole pessoal, como seja, a falta de condições para o empresário individual prosseguir com a sua exploração, ou motivos ligados à própria economia: da perspectiva do empresário individual ou coletivo, a perda de quota de mercado é um exemplo e do lado do adquirente o inverso, como seja o aumento de quota do mercado.

¹⁰António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, “*Compra e Venda de Empresa – A Venda de Participações Sociais como Venda de Empresa (Share Deal)*”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 3947, 2007, p. 686.

¹¹José Engrácia Antunes, Cit., p. 719.

Começaremos pelo trespasse, a modalidade típica e principal aquando da transferência da empresa na sua totalidade que se caracteriza pela transmissão da propriedade do estabelecimento por negócio *inter-vivos*, no qual o transmissário, nos termos preceituados pelo artigo 1305.º do CC, ficará investido no gozo “dos direitos de uso, fruição e disposição das coisas que lhe pertencem”. Assim, neste regime convencional de transmissão de empresa, o trespasse pode ser definido como sendo a transmissão da propriedade de uma empresa a título definitivo, passando o trespasário a ter um gozo pleno, exclusivo e perpétuo do conjunto de faculdades próprias deste direito. Aqui é inequívoca a vontade das partes: o objeto imediato é a empresa e não os seus bens patrimoniais avulsos e, desta forma, é a empresa enquanto organização unitária de fatores produtivos que é transmitida¹².

A negociação de empresas assume, naturalmente, outras formas típicas ou mesmo atípicas. A mais divulgada é a locação de estabelecimentos comerciais, prevista, entre nós, no artigo 1109.º do CC. No caso, é um “negócio de transmissão a título temporário e oneroso do gozo de uma empresa” que, ao contrário do trespasse, envolve a transmissão do gozo da empresa e não da sua propriedade. Ou seja, o seu titular passará a ter apenas um direito obrigacional de gozo sem que com isso seja o seu legítimo proprietário, porque esse será – em todo-o-caso – o locador. Além disso, o locatário é “um simples titular *in tempus*”, uma vez que o próprio negócio tem um prazo certo.

2.1.2. Transmissão indireta e as suas modalidades

Quando a transmissão é sobre uma empresa individual, como vimos acima, o negócio jurídico que permite a sua transferência não pode deixar de ser o trespasse ou a locação, porquanto a empresa é um elemento do património do empresário individual. Quando a empresa a ser transferida é explorada por sociedades comerciais, podemos equacionar uma transmissão direta da mesma ou, pelo contrário, uma transmissão indireta através da alienação da totalidade ou de uma parte significativa do seu capital social que pretende investir o adquirente da empresa de uma posição de controlo sobre o capital social e do

¹²*Idem*, p. 719.

governo da sociedade. Esta é, sem sombra de dúvidas, o principal instrumento da transmissão indireta de empresa¹³.

No *Leveraged Buy-Out*, uma das modalidades desta forma indireta de se transmitir a empresa, o adquirente irá subscrever a maioria ou a totalidade das participações sociais, mas não tendo liquidez suficiente para o fazer de forma independente, recorrerá a um terceiro financiador¹⁴. Nas palavras de José Engrácia Antunes, e de forma bastante ilustrativa, “fala-se de “buyout” porque o capital da empresa societária vai mudar de mãos; e a aquisição diz-se “leveraged” porque a empresa societária vai passar a possuir um nível de endividamento maior.”¹⁵.

Os mecanismos de transmissão, como as reorganizações societárias através de fusões ou cisões são causas para a transmissão indireta da empresa. As fusões, por um lado, previstas nos artigos 97.º e seguintes do CSC, permitem a transferência de património através da reunião de várias sociedades numa só, assumindo duas diferentes modalidades: uma que se dá mediante a absorção da sociedade incorporante do património da sociedade incorporada; e outra pela qual se extinguem as sociedades envolvidas, dando origem a uma nova sociedade que ficará com o património das fundidas. Também as cisões desencadeiam semelhante operação jurídica e económica. Diferentemente a sociedade cindida divide o seu património, sendo transmitido para outras sociedades já existentes ou levando à criação de outras, conforme prescrito pelo artigo 118.º do CSC.

Por fim, teremos de analisar as liquidações sofridas por uma empresa ao longo da sua vida. Nos termos do artigo 148.º, n.º 1 do CSC, a liquidação resultará na dissolução da sociedade comercial e na subsequente transmissão de todo o ativo e passivo para um dos seus sócios. Se, por um lado, há uma transmissão dos ativos e passivos, por outro, haverá também uma venda de participações sociais – o que no entendimento de Raúl Ventura, poderá tratar-se de uma modalidade híbrida por aqui se conjugar uma transmissão direta e indireta¹⁶. Já a penhora da empresa ou do estabelecimento comercial que a compõe,

¹³A transmissão indireta, assim entendida, passou a ser “na principal, senão mesmo hegemónica, modalidade de negociação empresarial”, José Engrácia Antunes, Cit., p. 734.

¹⁴*Idem*, p. 734.

¹⁵*Idem*, p. 736.

¹⁶Raúl Ventura, *Dissolução e Liquidação de Sociedades*, Coimbra, Almedina, 1987, p. 273 e ss.

pode desencadear igualmente uma transmissão de empresa, desta feita por meio de venda em sede judicial, depois de realizada a penhora. Por último, destaque para a transmissão empresarial numa situação de insolvência.

A compra e venda de empresas através da alienação de participações sociais

Do exposto acima, dúvidas não restam quanto ao objeto desta transmissão indireta: frações do capital social que nem sempre investem o seu adquirente numa posição de controlo jurídico na sociedade. Fica, claro, que a aquisição do património societário não está envolto nesta transmissão¹⁷. E mesmo que esta alienação do capital social se faça por meio da alienação da totalidade ou maioria do capital social da sociedade, a consideração de uma desconsideração da personalidade coletiva impede que este novo sócio seja um proprietário da empresa social.

Regulado no artigo 874.º e seguintes do CC, o contrato de compra e venda de participações sociais é essencialmente comercial, pelo que não se dispensa a consulta do Código Comercial, em especial dos seus artigos 463.º e seguintes. Estamos no domínio de um contrato atípico que confere ao seu sujeito adquirente um conjunto de direitos através da alienação de frações do capital social da sociedade, seja ela maioritária ou minoritária. Neste estudo, destaca-se a aquisição de participações sociais que refletem um controlo na sociedade, pois só assim o novo titular assume um complexo conjunto de direitos e obrigações que lhe permite influenciar a governação societária¹⁸. Um dos problemas que se levanta a propósito desta forma indireta de transmissão de empresa é o de saber se pode ser equiparada à transmissão direta de empresa quando haja uma alinação representativa do capital social através da alienação de participações sociais. Em certas circunstâncias essa equiparação pode ser justificada, como nos casos em que o adquirente das participações sociais tem um interesse sério na empresa, por forma a ter um gozo exclusivo sobre os seus direitos de uso, fruição e disposição. O mesmo se aplica

¹⁷Dito isto, “caso uma sociedade comercial seja titular de uma empresa, ela permanece dona e senhora exclusiva desta após a celebração daqueles negócios, os quais não afetam semelhante titularidade jurídica”. José Engrácia Antunes, Cit., p. 726.

¹⁸Neste sentido, Paulo Olavo Cunha aponta que as participações sociais caracterizam “a situação jurídica que define a posição do sócio, isto é, a situação jurídica que traduz o nexa ou a ligação entre uma determinada pessoa e uma certa sociedade comercial”, sendo objeto de direitos e obrigações. *Direito das Sociedades Comerciais*, pp. 399 e 400.

quando a totalidade das participações sociais é alienada a uma só pessoa, aproximando-se do conceito de trespasse, ou ainda quando o preço do negócio é determinado não em função do valor da sociedade que detém a empresa, mas antes do valor da própria empresa. Em todos estes exemplos é possível equiparar-se a transmissão indireta da empresa à transmissão direta, uma vez que aqui o objeto mediato será sempre o estabelecimento comercial. Não obstante, esta equiparação não é absoluta e terá de ser ponderada caso a caso.

José Engrácia Antunes entende ser “a empresa, e não os títulos abstratamente considerados, que configura a verdadeira e última causa negocial dos contratos de aquisição de participações de controlo”¹⁹. Assim, há que distinguir a aquisição da empresa da aquisição de participações sociais²⁰. Para Pinto Monteiro e Mota Pinto, ao adquirente é-lhe oferecido um título repleto de direitos e obrigações conexas à posição de sócio, mas não o património da empresa²¹. Melhor dizendo, este adquirente será sempre considerado um proprietário indireto da empresa²², porque a real e efetiva propriedade pertence inequivocamente à sociedade comercial. Quer isto dizer que o adquirente não goza de qualquer direito real sobre a empresa, mas apenas uma posição de controlo sobre a sociedade comercial, essa sim proprietária da empresa. Contrariamente, na aquisição direta de empresas, o empresário individual é havido como proprietário direto da empresa, investido num gozo pleno e exclusivo dos direitos de uso, fruição e disposição, dando-lhe o direito de explorar, organizar, transformar, locar, onerar, vender ou liquidar a empresa.

Em suma, o poder do sócio controlador ou mesmo único será sempre indireto e limitado, porquanto se tem de conformar com as regras legais e estatutárias de funcionamento. Este raciocínio permite-nos dizer que da alienação total ou maioritária do capital social, não decorre a fórmula perfeita para adquirir também o controlo da

¹⁹José Engrácia Antunes, Cit., p. 728.

²⁰“É ao negócio de aquisição da empresa por aquisição de participações sociais (e não à mera aquisição de participações que não envolva a aquisição de empresa) que mais propriamente caberá a designação de “sharedeal”, em contraposição à alienação direta do próprio estabelecimento, unilateralmente ou não (“asset deal”)", Claus-Wilhelm Canaris, *Handelsrecht*.

²¹Ob. Cit., p. 80.

²²“Na realidade, a propriedade (...) indireta dos sócios, no caso de empresas societárias, não se confunde com a propriedade “real” ou direta dos titulares de empresas individuais.”, José Engrácia Antunes, Cit., p. 727.

sociedade comercial que mantém a sua personalidade jurídica e propriedade exclusiva da empresa. Por outras palavras, os seus sócios nunca serão proprietários da empresa social, o que nos leva a concluir que as modificações ocorridas a nível subjetivo não são transversais a qualquer mudança que se possa sentir na titularidade da empresa. A propriedade da empresa não se transmite com a transmissão das participações sociais, essas sim permeáveis à mudança.

Não obstante o controlo que este novo sócio irá exercer ser indireto e limitado, não podemos descartar a relevância que este contrato atípico de compra e venda de participações sociais apresenta em sede de transmissão de empresa²³, até porque nestes casos o que se pretende (e se verifica na prática) é também a aquisição de uma posição jurídica de controlo sobre a empresa. É isto que temos, de resto, no *trespasse*. Assim, é inegável do ponto de vista económico que a transmissão de participações sociais representa também um instrumento de aquisição de empresas detidas por sociedades comerciais. Por outras palavras, se as quotas ou ações que são “bens de segundo grau” cujo valor está dependente do valor do “bem de primeiro grau”, então terá de se concluir pela compra e venda de participações sociais como um veículo de aquisição de empresas detidas por sociedades.

Ora, se os sócios não são legítimos proprietários da empresa poderá, ainda assim, a aquisição das participações sociais equivaler a uma transmissão direta da empresa detida por aquela sociedade comercial que alienou todas (ou grande parte) as suas participações sociais?²⁴

²³“É mister reconhecer (...) que também não faz sentido, caindo no extremo oposto, negar em absoluto qualquer relevância aos negócios de venda de participações de controlo em sede de transmissão de empresa.”. É ponto assenta que a aquisição de um lote total ou maioritário de quotas ou ações tem por objetivo atribuir ao seu adquirente as rédeas da empresa através do que temos vindo a falar: a posição jurídica de controlo. “Ao negociar este lote, o que as partes contratantes pretendem é investir o comprador na posição jussocietária de controlo sobre a empresa social de que era titular o vendedor, um pouco à semelhança do que se passa com as partes de um contrato de *trespasse* em que o *trespassário* sucede na posição jusreal de propriedade sobre a empresa do *trespassante*: de uma perspectiva estritamente funcional, os negócios de venda de ações estarão assim habitualmente para as empresas societárias como os negócios de *trespasse* estão para as empresas individuais, constituindo uma espécie de equivalente operativo ou meio instrumental sucedâneo.”, José Engrácia Antunes, Cit., p. 728.

²⁴Catarina Monteiro Pires, Ob. Cit., p. 85.

III. A compra e venda de participações sociais como uma compra e venda de empresa

Parte-se da verificação daquilo que é algo comum nesta compra e venda de participações sociais: é que quando a intenção do comprador das participações sociais é adquirir também um controlo da empresa, a analogia à transmissão direta de empresas será justificada. Desta forma, se pela transmissão de participações sociais se visa transmitir a própria empresa detida pela sociedade, então dar-se-á “um tratamento uniforme à compra e venda de empresas, quer quando a mesma é feita diretamente, mediante um trespasse do estabelecimento, ou indiretamente, mediante a compra e venda de participações sociais.”²⁵.

José Engrácia Antunes tem uma visão sobre o assunto que se entende ser intermédia, isto é, a aquisição de participações sociais pode ser considerada uma aquisição de empresa, mas não em termos absolutos nem desprovidos de uma análise casuística²⁶. Cumpre dizer que a uniformidade desejada não fere a personalidade jurídica da sociedade comercial que assiste à mudança de estrutura societária por as suas participações sociais serem transmitidas. Antes²⁷, ela só se alcança mediante uma ponderação feita no caso concreto: se a intenção de quem adquire as participações sociais da sociedade comercial, é tomar posse da direção da empresa, então o que o adquirente realmente pretendeu foi adquirir indiretamente a empresa. “Trata-se, no fundo, de dar um tratamento igual ao que é, substancialmente, igual.”²⁸.

Assim, esta equiparação terá de ser submetida à consideração de três pressupostos: **(i)** a morfologia do poder de controlo na sociedade; **(ii)** a vontade das partes quando outorgam um contrato desta natureza; e **(iii)** o fundamento das normas legais aplicáveis.

²⁵Clemente V. Galvão, “Conteúdo e incumprimento do contrato de compra e venda de participações sociais”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, 2010, p. 2.

²⁶“recusando o apriorismo das tuas teses radicais em presença (afirmação e negação apriorísticas ou absolutas da equiparação da venda de participações sociais à venda de empresa), remeta a solução da questão para os casos concretos, a obter na base da ponderação de três fatores essenciais: a morfologia do poder de controlo societário, a vontade das partes contratantes e o fundamento das normas legais aplicandas.”, José Engrácia Antunes, *Cit.*, p. 729.

²⁷António Pinto Monteiro e Paulo. Mota Pinto, *Cit.*, p.76 e ss. e José Engrácia Antunes, *Cit.*, p.715 e ss.

²⁸Clemente V. Galvão, *Cit.*, p. 2.

A morfologia do poder de controlo na sociedade

Já tivemos oportunidade de perceber que a doutrina maioritária entende só haver transmissão indireta da empresa, quando as participações sociais transmitidas atribuem ao seu titular uma situação confortável dentro da empresa, ou seja, quando adquire a totalidade ou, pelo menos, a maioria do capital social. Fora destas situações, em que a transmissão de participações sociais envolve uma aquisição minoritária, não há qualquer justificação para se sustentar estarmos perante uma compra e venda de empresa propriamente dita. Nestes moldes, será necessário averiguar se no caso concreto a aquisição das participações sociais investiu o adquirente numa posição jurídica de controlo sobre a empresa, sendo que tal ocorrerá nos casos de aquisição total ou maioritária das participações sociais²⁹.

Calvão da Silva³⁰ não partilha deste entendimento. Defende, ao invés, a desnecessidade da participação ser maioritária ou minoritária, porquanto poderá haver uma venda de empresa propriamente dita quando o novo adquirente assume idêntica posição ao de titular da empresa. António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto ao afirmarem que esta é uma realidade “quando se adquire, não apenas uma posição maioritária, mas antes a totalidade, ou a quase totalidade, das participações sociais, e as partes pretendam atribuir ao comprador a titularidade da empresa.”³¹, também entendem que este critério pode não fazer jus à realidade societária, na medida em que um critério numérico ou quantitativo como este poderá levar a resultados incorretos.

A verdadeira vontade das partes quando outorgam um contrato desta natureza

“O regime da compra e venda de participações sociais ou melhor, do seu conteúdo e incumprimento, será assim diferente consoante o contrato se traduza numa aquisição da empresa subjacente à sociedade em causa.”³². Este segundo critério determinará, com recurso às regras gerais de interpretação dos contratos, se a intenção primeira das partes

²⁹Esta análise casuística afasta qualquer uniformidade dos critérios utilizados na determinação da forma de aquisição indireta de uma empresa.

³⁰“*A empresa como objecto de tráfego jurídico*”, in *Estudos de direito comercial, Pareceres*, Coimbra, Almedina, 1999, p. 197.

³¹António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, Cit., p. 81 e 702.

³²Clemente V. Galvão, Cit., p. 2.

foi a celebração de um negócio que efetiva uma transmissão de empresa. A causa deste contrato de compra e venda de participações sociais, não pode ser outra, se não a transferência da própria empresa e entre os vários elementos que ajudarão à conclusão, salientam-se os contornos de negociação entre as partes, o texto e o próprio sistema do contrato, como por exemplo, a estipulação de cláusulas de garantia a favor do comprador ou quando o preço do negócio é determinado em função da empresa social e não em função do valor de mercado das participações sociais³³.

Isabel Peixoto Pereira³⁴, num seu artigo sobre a desconsideração da personalidade jurídica, apontou o seguinte: “a aquisição de participações sociais deve ser equiparada (...) à aquisição da empresa quando ela possibilita ao comprador alcançar uma posição de domínio na empresa, mesmo não tendo adquirido a totalidade das participações e quando a vontade negocial dos contraentes é dirigida realmente à alienação da empresa, surgindo a venda das quotas ou ações apenas como o meio ou instrumento para atingir essa finalidade.”. Assim, o carácter decisivo da vontade negocial assume particular importância para reconhecer a venda de empresa através da venda de um lote maioritário ou total das participações sociais.

O fundamento das normas legais aplicáveis

Por fim, há que levar na devida conta o conteúdo das próprias normas legais aplicáveis. Aqui o que se pretende é entender os efeitos práticos produzidos por esta venda de participações sociais e se, de alguma forma, se assemelham àqueles que se verificam no trespasse. Estes dois institutos, trespasse e venda de participações sociais – ainda que reconhecidos como modalidades frequentes nas diferentes transmissões direta e indireta – são considerados como equiparáveis por grande parte da doutrina, mesmo que quanto ao titular do direito de propriedade sobre a empresa, não haja alterações³⁵. Nem poderia

³³Acórdão STJ de 26 de novembro de 2014, Relator Tavares de Paiva. Disponível em www.dgsi.pt, processo n.º 282/04.9TB AVR.C2.S1.

³⁴“Venda de participações sociais, negociação do estabelecimento e desconsideração da personalidade colectiva, a despropósito de dois acórdãos”, in *Revista Julgar*, n.º 8, 2009, p. 74.

³⁵“Com efeito, apenas as participações sociais são objecto de transmissão; a titularidade da empresa propriamente dita mantém-se inalterada, pois continuará a pertencer à sociedade-alvo, muito embora pertença agora “economicamente” ao comprador. Em abono da verdade, porém, importara referir que a doutrina portuguesa que mais recentemente se debruçou sobre este problema admite, com maiores ou menores nuances, a equiparação da venda de participações sociais de controlo à venda da empresa, e,

ser de outra maneira quando o objeto de transmissão são as participações sociais e não a empresa que permanece intacta na esfera jurídica da sociedade-alvo.

Veremos que os requisitos constitutivos da unidade económica limitam o número de situações que podem ser enquadradas neste instituto de transmissão de empresa ou estabelecimento. Consequentemente, esta forma indireta de transmissão da empresa pode ser afastada da aplicabilidade do regime de transmissão da unidade económica, inviabilizando, em última análise, o exercício do direito de oposição do trabalhador nessas situações. Este é o cerne do presente estudo.

3.1. Reflexão sobre o problema e posição adotada por Clemente Galvão

Se a aplicação deste regime à compra e venda de participações sociais como forma de aquisição (indireta) de empresas depende exclusivamente de uma interpretação do contrato, Clemente Galvão considera que “não se foi ainda longe o suficiente neste sentido e que, perante um obstáculo teórico de natureza essencialmente formal (...), se está a tratar de forma diferente o que, no fundo, deverá ser tratado de forma igual, porque o é, na sua essência.”³⁶. E a discórdia surge precisamente quanto ao critério que muitos autores apontam e que se torna generalizado: apenas haverá equiparação se a aquisição das participações sociais consubstanciar uma maioria significativa do capital social ou refletir uma posição de controlo da empresa. Entende, pois, Clemente Galvão que a regra é a sua aplicação em qualquer transmissão de participações sociais e independente da percentagem acordada.

Além disso, a declaração prestada por este comprador está sempre relacionada com os ativos e passivos da sociedade comercial, pelo que também a compra de uma participação minoritária deve seguir igual raciocínio. É que, “Então a forma básica de um sócio (único, maioritário ou minoritário) obter proveito económico de qualquer sociedade, ou empresa, não é através da distribuição de dividendos ou, optando-se pela venda, de mais-valias? Não são todas as operações de “private equity” realizadas com o

deste modo, a eventual aplicação dos mencionados regimes.”. Fábio Castro Russo, *Due Diligence e Responsabilidade*, in *Direito das Sociedades em Revista*, 2011, p. 23.

³⁶Clemente V. Galvão, Cit., p. 2 e 3.

intuito primário de obter “meramente” mais-valias numa venda posterior?”³⁷. Para este autor, o que falha é o raciocínio que leva à equiparação para efeitos de aplicação, no caso, do regime dos artigos 905.º e 913.º do CC: há uma tentativa de encontrar um mínimo de semelhanças entre a transmissão de participações sociais e o trespasse para justificar a concessão desta garantia.

3.2. A (não) desconsideração da personalidade coletiva

Sendo este um domínio de interpretação negocial, nunca, em momento algum, a personalidade jurídica da sociedade é posta em causa³⁸. Esta ideia concebida de desconsideração da personalidade coletiva acaba por suspender a personalidade jurídica das sociedades comerciais, sendo esta fundamental para a distinção entre a esfera patrimonial da sociedade e os seus sócios, não se confundindo a empresa com estes. A propósito de um Acórdão do STJ de 26 de junho de 2007, em que é Relator Afonso Correia³⁹, determinou Isabel Peixoto Pereira⁴⁰ que é absolutamente irrelevante quem em concreto é a pessoa titular das ações, porque do contrato de sociedade apenas se verá o valor nominal e o número de ações, conforme consta do artigo 272.º do CSC. As sociedades comerciais, como bem decorre do artigo 5º do CSC, gozam de uma personalidade jurídica desde o registo definitivo do contrato pelo qual se constituem, o que significa que são uma individualidade jurídica separada da dos titulares do seu capital social que apenas têm as obrigações e direitos definidos no artigo 20.º e seguintes do CSC. Depois de constituída, é a sociedade que é sujeito de direitos e obrigações perante terceiros e perante os sócios, estes últimos apenas titulares de quotas ou ações que não têm de permanecer definitivamente na posse do seu primitivo titular, podendo ser transmitidas nos termos da lei e do pacto social.

Esta equiparação entre trespasse e transmissão de ações, no caso dos autos, foi justificada através da desconsideração da personalidade jurídica da sociedade, com o

³⁷*Idem*, p. 3.

³⁸ “A este título, en passant, refira-se que o regime jurídico aplicável à transmissão da participação, quer esta se traduza ou não numa transmissão do controlo da empresa, será sempre o previsto no CSC e no Código dos Valores Mobiliários, sendo tecnicamente errado equiparar, no plano dos requisitos e forma de transmissão, a compra e venda de participações sociais ao trespasse de estabelecimento.”, *Idem*, p. 5.

³⁹Disponível em www.dgsi.pt, processo n.º 07A1274.

⁴⁰Cit.

argumento de que, ao adquirirem a totalidade das ações, os sócios quiseram tomar o domínio da sociedade e da própria empresa. A doutrina, de facto, equipara a transmissão de participações sociais à disciplina do trespasse para certos efeitos, mas apenas quando se possa antever uma transmissão indireta do estabelecimento comercial. Embora pareçam figuras distintas, a verdade é que a venda de participações sociais pode mesmo revelar-se ser uma venda de empresa, sendo esta última o verdadeiro fim ou escopo da primeira. A doutrina que se dedica a esta matéria agrupa os casos de desconsideração da personalidade jurídica sempre que ocorram situações de abuso de direito, fraude à lei ou violação das regras da boa-fé, em prejuízo de terceiros com quem a sociedade se relacione, nunca justificando, por si só, a venda de participações sociais.

IV. Aplicação do regime jus laboral da transmissão da empresa ou estabelecimento

A comparação entre a transmissão direta e indireta de empresa apenas poderá ser alcançada se além da noção do regime previsto para a transmissão de empresa, tivermos igualmente noção de outros conceitos básicos que a envolvem e dos diversos regimes setoriais aplicáveis. Um destes é o regime laboral, sendo um seu traço fundamental a circunstância da transmissão de empresa envolver a “transmissão imperativa e *ope legis* da posição jurídica de empregador para o transmissário”⁴¹, conforme deixa ver o artigo 285.º do CT que é a base deste regime laboral da transmissão de unidades económicas. Mais concretamente, o núcleo deste regime é composto pelos normativos dos artigos 285.º a 287.º e 394.º, sem prejuízo de outras regras que resultem de diplomas avulsos. Igualmente relevante e parte integrante neste complexo regime são os vários diplomas elaborados pelo direito comunitário, sobre os quais existe uma panóplia de jurisprudência⁴².

A formulação de uma transmissão segundo qualquer modelo ou esquema jurídico da titularidade da empresa ou estabelecimento, ao utilizar a expressão “por qualquer título”, parece indicar uma continuidade das relações laborais em qualquer situação de transmissão direta ou indireta. Segundo o TJUE, no Acórdão Berg⁴³, cuja ideia foi reforçada por diversos acórdãos em Portugal, nomeadamente no Acórdão da Relação de Coimbra de 23 de março de 2006⁴⁴, entendeu-se que o legislador pretendeu consagrar uma noção ampla de transmissão de estabelecimento, abrangendo todas as hipóteses em que a titularidade do estabelecimento comercial ou industrial se transfere de um sujeito para outro, quer seja um clássico trespasse do estabelecimento, ou uma transmissão decorrente de uma venda judicial, uma fusão ou cisão, entre outros.

O critério decisivo para estabelecer se há uma transmissão, e logo se o regime laboral é aplicável nas situações de transmissão de empresa, é se a unidade em questão (o tal

⁴¹José Engrácia Antunes, Cit., p. 789.

⁴²A matéria começou por ser tratada pela Diretiva 77/187/CEE de 14 de fevereiro de 1977, tendo sido alterada a 29 de junho de 1998 pela Diretiva 98/50/CE que devido a substanciais alterações foi codificada, surgindo a Diretiva 2001/23/CE de 12 de março de 2001.

⁴³Processo C-144/87 e C-145/87.

⁴⁴ Disponível em www.dgsi.pt.

conjunto organizado de meios “com suficiente autonomia para poder funcionar independentemente no mercado”⁴⁵) mantém a sua identidade, o que resulta, nomeadamente, da continuação efetiva da exploração. Isto é, temos de verificar se aquele conjunto de elementos organizados, uma vez mudada a pessoa do titular, continua a servir de suporte à prossecução da atividade económica. Percebe-se, assim, que o conceito de unidade económica é fundamental e encerra a razão de ser deste instituto, pelo que só a partir da sua concetualização será possível afastar figuras que aparecem no meio deste regime e analisar as situações de transmissão direta ou indireta que podem cair na transmissão de unidade económica.

Importa, então, começar por enquadrar este regime legal no nosso ordenamento jurídico.

4.1. O regime português na transmissão de empresas e manutenção de direitos dos trabalhadores

A consagração deste direito de oposição do trabalhador à transmissão da posição contratual de empregador no seu contrato de trabalho é relativamente recente. Regulado pela primeira vez no artigo 20.º da Lei n.º 1/952 de 10 de março de 1937, o regime de transmissão não previa uma conservação da posição do trabalhador no seu posto de trabalho. Só mais tarde, com o Decreto-Lei n.º 47032 de 27 de maio de 1966 se viria a constatar uma transmissão da posição contratual de empregador para o transmissário, ainda que arrefecido por um possível acordo entre adquirente e alienante para afastar os trabalhadores, desde que estes encontrassem lugar no anterior estabelecimento. Porém, a atual Diretiva europeia apenas foi transposta e replicada no nosso ordenamento jurídico através do CT de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, que previa o regime jurídico de transmissão de empresa ou estabelecimento no âmbito das vicissitudes que os contratos poderiam sofrer⁴⁶. Mais tarde, numa alteração promovida pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, o CT de 2009, na sua inicial redação, não deixou regulado

⁴⁵José Engrácia Antunes, Cit., p. 791.

⁴⁶No nosso diploma, vemos a sua exposição no capítulo dedicado às vicissitudes contratuais. A noção de contrato de trabalho prevista no artigo 11.º do CT deixa à vista uma natureza *intuitu personae* e um caráter fiduciário quando a tarefa é desempenhada pelo trabalhador, mediante retribuição, no âmbito da organização e sob a autoridade do empregador. Neste plano, é uma relação de confiança mútua que se constrói.

o direito de oposição do trabalhador, mantendo no essencial a disciplina legal já prevista no CT de 2003⁴⁷.

Viria, porém, em 2018, o artigo 285.º do CT (com a redação dada pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, pela Lei n.º 18/2021, de 8 de abril e pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril) a prever que, em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente, entre outras, a posição do empregador nos contratos de trabalho celebrados com os seus trabalhadores. Contudo, a redação destas normas não é inequívoca, deixando espaço a interpretações menos favoráveis à tutela jurídica dos trabalhadores. Assim, através da sua jurisprudência, chegou-se a uma compreensão mais unânime.

4.2. Transmissão da titularidade ou da exploração da empresa ou estabelecimento

Caracterizada pela entrada de uma nova entidade – uma pessoa singular ou coletiva – que entende passar a assumir a posição de empregador num contrato que *ad initio* não foi com aquele sujeito contratual formalizado, a lógica subjacente a esta solução é evidentemente uma lógica tutelar: o empresário é livre, ao abrigo de direitos absolutamente incontornáveis e com fundamento constitucional, de decidir dar um novo rumo à atividade empresarial ou desistir de prosseguir aquele ramo de atividade ou empresa. No entanto, há que atender à essencialidade que o contrato de trabalho tem na vida dos trabalhadores. Desde logo, até porque é, em muitas circunstâncias, fonte de subsistência e, nessa medida, há uma tutela reforçada da sua posição jurídica pela imposição, ao adquirente, dos contratos de trabalho que são por esta forma adquiridos com a manutenção de todos os direitos e garantias dos trabalhadores.

Embora a partir do momento em que a transmissão opera, o transmissário assuma a posição jurídica de empregador, o transmitente não desaparece, uma vez que durante os dois anos subsequentes à transmissão mantém-se como responsável solidário pelas

⁴⁷A harmonização deste regime entre vários diplomas é justificada pela transposição da Diretiva 2001/23/CE de 12 de março de 2001 relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou estabelecimentos ou de parte de empresas ou estabelecimentos.

obrigações vencidas até à data da transmissão (artigo 3.º da Diretiva 2001/23/CE e artigo 285.º, n.º 6 do CT). Há aqui uma posição de garante do transmitente, mas apenas por este período. No fundo, o trabalhador pode reclamar não só do transmitente – que apenas mantém a sua responsabilidade por dívidas ou créditos existentes à data da transmissão durante o período de dois anos – mas também do transmissário (atual empregador) por créditos não satisfeitos ou por obrigações que não foram pontualmente cumpridas pelo anterior empregador⁴⁸.

O CT de 2003 que antecedeu o atual CT de 2009, previa a possibilidade de o adquirente afixar nos locais de trabalho um aviso para que os trabalhadores viessem reclamar todos os créditos que considerassem ser titulares no prazo de 3 meses e se não o fizessem, esses créditos não seriam transmitidos para o transmissário⁴⁹. Acontece que o CT de 2009 eliminou, sem justificação e uma solução alternativa, a norma que acolhia esta solução, o que, em larga medida, implica a aquisição plena da posição de empregador e todos os direitos e deveres que anteriormente impendiam sobre o transmitente.

Para além do primeiro efeito que é a transmissão da posição de empregador nos contratos de trabalho e que sendo um efeito automático imposto por lei confere uma posição forte aos trabalhadores no que concerne à tutela e proteção que lhes é conferida, há um outro efeito que identificamos no artigo 285.º, n.º1, parte final do CT: a transmissão da responsabilidade pelo pagamento de coimas já aplicadas pela prática de contraordenação laboral e também a transmissão da responsabilidade pelo pagamento de dívidas à Segurança Social⁵⁰. Por outro lado, se o adquirente decidir desconsiderar estas regras, diz o CT que sendo as mesmas imperativas, incorrerá numa contraordenação muito grave e o valor da coima varia em função dos critérios estabelecidos no artigo 554.º do CT, desde logo o volume de negócios da empresa.

⁴⁸Isto é da maior importância: temos um período curto, sobretudo quando nos apercebemos que em causa estão contratos de trabalho que no momento da transmissão registam já uma antiguidade significativa, sendo que o prazo de prescrição de créditos laborais é particularmente alargado (artigo 337.º do CT). O que, aliás, evidencia os cuidados que um adquirente de uma determinada unidade económica/empresa/estabelecimento comercial deve ter de uma perspetiva laboral. Daí a importância das *Due Dilligence* em sede laboral.

⁴⁹António Menezes Cordeiro, *Direito do Trabalho II – Direito Individual*, Coimbra, Almedina, 2019, p. 76.

⁵⁰Efeito este que vem previsto no Código dos Regimes Contributivos para a Segurança Social no artigo 209.º, n.º 2.

Porém, o efeito mais relevante é se o transmissário – aquele que adquire o estabelecimento – recusa ficar com os trabalhadores por considerar não haver uma transmissão de estabelecimento para efeitos laborais. O risco é estes trabalhadores, socorrendo-se deste regime, considerarem que foram despedidos ilicitamente porque se havia uma obrigação de continuidade dos seus vínculos laborais, uma posição de recusa desses mesmos contratos de trabalho, poderá materializar um despedimento ilícito com todas as consequências que a relação laboral reserva aos despedimentos ilícitos⁵¹.

4.3. Concetualização da unidade económica

Percebendo quais os efeitos essenciais deste regime – começámos por explicar a transmissão da unidade económica através dos efeitos, ou seja, um efeito inverso – agora vamos determinar o que é uma transmissão e uma unidade económica para percebermos em que circunstâncias estamos perante este instituto jurídico.

4.3.1. Conceito de transmissão

O principal efeito é que aquele que adquire uma determinada unidade económica passa daí em diante a assumir a posição jurídica de empregador nos mesmíssimos contratos de trabalho que até então vinham sendo executados. Trata-se, portanto, de uma operação neutra para os trabalhadores. *Mas o que é afinal uma transmissão? Em que casos estamos perante um ato translativo que desencadeie a operacionalidade deste regime e quando é que estamos perante uma unidade económica, porque só da combinação destes dois efeitos (transmissão da unidade económica) é que teremos como resultado a assunção do transmissário, nos termos do regime laboral, da posição jurídica de empregador naqueles contratos de trabalho?*

A este propósito, cumpre dizer que o modo de redação da Diretiva nos leva a crer que foi estruturada para as situações em que se verifica uma transmissão de unidade económica por efeito das típicas operações de reorganização societária⁵². Parece que ficaríamos de fora os casos em que “... sendo o empregador uma sociedade, ocorra uma

⁵¹Não só o direito à reintegração, como em alternativa à reintegração quando os trabalhadores não a pretendam, têm direito a uma indemnização e direito a salários intercalares.

⁵²Isto é, onde é comum a deslocação de bens entre empresas é precisamente nos casos de fusões e cisões entre sociedades.

mudança da titularidade das participações sociais e, por isso, uma mudança dos sócios”⁵³. A aquisição relevante é, de facto, aquela que contempla as situações onde há uma mudança da pessoa entidade empregadora nas relações de trabalho daqueles que exercem uma atividade na empresa transmitida. Ora, mas a verdade é que a legislação laboral alarga de uma forma significativa as hipóteses translativas a situações muito diversificadas, como a transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresas ou estabelecimentos, previstos no n.º 3 do artigo 285.º do CT. Quer a nossa jurisprudência nacional, quer a jurisprudência do TJUE tem vindo a acolher um conceito amplo de transmissão para efeitos laborais. E para plena compreensão do que aqui temos, chamamos à colação um caso prático que foi analisado pela Relação⁵⁴: num contrato de cessão de exploração de um refeitório num estabelecimento privado de educação existem duas alternativas para a contratação: (i) ou contratam diretamente trabalhadores que assumam essa função e passam a integrar o colégio, (ii) ou é celebrado um contrato com uma entidade terceira que por um determinado período vai explorar o refeitório.

Neste caso em particular, A cede a B a exploração do refeitório, tendo este contrato uma duração de dois anos. B assumindo a exploração do refeitório, faz uma contratação a termo (pelo período de dois anos) que é absolutamente excecional e só havendo uma necessidade temporária de contratação será legítimo o recurso a este modelo de contratação. E entendeu a empresa B que o pressuposto da necessidade temporária estava verificado, já que o artigo 140º, n.º 1 e 2, alínea g) do CT prevê a possibilidade de contratação a termo para um serviço definido e não duradouro – e era o caso, entendido pela empresa B, porque se o contrato com A tem uma duração de 2 anos, então estamos perante um serviço definido e não duradouro.

O que vem estragar este raciocínio é o regime da transmissão da unidade económica, porque o artigo 285.º acolhe um conceito muito lato de ato translativo e nessa medida não só é trespasse, mas também a cessão de exploração e a reversão. Significa que findo o período de 2 anos, a escola, no exemplo dado, tem várias alternativas: (i) renovar o contrato com esta empresa; (ii) procurar outra empresa que execute em melhores

⁵³Pedro Furtado Martins, “*Efeitos da aquisição de empresas nas relações de trabalho*”, in *Aquisição de Empresas*, Coimbra Editora, p. 214.

⁵⁴Acórdão STJ de 11 de setembro de 2019, processo n.º 2743/15.5T8LSB.L1.S1.

condições este serviço; ou (iii) decidir que opera uma reversão do serviço no sentido em que passa diretamente a escola a explorar o refeitório, deixando de externalizar aquele serviço.

Se concluirmos que há uma unidade económica, perfeitamente autonomizada, que passa novamente de mãos, seja para uma terceira entidade concorrente, seja para a escola, o que acontece aos contratos de trabalho por força do regime legal imperativo de transmissão da unidade económica?

Ou revertem para a escola ou transmitem-se da entidade B para a entidade C que vai monopolizar todos os bens corpóreos e incorpóreos que caracterizam aquela unidade. Estamos, portanto, perante uma transmissão para efeitos laborais. Assim se percebe que o ato translativo é muitíssimo abrangente. É de tal modo abrangente que acolhe estas circunstâncias. Este foi um problema que se colocou em sede judicial de avaliação de uma situação que parecia nada ter a ver com a transmissão da unidade económica: a questão era saber se os contratos tinham sido validamente celebrados a termo. E o TRP veio concluir que a mera circunstância do estabelecimento onde a autora cozinheira prestava o seu trabalho ser explorado pela regra regime de concessão camarária (um contrato com outras características, mas sem relevância para o caso) não constitui qualquer fundamento válido para o recurso à contratação a termo, porquanto não havia necessidade temporária atendendo ao regime de continuidade resultante do enquadramento legal da transmissão de estabelecimento.

4.3.2. Caracterização da unidade económica

Embora denominado de “transmissão de empresa ou de estabelecimento”, a verdade é que envolta deste regime está a unidade económica definida no artigo 285.º, n.º 5 do CT que, nas palavras de David Carvalho Martins⁵⁵, é “o mínimo denominador comum que permite recorrer ao instituto da transmissão e, por isso, pode evitar a discussão sobre os conceitos de empresa, de estabelecimento e de parte de empresa ou estabelecimento”. O que a jurisprudência do TJUE tem vindo a reforçar – entendimento esse secundado na

⁵⁵David Carvalho Martins, “Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018, p.121.

nossa jurisprudência nacional – é que o conceito mais importante, na verdade, nem é o do ato translativo, mas sim de unidade económica.

Há dois acórdãos particularmente importantes em matéria de transmissão de unidade económica. No Acórdão *Liikenne* do TJUE⁵⁶, um anterior operador concorrente da empresa *Liikenne* deixou de prestar os serviços de transporte coletivo de passageiros em virtude da adjudicação, através de concurso, à *Liikenne*, assumindo esta em diante a obrigação de prestação desse mesmíssimo serviço. Porém, considerou que não havia uma transmissão de unidade económica que tivesse para si passado e nessa medida recusou o efeito usualmente associado a este regime jurídico.

O que neste caso acabou por ser relevante para o TJUE para perceber se houve uma unidade económica que passou de mãos, foi analisar o destino que foi dado aqueles que foram considerados os bens essenciais e característicos desta atividade económica que, no caso em particular, era a exploração de carreiras de autocarros. De entre o acervo de bens, corpóreos e incorpóreos, que esta alienação implicou, o que o TJUE considerou essencial era avaliar em que medida o novo operador ficou com autocarros do anterior operador. E isto tem uma consequência: se o novo operador não ficou com nenhum autocarro porque traz a sua frota, não há transmissão da unidade económica para efeitos laborais, não estando obrigada a ficar com qualquer trabalhador porque o efeito associado a qualquer transmissão de unidade económica não tinha sido desencadeado.

O TJUE nesta avaliação do que é uma transmissão de uma unidade económica apela a uma série de indícios de passagem e caracterização de uma unidade económica: tipo de empresa, setor de atividade em causa, transferência de elementos corpóreos ou incorpóreos, equipamentos, instrumentos de trabalho, know-how, marcas e licenças, integração ainda que parcial dos trabalhadores pela nova entidade, grau de similitude das atividades exercidas antes e depois da transferência ou ausência de ato temporal expressivo entre a atividade do anterior detentor da unidade económica e do novo. A unidade económica é, portanto, um conceito operativo absolutamente fundamental.

⁵⁶Processo C-172/99, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>.

De qualquer modo, há um acórdão⁵⁷ relevante que tem por base uma ação que teve início nos tribunais portugueses e que densificou de maneira ilustrativa os conceitos operativos fundamentais de transmissão e unidade económica. A *Air Atlantis*, uma empresa constituída em 1985 e com atividade na área do setor aéreo não regulado era detida a 100% pela TAP que, em fevereiro de 1993, decidiu dissolver a empresa. Três meses volvidos, a TAP passou a realizar parte dos voos que já tinham sido contratados pela *Air Atlantis* para o período de 1 de maio a 31 de outubro de 1993, o que, de certo modo, revela uma retoma da atividade da *Air Atlantis*, sendo que este era um mercado em que a TAP não se posicionava⁵⁸. Na retoma dessa atividade, a TAP utilizou parte do equipamento que a *Air Atlantis* utilizava na sua atividade, designadamente 4 aviões e assumiu o pagamento das rendas nos *leasings* contratados relativamente a esses aviões, utilizou equipamentos de escritório no aeroporto de Lisboa e Faro e utilizou outros bens menos expressivos. Contratou também alguns trabalhadores, portanto, não assumiu a totalidade dos trabalhadores, porque entendeu que não havia uma transmissão de estabelecimento.

Perante este contexto, os trabalhadores que não foram chamados consideraram que foram despedidos ilicitamente, uma vez que o regime de transmissão de unidade económica não foi observado, subentendendo que teria ocorrido uma transmissão de unidade económica. O Tribunal de Trabalho de Lisboa julgou a ação parcialmente procedente, tendo concluído pela verificação de transmissão de estabelecimento por entender que se manteve a identidade e prossecução da mesma atividade, tendo passado a TAP a ocupar a posição jurídica de empregador. E nessa medida, retirou todos os efeitos associados ao despedimento ilícito, nomeadamente a reintegração dos trabalhadores na TAP. Subiu até ao STJ que entendeu que o despedimento não era ilícito por não ter ocorrido qualquer transmissão de estabelecimento. Assim, requereram os trabalhadores que o STJ procedesse ao reenvio prejudicial, suscitando ao TJUE a clarificação se a circunstância fática era subsumível, de acordo com o direito europeu, a uma hipótese de transmissão de unidade económica. O STJ recusou o reenvio prejudicial entendendo que era claro que não havia transmissão de unidade económica, porque quando a TAP retoma

⁵⁷Acórdão do STJ de 25 de fevereiro de 2009, processo n.º 08S2309, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

⁵⁸ A *Air Atlantis* era uma companhia que vendia voos a agências de viagem para os pacotes turísticos.

esta atividade, a *Air Atlantis* já não existia. *Como é que poderia haver uma transmissão de um transmitente para um transmissário quando este transmitente já não tinha existência jurídica?*

Os trabalhadores não ficaram satisfeitos e intentaram, junto das varas cíveis, uma ação de responsabilidade civil contra o Estado porque o STJ era o órgão competente para promover o reenvio prejudicial e não o tendo feito, causaram um dano na sua esfera jurídica. As varas procederam a um reenvio prejudicial perguntando ao TJUE se a situação descrita era em si mesma apta ou não a qualificar esta hipótese como uma transmissão de unidade económica. O Acórdão do TJUE Ferreira Silva e Brito⁵⁹, veio entender que não havia dúvida de que esta situação era apta a convocar o regime de transmissão de unidade económica porque recorreu à lista de indícios acima e analisando o segmento de atividade em causa, atendendo a que houve transferência de equipamento com elevado valor patrimonial, foi considerado que este era o elemento determinante para qualificar esta hipótese como uma transferência de unidade económica. Estes 4 aviões, por si, e associado ao facto de ter havido uma atividade que foi prosseguida praticamente sem interrupção e alteração de condições, foram decisivos para o TJUE considerar que estavam preenchidos os indícios de transmissão de unidade económica que, à luz da jurisprudência que vinha sendo consolidada, eram os bastante para concluir por esta transmissão.

Este acórdão do TJUE faz apelo ao acórdão anterior, sendo que a conclusão é diferente sem haver uma contradição. É que aqui o tribunal entendeu que o equipamento era relevante porque tem um valor expressivo e, logo, se passou o elemento relevante, estamos perante a transmissão de uma unidade económica. Sendo esta uma transmissão de unidade económica, permite-nos concluir como o ato translativo de unidade económica é subvalorizado pela jurisprudência, quer pelo TJUE, quer pela jurisprudência nacional, que segue liminarmente este entendido porque, de facto, não há um ato translativo direto/formal – não há uma negociação ou conversações entre o alienante e a TAP –

⁵⁹Acórdão do TJUE de 9 de setembro de 2015, Processo C-160/14 João Filipe Ferreira da Silva e Brito e o. / Estado português, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>

simplesmente o que houve foi um prosseguir da atividade quase sem interregno entre a *Air Atlantis* primeiramente e depois pela TAP.

Estamos perante atos translativos pouco evidentes porque não há negociações entre alienante e alienado. Isto é problemático em casos como o do refeitório: vimos que pode haver uma transmissão dessa cantina/unidade económica, explorado por uma empresa, para outra através da adjudicação de serviços. Repare-se que aqui vamos ter um ato translativo entre duas entidades sem que haja uma qualquer comunicação prévia entre elas. Estamos, por isso, perante o que se designa por transmissão indireta porque não há negociações diretas – é a escola que está no triângulo, mas não há contacto direto entre o transmitente e o transmissário, o que pode ser problemático. Quem apresenta estas propostas fá-lo de forma desfocada porque corre o risco de ter adiante a reclamação de créditos laborais que vêm do anterior empregador sobre obrigações que sobre si impendiam.

E neste sentido questiona-se: esta lógica aplica-se na dissolução e liquidação de sociedades?

A resposta não pode deixar de ser afirmativa, porque ainda que a entidade anterior deixe de ter existência jurídica, o que é importante para efeitos laborais é o *core* da atividade que materialmente acaba por ser prosseguido por outra. É isto que acontece na *Air Atlantis*. Há uma lógica de primazia de materialidade ou substância sob aquilo que é uma lógica formal de ato translativo numa perspetiva societária que, neste caso, não existe. O ato translativo cai por completo face à relevância que o TJUE e jurisprudência nacional dão à unidade económica, porque o ato translativo esfuma-se. Há quase como que uma dispensa de identificação de um ato translativo entre transmitente e transmissário.

4.3.3. A nova noção de unidade económica, resultante da Lei n.º 14/2018 de 19 de março

A 19 de março de 2018 o quadro normativo que até então conhecíamos foi alterado pela Lei n.º 14/2018, no qual nos termos da nova redação do artigo 285.º, n.º 5 “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”. Ressalta, pois, à vista que a unidade económica é desligada de qualquer conceito de empresa, mas antes conectada à realidade laboral. Fazendo um *compare*, dois elementos não passam despercebidos nesta definição: (i) existência de uma unidade económica dotada de autonomia técnico-organizativa; e (ii) identidade própria.

Denota-se, porém, uma limitação no alcance deste conceito que, além de “comportar uma desconformidade com o Direito europeu aprofundado pela jurisprudência do TJUE.”⁶⁰, restringe as situações de aplicação da transmissão de unidade económica, porquanto por cada requisito que se adicione, menos são, forçosamente, as situações que lá caberão. Reduzir a amplitude deste conceito, poderá culminar na perda de efeito útil da Diretiva. Assim, deverão estes elementos caracterizadores da unidade económica – i.e, autonomia técnico-organizativa e identidade – ser objeto de análise, porque só pela verificação dos dois teremos uma unidade económica propriamente dita e suscetível de ser transmitida.

4.3.3.1. Identidade

A exigência de manutenção da identidade da unidade económica transmitida coaduna-se com o entendimento comunitário de que a unidade económica não poderá ser um reduto da sua atividade económica. É ponto assente que a unidade económica decorre da atividade que prossegue, mas também, e sobretudo, dos trabalhadores afetos a essa atividade. Assim, é o conjunto destes elementos que permitem aferir da conservação da identidade da unidade, porquanto são estes que a compõem⁶¹.

4.3.3.2. Autonomia técnico-organizativa

Júlio Vieira Gomes aponta que “autonomia e identidade da unidade económica não se confundem e o que se exige para que se possa falar em transmissão é que a unidade

⁶⁰David Carvalho Martins, Cit., p. 121

⁶¹David Carvalho Martins, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2013, p. 245, “não se exige a manutenção da organização específica das pessoas e dos meios utilizados pelo cedente, mas tão-só manutenção de um nexó funcional de interdependência e complementaridade entre os referidos meios e trabalhadores”.

económica mantenha a sua identidade, podendo conservar, ou não, a sua autonomia.”⁶². Neste ponto, chama-se à colação a opinião sufragada por este Autor e a possível confusão de conceitos a propósito desta introdução da autonomia técnico-organizativa. A empresa ou o estabelecimento tem de manter a sua identidade após a transmissão, algo que não se replica para a autonomia técnico-organizativa que nem por isso tem de ser a mesma. Acompanhando o decidido no Acórdão do TJUE de 6 de março de 2014⁶³ a propósito deste conceito de autonomia, a unidade económica deverá ser estável e dispor de autonomia funcional. Significa isto que quando se fala em autonomia técnico-organizativa, refere-se à independência com que aqueles afetos à unidade económica que se transmitiu e se separou da empresa desempenham a sua atividade, pelo que só poderá ser tida em conta já depois de ser verificada a transmissão. Assim se percebe que perdendo a empresa esta sua autonomia, nem por isso deixa de se considerar transmitida.

4.4. O direito de oposição do trabalhador⁶⁴

As diretivas que aqui analisámos pretendiam apenas uma manutenção das condições de trabalho anteriormente fixadas com o primitivo empregador, sendo este direito de oposição à transmissão do contrato de trabalho perante a transmissão de empresa ou estabelecimento, no qual ele vigora, uma construção meramente jurisprudencial tendo surgido pela primeiríssima vez com o Acórdão Katsikas⁶⁵. Atendendo à importância que esta decisão tem na afirmação de um direito de oposição, daremos um breve enquadramento do caso subjacente. 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

⁶²Júlio Manuel Vieira Gomes, “*Algumas reflexões críticas sobre a Lei no 14/2018 de 19 de Março*”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2018, p. 90.

⁶³Processo n.º C-458/12, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>.

⁶⁴Não contente com a consagração de um direito de oposição, o legislador admitiu igualmente um direito de resolução do contrato de trabalho neste regime, “transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos números 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A” (nova alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do CT). Apesar do fundamento para esta resolução ser o mesmo do direito de oposição, tratam-se de direitos completamente distintos, porque num caso o trabalhador opta pela manutenção do seu contrato de trabalho com o primitivo empregador, noutro ele escolhe resolver o seu contrato com uma compensação envolvida. Se este direito existe quando se dá uma “transmissão para o adquirente da posição de empregador no respetivo contrato de trabalho”, então parece que vem depois de um não exercício do direito de oposição que sempre obstará à transmissão da posição de empregador. Contudo, esta nova causa de resolução do contrato de trabalho não será objeto do presente estudo.

⁶⁵Processos apensos C-132/91, C-138/91 e C-139/91, disponíveis em <http://eur-lex.europa.eu>.

trabalhadores do ramo de carga e descarga despedidos por recusarem trabalhar para outra sociedade. Neste pedido de reenvio prejudicial pretendeu-se saber se a criação jurisprudencial alemã do direito de oposição era compatível com o regime de transmissão automática consagrado na Diretiva 77/187/CEE.

De outro modo, deveria o artigo 3.º, n.º 1 da Diretiva 77/187/CEE ser interpretado no sentido de um trabalhador não se poder opor à transferência automática do seu contrato de trabalho para o adquirente do estabelecimento ou empresa a que se encontra funcionalmente ligado? E assim derogando qualquer direito de oposição que já havia sido reconhecido pela jurisprudência alemã?

O TJCE afirmou que, apesar da Diretiva 2001/23/CE não prever este direito de oposição, não se poderia concluir pela permanência forçada do trabalhador com o transmissário, uma vez que isso feriria gravemente um direito fundamental do trabalhador que é o de escolher a sua entidade patronal. É inspirado nesta decisão, que mais tarde o TJ⁶⁶ aponta para a possibilidade lógica do trabalhador lutar pela manutenção do seu contrato de trabalho com o transmitente e afastá-lo do transmissário por simplesmente ter ocorrido uma transmissão de empresa. Este trabalhador pode tão só “... não estar interessado em prosseguir a sua relação laboral com uma pessoa que não escolheu como seu parceiro contratual”⁶⁷.

4.4.1. O direito de oposição antes da Lei n.º 14/2018 – uma lacuna?

Para alguns autores, a verdade é que a decisão do TJ no Acórdão Katsikas levantava a ponta de um véu: aos trabalhadores, segundo a redação da Diretiva, não era imposto que ficassem com o novo empregador se assim não o entendessem. Contudo, sendo esse o caso, poderiam optar pela resolução do contrato com justa causa por alteração substancial dos factos (as condições de trabalho), não podendo a transmissão de empresa ser a justa causa para a resolução. As decisões dos nossos Tribunais também não deixavam ver uma consensualidade. Ora se afirmava que não existia um direito de oposição, ora se aceitava

⁶⁶Ac. Européennes SA de 12/11/1998 (processo C-399/96) e no Ac. Merckx e Neuhuys de 7/03/1996 (processos apensos C-171/94 e C-172/94), disponíveis em <http://eur-lex.europa.eu>.

⁶⁷Fabírcia de Almeida Henriques, “Transmissão do estabelecimento e flexibilização das relações de trabalho”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, 2001, pp. 969 a 1038.

que este direito de oposição correspondia a uma cessação do contrato de trabalho pelo trabalhador⁶⁸. Esta divergência de entendimentos seria uma consequência da desconformidade da realidade nacional com a realidade europeia. Se o TJ reconhecia que ao trabalhador não era exigido ficar num sítio que não era o suposto quando firmou o seu contrato de trabalho, autores havia que aproveitavam para afirmar a existência de um direito de oposição não consagrado na lei. Assim, este desentendimento ressaltava à vista uma lacuna na lei⁶⁹. É a partir daqui, e deste desencontro de soluções, que a transmissão de empresa ou de estabelecimento deve ser interpretada com a redação dada pela Lei n.º 14/2018.

Júlio Vieira Gomes⁷⁰ e Rodrigo Serra Lourenço⁷¹, designadamente, viam na ausência de pronúncia quanto à possibilidade do direito de oposição dos trabalhadores à transmissão dos seus contratos de trabalho para o adquirente, uma lacuna.

Júlio Gomes entendia que ao trabalhador deveria ser reconhecida a vontade de continuar com o anterior empregador e apenas e só quando tal não fosse possível – porque o primitivo empregador transmitiu o seu único estabelecimento ou empresa – a extinção desse contrato por caducidade resultante de uma transmissão “que impossibilita o recebimento da prestação que o trabalhador continua disposto a oferecer.”⁷²

Já Francisco Liberal Fernandes⁷³, partindo do aresto do Acórdão Katsikas, entende que esta oposição corresponde a uma faculdade que o seu titular tem de não interromper

⁶⁸Neste sentido temos o Acórdão do STJ de 30/06/1999 em que é Relator Manuel Pereira: não se conclui da diretiva ou desta decisão do TJ no Ac. Katsikas um direito de oposição que obrigasse os EM a consagrá-lo, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

⁶⁹Catarina Carvalho, “*Algumas questões sobre a Empresa e o Direito do Trabalho no Novo Código do Trabalho*”, in *A Reforma do Código do Trabalho, CEJ-IGT*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 473, Francisco Liberal Fernandes, “*Transmissão do estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do art. 37.º da LCT conforme o direito comunitário*”, in *Questões Laborais n.º 14*, 1999, p. 239 e Júlio Vieira Gomes, *A jurisprudência recente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeia em matéria de transmissão de empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento – inflexão ou continuidade?*, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume I*, Almedina, 2001, pp. 481-521.

⁷⁰*Direito do Trabalho, Relações individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 833.

⁷¹Rodrigo Serra Lourenço, “Sobre o direito de oposição dos trabalhadores na transmissão do estabelecimento ou empresa”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, 2009, p. 269.

⁷²*A jurisprudência 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, Volume I*, 2001, p. 521.

⁷³Ob. Cit., p. 228.

o vínculo laboral com o transmitente – mesmo que o único estabelecimento ou empresa de que o empregador seja titular seja transmitida – e não como uma rescisão unilateral, caso em que esvaziaria o sentido desta oposição. Fundamentando-se em direitos e princípios fundamentais, o direito de oposição não poderia deixar de ser o seu melhor meio de tutela, dado que “mesmo que a oposição possa implicar um risco acrescido para o trabalhador de ser despedido por razões económicas, deve admitir-se, ainda assim, que é ele quem está em melhores condições de avaliar esse dano”⁷⁴.

Rita Garcia Pereira⁷⁵ também defendia o direito de oposição dos trabalhadores para estes casos baseando-se na liberdade contratual e mesmo que a transferência se desse para um setor específico, deveria o empregador transmitente acautelar pela existência de um outro posto compatível para dar primazia à manutenção desta relação laboral. Ou seja, o transmitente empregador deveria tomar todas as diligências para assegurar a continuidade deste vínculo e só em casos extremos socorrer-se da figura da rescisão contratual com justa causa.

Contra todas estas teses e, portanto, contra o direito de oposição temos Pedro Furtado Martins⁷⁶, segundo o qual o trabalhador poderia fazer-se valer da denúncia do contrato de trabalho se não quisesse manter a sua relação laboral com o transmissário. E a propósito dos argumentos dados pelos anteriores autores, diz “antes pelo contrário, a imposição da manutenção dos vínculos laborais com o adquirente do estabelecimento é um importante corolário do princípio da segurança no emprego e da estabilidade dos vínculos laborais, ao qual, como é geralmente reconhecido, está subjacente a consideração do trabalhador como pessoa”.

Sobre a apreciação de uma eventual lacuna, diz Rodrigo Lourenço⁷⁷, “Tal como a notícia da morte de Mark Twain, também os efeitos do Acórdão Katsikas poderão ter sido algo exagerados”, uma vez que anteriormente a este Acórdão era razoável a inexistência de um direito de oposição. O direito de oposição em qualquer dos casos, seja (i) o de

⁷⁴*Idem*, p. 228.

⁷⁵ “*Natureza Jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*”, in *Verbo Jurídico*, 2005.

⁷⁶ “*Algumas observações sobre o regime da transmissão do estabelecimento no Direito do Trabalho português*”, in *RDES*, 1994, pp. 364-366.

⁷⁷*Cit.*, p. 269.

preservar o vínculo laboral com o transmitente, ou (ii) o de rescindir unilateralmente o contrato, é um direito potestativo.

4.4.2. Posição adotada antes da Lei n.º 14/2018

A discussão sobre se um direito de oposição existe redundando, em larga medida, no facto de o contrato de trabalho ter um carácter *intuitu personae*, isto é, nas palavras de Menezes Leitão as “qualidades de ambas as partes são tomadas em consideração aquando da celebração do contrato de trabalho”⁷⁸. Contudo, este carácter mais pessoalista não é absoluto, contemplando como exceções, nomeadamente, o artigo 285.º, n.º 1 do CT quando estabelece que havendo transmissão da empresa ou estabelecimento, haverá de igual modo uma mudança na pessoa do empregador e nem por isso obsta a que o contrato de trabalho do trabalhador se transmita automaticamente para o adquirente.

Na esteira de Mota Pinto, grande parte da doutrina vê neste regime jurídico de transmissão de empresa ou estabelecimento, uma sub-rogação *ex lege* da posição contratual de empregador⁷⁹, ou seja, “não se carece da anuência do trabalhador, ao contrário do que sucede com o contraente cedido na cessão de contrato”. Assim se ponderou, face ao carácter *intuitu personae* do contrato de trabalho, aos princípios fundamentais de liberdade de gestão de empresa e segurança no trabalho e ao fim da Diretiva, se o direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho em caso de transmissão de empresa faria sentido. É que apesar de um silêncio a nível global, a verdade é que o postulado é “o princípio da manutenção ou subsistência do vínculo laboral por ocasião das vicissitudes registadas na titularidade do estabelecimento”⁸⁰, o que nos levaria a crer que a derrogação de um direito de oposição poderia ferir gravemente o direito que o trabalhador tem em contratar livremente com o seu empregador.

No entanto, o nosso legislador, nunca previu a possibilidade que o trabalhador tem de não aceitar a transmissão do seu contrato com a transmissão da empresa, ao contrário

⁷⁸*Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2010, p. 122.

⁷⁹*Cessão da posição contratual*, Almedina, 1970, pp. 90 e 91.

⁸⁰Mário Pinto, Pedro Furtado Martins e António Nunes de Carvalho, “Comentário ao artigo 37.º”, in *Comentário às Leis do trabalho*, Lisboa, 1994, p. 175.

daquilo que as Diretivas deixavam para os EM regulamentar. Aquilo que havia era a recondução de um direito de oposição à transmissão do seu contrato de trabalho às figuras da denúncia ou resolução do contrato por justa causa. Deste modo, na determinação de um direito de oposição do trabalhador à transmissão automática do seu contrato de trabalho perante a transmissão efetiva de uma empresa estará um exercício de compatibilização em jogo: entre o caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho, os direitos constitucionalmente protegidos do trabalhador e do empregador. Assim, o direito de oposição – que não frustra os fins das Diretiva e da CRP – é aquele que permite a conservação da relação laboral com o empregador transmitente, mas também leva o trabalhador a prescindir de todo o sistema de proteção com origem na diretiva, feito com base na assunção de que o trabalhador verá o seu contrato de trabalho transferido. Isto é, conceder ao trabalhador este direito de oposição é permitir que este rescinda da proteção dada pela diretiva – há uma recusa frontal da diretiva.

Então se este regime é tão mau, qual é o benefício para o trabalhador?

Há uma diferença entre entender o direito de oposição como válvula de escape (para os casos em que, por exemplo, o trabalhador tenha motivos fundados para não ir) e entender que este regime é o melhor que protege o trabalhador na transmissão de empresa. O direito de oposição não terá sido, porventura, a solução mais prudente⁸¹, pelo que importa evitar o seu exercício de forma arbitrária e discricionária, devendo antes funcionar de modo informado e ponderado, através da observância do procedimento de informação e consulta.

Conclui-se que, se a transmissão da posição contratual de empregador deve ser a regra, por sua vez, o direito de oposição apresenta-se como a exceção para os casos em que o trabalhador não pretende efetivamente uma relação laboral com o novo adquirente.

⁸¹Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 729: “Acresce que, pelas dúvidas de regime já acima enunciadas, é duvidoso que a consagração do direito de oposição proteja melhor os trabalhadores afetados pela vicissitude transmissiva do que o regime anterior, assente na automaticidade do efeito transmissivo, até porque há outras formas jurídicas de atacar as transmissões de empresas e estabelecimentos com intuítos fraudulentos e feitas apenas para prejudicar os trabalhadores. Trata-se, por isso, e em suma de uma má solução.”.

4.4.3. O direito de oposição depois da Lei n.º 14/2018

A Lei n.º 14/2018 de 19 de março procedeu, nos termos do seu artigo 1.º, à décima terceira alteração do CT de 2009 “alterando o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforçando os direitos dos trabalhadores”. Trata-se de um conjunto significativo de alterações que versa sobre vários aspetos do regime, desde logo, o conceito de unidade económica (agora referido na nova redação do n.º 5 do artigo 285.º), os efeitos da transmissão (designadamente a responsabilidade solidária entre transmitente e transmissário ou a manutenção dos direitos adquiridos pelo trabalhador ao abrigo do contrato de trabalho que vigorava com a empresa cedida), o procedimento, o regime de contraordenações, o direito de resolução do contrato pelo trabalhador ou o novíssimo direito de oposição do trabalhador (no art.286.º-A).

No entanto, este não é um direito suprásumo da autonomia e liberdade contratual do trabalhador, porque faz depender do seu exercício uma transmissão que causa prejuízo sério ou uma política de organização que não mereça confiança do trabalhador. 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.

4.4.3.1. Condições e fundamentos do exercício do direito de oposição

O primeiro fundamento é um prejuízo sério que não se tem de verificar no momento da transmissão, porque prejuízo sério pode haver em qualquer momento e mesmo depois de operada a transferência de empresa. Ao enunciar alguns exemplos – todos eles à volta de situações objetivamente graves como seja a manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente – a lei exige um juízo de prognose, sem, contudo, limitar as situações que merecem essa prognose. Assim, outras circunstâncias poderão conduzir a uma situação em que se verifique um prejuízo sério para o trabalhador, como seja, por exemplo, a mudança (significativa) do local de trabalho.

Se por um lado, este fundamento revela uma particular exigência, por outro, a parte final deste normativo é subjetivo, em contraste, com os motivos objetivos que subjazem ao prejuízo sério. Diz-se se “a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança”, pode o trabalhador exercer o seu direito de oposição perante uma transmissão

da posição de empregador no seu contrato de trabalho, o que mostra alguma fragilidade nesta tomada de posição do legislador. Da interpretação literal da norma, resulta tão-só que ao trabalhador basta dizer que não confia na organização de trabalhador do novo empregador. Assim questiona Júlio Gomes “(...) de que é que adianta o trabalhador ter que referir um fundamento no escrito em que exerce o seu direito de oposição, se o fundamento em causa é totalmente incontrolável e arbitrário? No limite poderá o trabalhador "desconfiar" do que ignora por completo? Se o transmissário é, por hipótese, uma sociedade que só agora se constituiu poderá o trabalhador alegar que desconfia de uma política de organização do trabalho que ainda nem sequer existe?”⁸², concluindo que talvez a desconfiança deva ser justificada, tanto para o direito de oposição, como para o direito de resolução, por recurso a indícios concretos.

Este direito de oposição deve, como já se percebeu pela fundamentação exigida, ser exercido por escrito e no prazo de 5 dias úteis, “após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o n.º 4 do artigo 286.º”. Com a consagração de um direito de oposição do trabalhador, o empregador é, agora, obrigado a transmitir informação sobre a data e os motivos da transmissão, consequência jurídica e económicas, do conteúdo do próprio contrato celebrado entre o transmitente e o transmissário, diretamente aos trabalhadores abrangidos por aquela transmissão. “Há que reconhecer (...) que não é, no entanto, a mesma coisa informar para que se inicie um processo de consulta, em que no desenrolar do próprio processo pode ser solicitada e prestada informação complementar, e informar para o exercício do direito de oposição.”⁸³. Ou seja, esta prestação de informações levanta mais problemas do que aquelas que visava resolver, dado que as medidas projetadas para os trabalhadores em virtude da transmissão de empresa, são medidas projetadas pelo transmissário e que podem ser desconhecidas do transmitente que é quem tem de cumprir com esta obrigação de informação.

⁸²“Algumas reflexões críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário do Direito do Trabalho*, 2018, p. 78.

⁸³ *Idem*, p. 81.

Já David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás⁸⁴ afirmaram, entre nós, que reconhecendo-se um direito de oposição do trabalhador à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, "o legislador deverá (...) assegurar a possibilidade de subsistência do contrato com o transmitente quando tal resulte possível e sempre que o trabalhador se opuser à transmissão do seu contrato", havendo igualmente que "estabelecer os efeitos que a oposição acarretará relativamente ao contrato, caso não seja possível a subsistência do vínculo com o transmitente".

Parece, no entanto, que o nosso legislador não teve isto em consideração: é que, em muitos casos⁸⁵, a transmissão da empresa pode levar a que o próprio transmitente se extinga. Quanto a isto, importa dizer que se com a transmissão da empresa, o transmitente se extingue e o trabalhador recusa-se acompanhar o seu novo empregador, então a norma do “artigo 346.º deverá ser objeto de uma interpretação atualizadora e aplicar-se à situação: uma vez que o trabalhador optou por manter a sua relação contratual com o transmitente, a relação contratual extinguiu-se por força da extinção do empregador, apesar da transmissão da unidade económica, tendo o trabalhador direito à mesma compensação que receberia se o empregador se extinguisse e a unidade económica fosse encerrada.”⁸⁶. Percebe-se, pois, que a lei foi concebida sobretudo para as situações em que a transmissão de empresa se dá por meio de um contrato entre estes sujeitos, até porque a própria obrigação de informação a prestar aos trabalhadores vai nesse sentido. Porém, não é condição para a transmissão de unidade económica que seja formalizada por instrumento contratual. Pense-se: “Hipótese muito frequente será, como é sabido, a de uma empresa prestadora de serviços, em uma atividade essencialmente assente na mão de obra, que perde um cliente a favor de outra empresa prestadora de serviços, sendo que esta última mantém o essencial dos trabalhadores ao serviço da primeira. Em um caso

⁸⁴David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás, “*Transmissão da Unidade Económica e Suas Implicações no Contrato de Trabalho: Jurisprudência do TJUE e Jurisprudência Nacional*”, in *Questões Laborais n.º 50*, 2017, p. 19 e ss.

⁸⁵Como os de fusão e cisão, em que o registo da fusão implica a extinção da sociedade incorporada ou das que se fundem por criação de uma outra sociedade. Assim se extinguindo o transmitente, questiona-se se o contrato de trabalho não deverá caducar por caducidade.

⁸⁶Júlio Gomes, *Algumas reflexões críticas...*, p. 85.

destes, pode ocorrer uma transmissão, sem que haja qualquer contrato entre transmitente e transmissário e até sem que ocorra qualquer cooperação entre eles.”⁸⁷.

4.4.3.2. Alternatividade dos fundamentos do direito de oposição

Já vimos que o artigo 286.º-A CT condiciona o exercício legítimo deste direito de oposição com os fundamentos que sugere. Questão diferente, é saber se será um só fundamento ou dois fundamentos independentes e alternativos. Sobre isto, o TRP⁸⁸, também acompanhado pelo TRE, confirmou que a disposição do artigo 286.º-A consagra dois fundamentos possíveis e distintos de oposição do trabalhador à transmissão da posição contratual de empregador no seu contrato. Num primeiro momento, funda esta oposição num prejuízo sério, designadamente, por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do transmissário. Num segundo, deixa para a falta de confiança na organização de trabalho do novo adquirente, o fundamento para um exercício legítimo do direito de oposição.

Socorrendo-nos das regras de interpretação das normas legais, o texto da norma do artigo 286.º-A invoca dois fundamentos: o prejuízo sério que a transmissão pode desencadear e a falta de confiança na política de organização do trabalho do adquirente. Neste ponto atente-se na palavra *ainda*; sugere realidades separadas. Também a interpretação teleológica da norma não nos deixa pensar de outra forma: se a razão de ser deste mecanismo é, em parte, a liberdade de trabalho do trabalhador, que sentido faria misturar o fundamento da ausência de confiança com o prejuízo sério? Se a quebra de confiança não pode ser motivo para obstar à transferência do seu contrato de trabalho, como se justificaria que o mesmo tem uma natureza *intuitio personae*?

Não obstante, alguns autores consideram que o prejuízo sério é o critério material transversal⁸⁹ e que poderá resultar da manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira do adquirente ou da falta de confiança na política de organização do novo empregador. Seria, portanto, um só fundamento, o prejuízo sério, que pode decorrer de

⁸⁷*Idem*, p. 87.

⁸⁸Acórdão de 20 de setembro de 2021, processo n.º 2203/20.2T8VFR.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

⁸⁹David Carvalho Martins, *Novo Regime...*, p. 131.

um destes três exemplos avançados pela lei.⁹⁰ Claro está que a verificação deste requisito de falta de confiança fica sujeito a uma análise criteriosa, pois que se assim não fosse, bastava a *mera* transmissão para justificar que sendo o empregador outra pessoa, a confiança estaria perdida. Seria, pois, esvaziar a fundamentação exigida para o direito de oposição.

4.6. Articulação do regime jus laboral de transmissão de empresa ao processo de venda de participações sociais

Chegados aqui, pretendemos avaliar a possível interseção da tutela conferida aos trabalhadores nas situações de transmissão de empresa e os casos de transmissão indireta, mormente na alienação das participações sociais. Não obstante, não podemos deixar de recordar o que até aqui vem sendo exposto: a redação do artigo 285.º, n.º 1 do CT como está, sustenta uma aplicação uniforme deste instituto às situações de transmissão direta e indireta.

A propósito da fusão e cisão, encontramos nos artigos 114.º e 115.º do CSC uma mitigação dos riscos associados a esta modalidade de transmissão de empresa, reforçando, paralelamente, a tutela dos trabalhadores e do adquirente. Assim, os órgãos de administração ou fiscalização das sociedades envolvidas responderão solidariamente pelos prejuízos decorrentes da fusão, caso atuem de forma contrária à de um gestor criterioso, afetando sócios e credores. Também especial regime se encontra previsto no artigo 334.º do CT na medida em que o empregador é parte de um grupo societário e as operações de reorganização podem implicar uma transmissão de empresa (como acontece num grupo de sociedades resultante da cisão de sociedades). Assim serão solidariamente responsáveis pelos créditos emergentes do contrato de trabalho, o empregador e a sociedade que se encontra numa relação de domínio ou de grupo.

Perguntar-se-á se semelhante proteção não existe para o trabalhador que exerce a sua atividade para a empresa detida por uma sociedade comercial que aliena as suas participações sociais. Recuemos ao que vimos no Capítulo III desta dissertação e coloquemos a questão, agora, de uma diferente perspetiva: *a propósito da transmissão*

⁹⁰Pedro Romano Martinez e Pedro Madeira de Brito, “*O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março*”, in *RDES*, 2018, pp.7 a 85.

indireta da empresa para efeitos de aplicação do regime previsto nos artigos 285.º a 287.º, a compra e venda de participações sociais quando equiparada à compra e venda da própria empresa pode ser considerada? Ou seja, havendo uma alienação total ou maioritária das participações sociais, poderemos considerar como uma compra de empresa e, por isso, seria também de aplicar este artigo 285.º do CT e o direito de oposição?

Perante a dupla possibilidade de aquisição de uma empresa, para percebermos a verdadeira intenção por detrás do contrato de compra e venda de participações sociais, teremos de atender a diversos fatores, designadamente, à interpretação do contrato, à percentagem de participações sociais alienadas, à análise de todo o processo conducente e modo de determinação do preço. A distinção entre uma compra de participações sociais ou uma compra de empresa propriamente dita é fundamental para os casos em que o comprador se considera lesado, uma vez que poderá ser aplicado o regime de compra e venda de coisas defeituosas. Assim é, dado que com a transmissão da propriedade das participações sociais se verificou também a transmissão do risco relativo a essas mesmas participações e a todas as consequências daí decorrentes. Dir-se-á que, sejam proveitos ou prejuízos, tudo é transmitido. Assumindo, pois, o comprador o estado real da empresa.

Tanto assim é que, no seio destes negócios, é prática recorrente a adesão de cláusulas de *Representations & Warranties* ou *Business Warranties* de forma a acautelar e dar garantias contra eventuais situações menos animadoras – seja a capacidade creditícia da sociedade, a sua consistência patrimonial, entre outras. Assim, a aquisição de uma sociedade por intermédio da compra e venda de participações sociais em que, na realidade, o seu adquirente colheu os direitos e deveres próprios de tais participações e também a própria empresa, poderá resultar na aplicação do regime de compra e venda de coisas defeituosas, porquanto haveria uma legítima expectativa de que a mesma estaria perfeitamente capaz para prosseguir o seu objeto social.

Desta feita, sumariando o que até aqui observámos, poderá descrever-se a compra e venda de empresa da seguinte forma e apelado ao seguinte raciocínio: a empresa como objeto de negócio concretizado por meio da transmissão de participações sociais a um comprador que irá obter o domínio da empresa. Assim, as cláusulas de declarações e garantias dispostas nestes contratos devem ser enquadradas, por um lado, como um

instrumento contratual de concretização dos deveres acessórios de conduta do vendedor, em concreto o dever acessório de informação e, por outro, como um mecanismo de responsabilidade do vendedor pela desconformidade daquilo que declarou e garantiu. Há aqui, de igual modo, também o reforço da tutela do adquirente. *Mas e o trabalhador?*

Não nos esqueçamos que se este é um dever de conduta do vendedor nestes negócios de transmissão de participações sociais, então a equiparação entre transmissão direta e indireta de empresa perde credibilidade. O sócio não é o proprietário da empresa social, mas sim a sociedade comercial. Assim, não poderá nunca dispor da empresa subjacente à sociedade comercial, mas apenas das suas participações sociais. E para quem não apoia esta equiparação, dificilmente encontrará nestas cláusulas de garantia uma delimitação das qualidades da empresa no contrato.

Mas continuemos. *Se o capital social da sociedade mudar, em todo ou em parte, o empregador, aparentemente, não muda, mas será que isto pode ser uma forma de contornar a solução legal prevista no CT para a transmissão de empresa?*

E aqui será relevante a delimitação de situações abrangidas pelo regime laboral da transmissão de unidades económicas. A aquisição de empresa que importa em termos laborais pressupõe uma modificação subjetiva destas relações por alterações do empregador. Deste modo, “à mudança na titularidade do capital não corresponde uma mudança na identidade do empregador – o que, sendo rigorosamente exato no plano jurídico-formal, nem sempre corresponde à verdade no plano económico-material ...”⁹¹. Para alguma doutrina, não tem sido entendido como transmissão a “mera alteração na titularidade da posição acionista”⁹², uma vez que, não existe uma verdadeira alteração da entidade empregadora⁹³. Louvando-nos em Pedro Furtado Martins⁹⁴, a legislação laboral não dedica tempo ao negócio de participações sociais, ainda que, como vimos, possam assumir um papel determinante na organização da empresa onde se desenvolve o trabalho.

⁹¹ João Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, 4.ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora 2014, p.208, e *Contrato de Trabalho: noções básicas*, 3.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019, p. 177.

⁹² *Idem*, p.193.

⁹³ Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 2010, p. 831 e João Leal Amado, *idem*, p.193.

⁹⁴ Pedro Furtado Martins, *Efeitos da Aquisição ...*, p. 214.

Contudo, não podemos desligar-nos da *ratio* da norma do artigo 285.º do CT: é pela continuidade das relações laborais e da estabilidade do trabalhador no seu posto de trabalho que se equacionou a transmissão da posição jurídica de empregador. Assim se pretendeu evitar que mudanças na composição da estrutura acionista prejudiquem direitos já adquiridos. Mas aquilo que é verdade no plano da transmissão direta, pode não o ser na transmissão indireta, mormente na venda de participações sociais: a transmissão da posição jurídica de empregador não é automática, pois a personalidade coletiva da sociedade mantém-se e tecnicamente não há alterações do empregador.

Em certas circunstâncias, uma alienação representativa do capital social da sociedade pode alterar seriamente a identidade da empresa e revelar-se ser um constrangimento na sua cultura ou mesmo nas condições de trabalho que existiam até aí. Perante um cenário como o descrito, a ausência de um direito de oposição do trabalhador pode ter o efeito inverso, uma vez que as implicações práticas e reais que uma mudança desta natureza pode acarretar são um tanto desconsideradas. Se, por exemplo, a nova administração adotar uma outra visão sobre a marca, estratégia empresarial, condições laborais ou cultura, o trabalhador poderá sentir que está mesmo sob a orientação de outro empregador, ainda que juridicamente seja a mesma entidade. E este argumento mais não é do que aquele que reside na razão de ser da norma que prevê um direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho e que visa garantir que este não deve ser forçado a aceitar uma relação laboral com alguém que *ad initio* não contratou, especialmente quando essa relação adquire contornos substancialmente diversos. O seu consentimento não é só um formalismo.

É ponto assente que se essas alterações da titularidade de participações sociais provocarem também alterações nas condições de trabalho, como a política salarial ou outros parâmetros de opção de trabalho e que atinjam os trabalhadores, prevê-se também um direito à informação e emissão de parecer prévio (artigos 424.º e 425.º do CT) concretizados pela intervenção da comissão de trabalhadores. Esta intervenção da comissão representativa dos trabalhadores visa as decisões que poderão advir destes novos titulares das participações e na matéria societária, prevê-se este direito à informação sobre projetos de alteração do objeto, capital social ou de reconversão da atividade da empresa (artigo 424.º, n.º 1, alínea i) do CT).

A resposta afirmativa às questões que temos vindo a fazer, implicaria a verificação exaustiva e constante do beneficiário efetivo de todas as unidades económicas. E não é o critério do beneficiário efetivo, mas sim o de mudança de empregador (pessoa coletiva ou pessoa singular) que importa para a aplicação deste regime laboral. Poderia eventualmente haver outro regime possível, mas teríamos um problema bastante complicado de se resolver que é, em muitos casos, saber quem é o beneficiário efetivo das organizações.

Haverá uma outra questão importante e que chamamos à atenção: casos existem em que aos trabalhadores terá de ser comunicada uma alteração da estrutura acionista. Por exemplo, se altera o grupo empresarial onde o trabalhador está inserido. No entanto, isto acontece no âmbito dos deveres gerais de informação do artigo 126.º do CT que diz que se tem de informar periodicamente qual é a identificação do empregador e do grupo no qual se insere.

Em suma, se houver uma alteração acionista que altere o grupo empresarial no qual se insere o trabalhador, isso tem de ser comunicado e é, aliás, um dever de informação noutra sede que em nada se assemelha à transmissão de empresa ou estabelecimento.

Conclusões

Chegados ao fim deste estudo, cumpre sintetizar em breves considerações as conclusões a que chegámos.

Ao longo do texto procurámos esclarecer a aplicação do regime de transmissão de empresa às situações de transmissão indireta, sobretudo na venda de participações sociais. No que toca às modalidades de transmissão de empresa, entendemos que as transmissões diretas e indiretas apresentam diferenças significativas, não apenas no plano jurídico-formal, mas também na sua repercussão prática. E embora a Diretiva Europeia e legislação nacional apontem, indistintamente, para a continuidade das relações laborais tanto na transmissão direta como indireta, a realidade demonstra que nem sempre haverá lugar à aplicação do regime laboral nesses casos.

Este regime laboral que analisámos previsto, especialmente, entre os artigos 285.º e 287.º do CT, apela à continuidade das relações de trabalho, apesar de uma transmissão de empresa e, por isso mesmo, protegendo os trabalhadores de consequências indesejáveis de uma mudança de titularidade da empresa ou do estabelecimento. No entanto, verificou-se simultaneamente que a latitude deste regime é questionável quanto às transmissões indiretas, particularmente quando a alienação de participações sociais resulta numa alteração substancial do controlo da empresa. A possibilidade de equiparação da venda de participações sociais à transmissão de empresa quando ocorra uma alteração no controlo e na gestão da sociedade, com impacto na estrutura e identidade da unidade económica é avançado pela doutrina com a ressalva de que não é absoluta, até porque a personalidade coletiva das sociedades comerciais se mantém inalterada. Esta equiparação poderia levar-nos (erradamente) a considerar que o regime laboral se aplicaria *ipsis verbis* às situações de transmissão de participações sociais.

O instituto da transmissão de unidade económica repleto de normas e princípios que visam acautelar as situações de mudança do empregador perante uma transmissão de empresa e proteção da segurança no trabalho dos trabalhadores, resulta de um trabalho exercido a nível europeu, designadamente na jurisprudência comunitária. Do estudo realizado, concluímos que toda a aplicação deste regime estará dependente de uma transmissão de unidade económica que encerra os seguintes pressupostos: (i) a existência

de uma unidade económica, nos termos em que ela é entendida; (ii) ligação efetiva dos trabalhadores à unidade económica; (iii) vigência do contrato de trabalho à data da transmissão; (iv) modificação do sujeito proprietário da empresa; e (v) assunção de exploração pelo transmissário. Estes pressupostos demonstram que a proteção laboral está sujeita ao critério da unidade económica e não do seu beneficiário efetivo.

O principal tema que ocupou a presente dissertação foi a de saber se a transmissão de unidade económica deveria também abranger os casos em que, embora formalmente não haja uma mudança na pessoa física do empregador, ocorra ainda assim uma modificação que afeta severamente as condições de trabalho, bem como a estrutura organizativa da empresa.

O direito de oposição dos trabalhadores consagrado recentemente no art.286.º-A pela Lei n.º 14/2018 de 19 de março, permite ao trabalhador que, perante uma transmissão de empresa ou estabelecimento que causa um prejuízo sério ou quando a política de organização do novo empregador não mereça a sua confiança, não consinta na transmissão do seu contrato de trabalho para o novo empregador. Também nesta norma são identificadas algumas fragilidades, desde logo quanto à “falta de confiança” ou à previsão de um mecanismo que garanta ao trabalhador a subsistência do seu contrato de trabalho nos casos em que a oposição é efetivamente exercida.

A questão do direito de oposição do trabalhador revela-se particularmente complexa e percebendo a *ratio* da norma do artigo 286.º-A do CT, poderíamos também pensar que nessas situações faria todo o sentido proteger os interesses dos trabalhadores. De um modo geral, a venda de participações sociais não implica a mudança do empregador, pelo que dificilmente se aplicaria o direito de oposição. No entanto, se o novo *Shareholder* alterar profundamente a identidade da empresa – por exemplo, modificando a administração, a marca, o objeto social ou a estratégia empresarial – poderá justificar-se uma reflexão sobre a necessidade de garantir um direito de oposição ao trabalhador.

Por outro lado, ficou patente a necessidade de compatibilizar as transmissões indiretas de empresa e a situação dos trabalhadores. Como vimos, inicialmente, e consequência da própria realidade que se vivia, a empresa era encarada de um ponto de vista individual: a empresa era a empresa individual e o seu titular era o empresário

individual que, com recurso a simples fatores produtivos, financeiros ou laborais de pequena dimensão serviam os mercados locais. Porém, hoje assistimos a uma globalização do capitalismo de base essencialmente tecnológica. Neste sentido, o empresário individual deixou de ser o centro da economia e da capacidade de gerar trabalho, para passar a ser a pessoa coletiva, o verdadeiro protagonista do sistema económico. Esta mudança de protagonistas teve evidentes consequências na forma como se negociaria a transmissão da própria empresa. E se assim é, não poderá deixar-se de equacionar, pela sua necessidade, também um regime que esclareça ou contemple os efeitos laborais decorrentes de uma transmissão indireta. Do ponto de vista técnico, é verdade que há uma personalidade coletiva das sociedades comerciais que impede que a alienação das participações sociais seja plenamente considerada uma transmissão de empresa. Do ponto de vista prático, há uma realidade que demonstra que estas operações têm um peso na gestão que a empresa pode adotar daí em diante.

Frente a todo o exposto, conclui-se que a alienação de participações sociais, por si só, não altera a titularidade da empresa ou do empregador, não havendo, portanto, margem para a aplicação do regime laboral de transmissão de empresa. Por esta razão, e se há duas perspetivas, nomeadamente os casos de reestruturação profunda que podem suscitar dúvidas sobre a proteção dos trabalhadores, torna-se pertinente uma clarificação da norma em causa e das expectativas do seu regime, para que interpretações abusivas não sejam tomadas.

A evolução do direito laboral deve, especialmente neste tema, andar de mãos dadas com as novas dinâmicas empresariais.

Referências bibliográficas

Monografias

AMADO, João Leal

- *“Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”*, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.º 4010, 2018;
- *“Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo?”*, *Questões Laborais*, n.º 53, 2018;
- *Contrato de Trabalho*, 4.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;
- *Contrato de Trabalho: noções básicas*, 3ª Edição, Almedina, Coimbra, 2019.

BRITO, Pedro Madeira de

- v. MARTINEZ, Pedro Romano / BRITO, Pedro Madeira de, *“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*, 2018.

CARVALHO, Catarina

- *“Algumas questões sobre a Empresa e o Direito do Trabalho no Novo Código do Trabalho”*, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004.

CARVALHO, António Nunes de

- v. PINTO, Mário e MARTINS, Pedro Furtado, *“Comentário ao artigo 37.º”*, *Comentário às Leis do trabalho*, Lisboa, 1994.

CORDEIRO, António Menezes

- *Direito do Trabalho II – Direito Individual*, Coimbra, Almedina, 2019.

COUTINHO DE ABREU, Jorge Manuel

- *Curso de Direito Comercial, II – Das Sociedades*, Coimbra, Almedina, 2021
- *Curso de Direito Comercial, I – Introdução, Actos de Comércio, Comerciantes, Empresas, Sinais Distintivos*, Coimbra, Almedina, 2011

CUNHA, Paulo Olavo

- *Lições de Direito Comercial*, Coimbra, Almedina, 2010;
- *Direito das Sociedades Comerciais*, Coimbra, Almedina, 2012.

FALCÃO, David

- v. Sérgio Tenreiro Tomás, *“Transmissão da Unidade Económica e Suas Implicações no Contrato de Trabalho: Jurisprudência do TJUE e Jurisprudência Nacional”*, *Questões Laborais* n.º 50, 2017.

FERNANDES, Francisco Liberal

- *“Transmissão do estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do art. 37.º da LCT conforme o direito comunitário”*, *Questões Laborais n.º 14*, 1999

GOMES, Júlio

- *“A jurisprudência recente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeia em matéria de transmissão de empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento – inflexão ou continuidade?”*, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume I*, Almedina, Coimbra, 2001;

- *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007;

- *“Individual e coletivo na transmissão de unidade económica, na jurisprudência recente do Tribunal de Justiça”*, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. III, Direito e Justiça - Número Especial*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015;

- *“O Regime da Transmissão da Empresa no Código do Trabalho” – Coleção de Formação Inicial – Centro de Estudos Judiciários – Jurisdição do Trabalho e da Empresa*, 2014.

LEITÃO, Menezes

- *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2010.

MARTINS, David Carvalho

- *“Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018;

- *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2013.

MARTINS, Pedro Furtado

- *“Efeitos da aquisição de empresas nas relações de trabalho”*, *Aquisição de Empresas*, Coimbra Editora, 2010.

MESQUITA, Henrique

- *Oferta pública de venda de ações e violação do dever de informar*, Coimbra Editora, 1996.

MONTEIRO, António Pinto

O direito de oposição dos trabalhadores na transmissão indireta – a (in) aplicabilidade do regime laboral à venda de participações sociais

- v. PINTO, Paulo Mota, “*Compra e Venda de Empresa – A Venda de Participações Sociais como Venda de Empresa (Share Deal)*”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 3947, 2007.

PINTO, Paulo Mota

- *Cessão da Posição Contratual*, Atlântida Editora, Coimbra, 1970.

PIRES, Catarina Monteiro

- *Aquisição de empresas e de participações acionistas*, Almedina, Coimbra, 2019

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

- *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 8.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2022

REIS, João

- *O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho, 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais, Volume I*, Coimbra Editora, 2007

ROUXINOL, Milena

- “*Transmissão da unidade económica*”, AAVV, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Almedina, Coimbra.

RUSSO, Fábio Castro

- *Due Diligence e Responsabilidade*, in *Direito das Sociedades em Revista*, 2011.

SIMÃO, Joana

- “*A Transmissão de Estabelecimento na Jurisprudência do Trabalho Comunitária e Nacional*”, *Questões Laborais*, nº 20.

VASCONCELOS, Joana

- “*A transmissão da empresa ou estabelecimento no Código do Trabalho*”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 71, 2006;

- “*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*, 2018

- “*Transmissão da Empresa ou Estabelecimento, Responsabilidade por Créditos Laborais e Tutela do Adquirente*”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, 2011 e *Transmissão de Estabelecimento, Coleção Formação Inicial, CEJ*, Lisboa, 2014;

- *Anotação aos artigos 285.º a 287.º*, Pedro Romano Martinez / Luís Miguel Monteiro / Joana Vasconcelos / Pedro Madeira de Brito / Guilherme Dray / Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 13.º ed., Almedina, Coimbra, 2020.

VASCONCELOS, Pedro Pais de

- *Contratos Atípicos*, 2.^a Edição, 2009, Almedina, Coleção Teses.

VENTURA, Raúl

- *Dissolução e Liquidação de Sociedades*, Coimbra, Almedina, 1987.

Artigos

ANTUNES, José Engrácia

- “A empresa como objeto de negócios – “Asset deals” versus “share deals””, *Revista da Ordem dos Advogados*, 2008;

- “A transmissão da empresa e seu regime jurídico”, *Revista da Faculdade de Direito - UFPR, Curitiba*, n.º 48, 2008;

- “O artigo 490.º do CSC e a lei fundamental. “propriedade corporativa”, propriedade privada, igualdade de tratamento”, *Estudos em Comemoração dos Cinco Anos (1995-2000) da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*, Coimbra, Coimbra Editora, 2001.

BASSANI, Amanda Bezerra

- “O contrato de trabalho e a gestão societária: uma análise do artigo 398.º do CSC. *Employment contract and corporate management: an analysis of article 398 of the Portuguese Commercial Companies Code*”, *RFDUL/LLR, LX*, 2019.

CARVALHO, Sónia de

- “Algumas notas acerca das consequências juslaborais decorrentes da cisão e fusão das sociedades”, *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 83, n.º 4, 2017.

CEJ - Centro de Estudos Judiciários

- “*Transmissão de Estabelecimento, Coleção Formação Inicial*”, *CEJ*, Lisboa, 2014 (http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao_estabelecimento.pdf?id=9&username=guest).

CORTEZ, Jorge Simões

- “*As formalidades de quotas e ações no Direito Português: dos princípios à prática*”, *Questões de Direito Societário em Portugal e no Brasil*, 2012.

DARMON, Marco

- Conclusões do advogado-geral Marco Darmon no caso Dance Hall, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>.

GOMES, Júlio

O direito de oposição dos trabalhadores na transmissão indireta – a (in) aplicabilidade do regime laboral à venda de participações sociais

- *“Algumas reflexões críticas sobre a Lei no 14/2018 de 19 de Março”*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2018;
- *“Comentário de urgência ao acórdão do TJCE, de 20 de Novembro de 2003, processo N.C- 340/01: Carlito Abler e.a. Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH v. Saurest Grosskuchen Betriebsgesellschaft mbH”* RDES, n.ºs 1/2/3, 2004;
- *“Novas, novíssimas e não tão novas questões sobre a transmissão da unidade económica em Direito do Trabalho”*, *QL*, n.º 32, 2008;
- *“Individual e coletivo na transmissão de unidade económica, na jurisprudência recente do Tribunal de Justiça”*, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. III, Direito e Justiça - Número Especial*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015;
- *“Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no código do trabalho pela lei n.º 23/2012 de 25 de junho”*.

HENRIQUES, Fabrícia Almeida

- *“Transmissão do estabelecimento e flexibilização das relações de trabalho”*, *Revista da Ordem dos Advogados*, 2001.

LOURENÇO; Rodrigo Serra

- *“Sobre o direito de oposição dos trabalhadores na transmissão do estabelecimento ou empresa”*, *Revista da Ordem dos Advogados*, 2009.

MARTINS, David Carvalho

- *“Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018;
- *“Transmissão de unidade económica: alguns problemas de sucessão de leis”*, *Revista de Direito Comercial*, disponível em <https://www.revistadedireitocomercial.com/transmissao-de-unidade-economica>, 2018.

MARTINS, Pedro Furtado

- *“Algumas observações sobre o regime da transmissão do estabelecimento no Direito do Trabalho português”*, RDES, 1994.

MENDES, Evaristo

- *“Compra e venda de sociedades (As SpQ e SA como objeto jurídico)”*, VI Congresso DSR, 2021.

O direito de oposição dos trabalhadores na transmissão indireta – a (in) aplicabilidade do regime laboral à venda de participações sociais

- *“Transmissão de ações e exercício de direitos sociais. Breve comentário de jurisprudência”*, disponível em <https://evaristomendes.eu>

NASCIMENTO, André Pestana

- v. FREITAS, Liliana Silveira de, *“Fragmentação do contrato de trabalho na transmissão de empresa ou estabelecimento: comentário ao acórdão ISS Facility Services v. Govaerts e Atalian NV”*, RIDT, Ano I, n.º 1, 2021

Oliveira, Pedro

- *“Transmissão de empresas no direito laboral da união europeia: novos desafios na delimitação conceptual de unidade económica”*, ROA, 2020;

- *“O(s) pressuposto(s) do direito de oposição do trabalhador: breves notas sobre a jurisprudência recente”*, Revista do Ministério Público, n.º 173, 2023

PEREIRA, Isabel Peixoto

- *“Venda de participações sociais, negociação do estabelecimento e desconsideração da personalidade colectiva, a despropósito de dois acórdãos”*, in Revista Julgar, n.º 8, 2009

PEREIRA, Rita Garcia

- *“Natureza Jurídica da transmissão de estabelecimento comercial”*, in Verbo Jurídico, 2005.

REIS, João

- *“O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho»*, in Cadernos do CEJ: Transmissão da Empresa.”, http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao_estabelecimento.pdf, 2014.

RIBEIRO, Maria de Fátima

- *“Desconsideração da personalidade jurídica e “descapitalização” de sociedade”*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.ºs 3-4, Almedina, Coimbra, 2011.

SEQUEIRA, Raquel Lóia

- *“Transmissão de quotas e de ações – Algumas questões”*, Revista de Direito das Sociedades, 2018, disponível em [http://www.revistadedireitodassociedades.pt/files/RDS%202018-03%20\(527-557](http://www.revistadedireitodassociedades.pt/files/RDS%202018-03%20(527-557)

SILVA, Calvão da

- *“Compra e Venda de Empresas e A empresa como objecto de tráfico jurídico”*, Estudos de Direito Comercial, Pareceres, Coimbra, Almedina, 1999.

V. GALVÃO, Clemente

O direito de oposição dos trabalhadores na transmissão indireta – a (in) aplicabilidade do regime laboral à venda de participações sociais

- “*Conteúdo e incumprimento do contrato de compra e venda de participações sociais*”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, 2010.

VIANA, Sónia Santos

- “*O direito de oposição do trabalhador na transmissão de empresa ou estabelecimento*”, *RDS XV*, 2023.

Referências Jurisprudências – Jurisprudência Europeia

- Acórdão do TJUE de 5 de maio de 1988, Processo C-144/87 e C-145/87, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>;

- Acórdão do TJUE de 25 de janeiro de 2001, Processo C-172/99, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>;

- Acórdão do TJUE de 9 de setembro de 2015, Processo C-160/14 João Filipe Ferreira da Silva e Brito e o. / Estado português, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>;

- Acórdão do TJUE de 6 de março de 2014, Processo n.º C-458/12, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>;

- Acórdão do TJUE de 16 de dezembro de 1992, Processos apensos C-132/91, C-138/91 e C-139/91, disponíveis em <http://eur-lex.europa.eu>;

- Acórdão do TJ Europeïces SA de 12 de novembro de 1998, Processo C-399/96, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>;

- Acórdão do TJ Merckx e Neuhuys de 7 de março de 1996, Processos apensos C-171/94 e C-172/94, disponíveis em <http://eur-lex.europa.eu>;

- Acórdão do TJ de 10 de fevereiro de 1988, Processo 324/86 Daddy's Dance Hall, disponível em <http://eur-lex.europa.eu>.

Jurisprudência Nacional

- Acórdão STJ de 26 de novembro de 2014, Relator Tavares de Paiva, processo n.º 282/04.9TB AVR.C2.S1. Disponível em www.dgsi.pt.

- Acórdão do STJ de 26 de junho de 2007, Relator Afonso Correia, Processo n.º 07A1274. Disponível em www.dgsi.pt.

- Acórdão STJ de 11 de setembro de 2019, Relator Ferreira Pinto, Processo 2743/15.5T8LSB.L1.S1. Disponível em www.dgsi.pt

- Acórdão do STJ de 25 de fevereiro de 2009, Relator Mário Pereira, Processo n.º 08S2309. Disponível em <http://www.dgsi.pt>.
- Acórdão do STJ de 30 de junho de 1999, Relator Manuel Pereira, Processo n.º 98S390. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão do TRP de 20 de setembro de 2021, Relator António Luís Carvalhão, Processo n.º 2203/20.2T8VFR.P1. Disponível em <http://www.dgsi.pt>.
- Acórdão STJ de 26 de novembro de 2014, Relator Tavares de Paiva, Processo 282/04.9TBAVR.C2.S1. Disponível em www.dgsi.pt.
- Acórdão STJ de 26 de junho de 2007 – processo 070127A. Disponível em www.dgsi.pt.
- Acórdão do TRC de 10 de julho de 2020, Relator Ramalho Pinto, processo 3071/18.0T8CBR.C1. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão TRP de 17 de setembro de 2012, Relator Paula Leal de Carvalho, Processo n.º 132/10.7TTPRT.P1. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão TRG de 22 de outubro de 2020 – processo 1162/16.0T8PV2.G1. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão TRL de 29 de janeiro de 2009, Relatora Márcia Portela, processo 10109/2008-6. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão TRE de 28 de setembro de 2023, processo 203/22.7T8NS.E1. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão STJ de 1 de março de 2016, Relator Fernandes do Vale, Processo n.º 4915/04.9TVLSB.L1.S1. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão TRL de 28 de junho de 2023, Relatora Albertina Pereira, processo 28343/17.1T8LSB.L1-4. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão TRL de 10 de janeiro de 2024, Relatora Francisca Mendes, processo 15309/18.9T8LSB.L2-4. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão STJ de 6 de março de 2024, Relator Júlio Gomes, processo n.º 889/21.0T8EVR.E1.S1. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão STJ de 11 de setembro de 2019, Relator Ferreira Pinto, Processo 2743/15.5T8LSB.L1.S1. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão STJ de 25 de abril de 2004, Relator Vítor Mesquita, processo 03S2467. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão TRL de 24 de janeiro de 2024, Relatora Paula Pott, processo n.º 17649/21.0T8SNT.L1-4. Disponível em www.dgsi.pt

O direito de oposição dos trabalhadores na transmissão indireta – a (in) aplicabilidade do regime laboral à venda de participações sociais

- Acórdão TRL de 15 de dezembro de 2022, Relator Sérgio Almeida, processo n.º 7643/20.4T8LSB.L1-4. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão STJ de 19 de abril de 2023, Relator Ramalho Pinto, processo n.º 1150/20.2T8EVR.E1.S2. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão TRP de 3 de junho de 2024, Relatora Rita Romeira, Processo n.º 2061/20.7T8MAI.P1. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão TRP de 23 de novembro de 2020, Relatora Teresa Sá Lopes, processo n.º 3098/19.4T8MTS.P1. Disponível em www.dgsi.pt
- Acórdão TRE de 12 de julho de 2023, Relator Mário Branco Coelho, processo n.º 1759/18.4T8STB.E1. Disponível em www.dgsi.pt

Índice

Introdução	8
I. Objeto da compra e venda de participações sociais	9
II. Os regimes convencionais de transmissão de empresa ou estabelecimento	10
2.1. A transmissão de empresas; noção e modalidades	10
2.1.1. Transmissão direta e as suas modalidades	11
2.1.2. Transmissão indireta e as suas modalidades	12
3.1. Reflexão sobre o problema e posição adotada por Clemente Galvão	20
3.2. A (não) desconsideração da personalidade coletiva	21
4.1. O regime português na transmissão de empresas e manutenção de direitos dos trabalhadores	24
4.2. Transmissão da titularidade ou da exploração da empresa ou estabelecimento	25
4.3. Concetualização da unidade económica	27
4.3.1. Conceito de transmissão	27
4.3.2. Caracterização da unidade económica	29
4.3.3. A nova noção de unidade económica, resultante da Lei n.º 14/2018 de 19 de março	33
4.4. O direito de oposição do trabalhador	35
4.4.1. O direito de oposição antes da Lei n.º 14/2018 – uma lacuna	36
4.4.2. Posição adotada antes da Lei n.º 14/2018	39
4.4.3. O direito de oposição depois da Lei n.º 14/2018	41
4.6. Articulação do regime jus laboral de transmissão de empresa ao processo de venda de participações sociais	45
Conclusões	50
Referências bibliográficas	53