



CATÓLICA PORTO
ESCOLA DE DIREITO

Reflexos Laborais da Insolvência do Empregador

DISSERTAÇÃO

MESTRADO EM DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS

MARIA JOÃO OLIVEIRA SARAIVA RIBEIRO

PORTO | 2014

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

FACULDADE DE DIREITO

ESCOLA DO PORTO

Reflexos Laborais da Insolvência do Empregador

DISSERTAÇÃO

MESTRADO EM DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS

Autora:

Maria João Ribeiro

Orientadora:

Professora Doutora
Catarina de Oliveira Carvalho

NOTA PRÉVIA E AGRADECIMENTOS

As referências bibliográficas são citadas pelo autor, título, editora, local de publicação, data e página. A primeira citação das obras e artigos realiza-se com a referência bibliográfica completa. Nas seguintes, o título é abreviado ou substituído pela sigla ob. cit., desde que não sejam mencionadas, na dissertação, outras obras do mesmo autor, sendo os restantes elementos omitidos, com exceção da página.

Na bibliografia final, constam apenas as obras consultadas e citadas, com a referência completa dos elementos supramencionados.

As transcrições, desde que não exista razão justificativa de um regime diverso, são feitas em língua portuguesa, sendo a tradução respetiva da responsabilidade da autora, salvo quando se indique fonte diferente.

Quando nos referimos à Diretiva, sem mais, queremos aludir à Diretiva 2001/23/CE, do Conselho, de 12/03. Por razões de limitação de caracteres, optámos por não abordar a temática dos Privilégios Creditórios Laborais, tratando somente a questão do Fundo de Garantia Salarial, pela sua relevância prática.

Todas as decisões jurisprudenciais do Tribunal de Justiça da União Europeia foram consultadas, via internet, na respetiva base de dados (www.eur-lex.europa.eu). As decisões são citadas através do nome do acórdão, do número do processo e da sua data.

À Professora Doutora Catarina Carvalho quero agradecer a orientação científica, o ensinamento contínuo, as valiosas sugestões, o apoio e a disponibilidade dispensados na preparação da dissertação.

A todos os funcionários da Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, em especial aos funcionários da Biblioteca do Paraíso, deixo um agradecimento pela ajuda e pela paciência na pesquisa incessante de livros e artigos científicos.

Deixo um especial agradecimento aos meus pais, pela determinação e capacidade de trabalho, à minha irmã pela confiança e apoio dispensados, e ao Romeu por estar comigo incondicionalmente em todos os momentos.

SIGLAS E ABREVIATURAS

A./A.A.	Autor/Autores
AA. VV.	Autores vários
AAFDL	Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
Ac.	Acórdão
Acs.	Acórdãos
AGS	<i>Assurance Garantissant les Créances Salariales</i>
al.	Alínea
als.	Alíneas
art./arts.	Artigo/artigos
<i>BFDUC</i>	<i>Boletim da Faculdade de Direito (Universidade de Coimbra)</i>
<i>BMJ</i>	<i>Boletim do Ministério da Justiça</i>
CC	Código Civil
<i>C.Civile</i>	<i>Codice Civile</i>
CDP	<i>Cadernos de Direito Privado</i>
Cfr.	Confrontar
CIGS	Caixa de Compensação Salarial
CIRE	Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas
Cit.	Citado
CJ	Coletânea de Jurisprudência
coord.	coordenado/coordenação
CPC	Código de Processo Civil
CPEREF	Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e de Falência
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSC	Código das Sociedades Comerciais
CT2003	Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08
CT	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12/02, com as alterações introduzidas pelas Lei n.º 105/2009, de 14/09, Lei n.º 53/2011, de 14/10, Lei n.º 23/2012, de 25/06, Lei n.º 47/2012, de 29/08, Lei n.º 69/2013, de 30/08
<i>C.Travail</i>	<i>Code du Travail</i>

Disp.	Disponível em
Dir.	Diretiva
<i>DJ</i>	<i>Direito e Justiça</i>
DL	Decreto-Lei
DPreamb.	Diploma Preambular
<i>DS</i>	<i>Droit Social</i>
e.d.	Edição
EM	Estado-membro
ERCT	Estruturas coletivas de representação dos trabalhadores
<i>ET</i>	<i>Estatuto de los Trabajadores</i>
<i>FOGASA</i>	<i>Fondo de Garantia Salarial</i>
Ibid.	ibidem
<i>INPGI</i>	<i>Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani</i>
<i>INPS</i>	<i>Istituto Nazionale della Previdenza Sociale</i>
LECT	Lei n.º 35/2004, de 29 de julho
LC	<i>Ley concursal</i>
LCT	Lei do Contrato de Trabalho
nº / n.ºs	Número/números
Nt.	Nota
Ob. cit.	Obra citada
org.	Organizado/organização
p.	Página/páginas
<i>PDT</i>	<i>Prontuário de Direito do Trabalho</i>
PGR	Procuradoria-Geral da República
PME	Pequenas e Médias Empresas
Preâmb.	Preâmbulo
Proc.	Processo
QL	<i>Questões Laborais</i>
RC	Tribunal da Relação de Coimbra
<i>RDES</i>	<i>Revista de Direito e de Estudos Sociais</i>
RE	Tribunal da Relação de Évora
Reimp.	Reimpressão

<i>RFDUNL</i>	<i>Revista da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa</i>
RG	Tribunal da Relação de Guimarães
RL	Tribunal da Relação de Lisboa
<i>ROA</i>	<i>Revista da Ordem dos Advogados</i>
RP	Tribunal da Relação do Porto
ss.	seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
t.	Tomo
TJ	Tribunal de Justiça (União Europeia)
UE	União Europeia
V.	<i>Ver</i>
Vol.	Volume

Em matéria de falências não há previsões legislativas que bastem, nem reformas que muito durem. Por um lado, a extrema mobilidade e susceptibilidade do crédito, cuja segurança a lei das falências se propõe tutelar, desorientam e amesquinham as mais completas e adequadas providências e obrigam o legislador a seguir nas suas constantes transformações os caprichos movimentos deste maravilhoso proteu.

Por outro lado, a astúcia dos interesses penetra e desconcerta as mais finas malhas de urdidura legislativa, e o dolo e a fraude, tantas vezes auxiliados pelo desleixo ou complacências dos próprios executores da lei, a breve trecho fazem do descrédito desta o pedestal dos seus triunfos.

PREÂMBULO AO CÓDIGO DAS FALÊNCIAS DE 1899

Índice

Introdução.....	9
1. A Situação de Insolvência (Breves Considerações)	10
2. Reflexos Laborais da Insolvência do Empregador.....	12
2.1. Regime Jurídico	12
2.2. Vicissitudes da Empresa no Processo de Insolvência: Destino dos Contratos de Trabalho.....	15
2.2.1 Manutenção da Empresa.....	15
2.2.2 Encerramento da Empresa	22
2.2.3 Transmissão da Empresa	26
3. Participação Coletiva dos Trabalhadores no Processo de Insolvência	35
4. Fundo de Garantia Salarial.....	38
Conclusão.....	46
Bibliografia.....	48



Introdução

Em tempos de profunda crise económica, o espectro da insolvência e a incerteza do futuro dos postos de trabalhos protelam-se a nível internacional.

Refletir sobre as implicações da situação de insolvência e do processo de insolvência no domínio laboral torna-se uma exigência.

É neste sentido que nos propomos, na presente dissertação, versar sobre a temática dos reflexos laborais da insolvência do empregador, referindo, sempre que considerarmos conveniente, o seu tratamento específico nos ordenamentos jurídicos espanhol, italiano e francês.

Para a sua elaboração procedemos a pesquisas bibliográficas, de livros e artigos científicos, bem como a consultas de jurisprudência pertinente que incidem sobre o tema em estudo.

Antes de ingressar na exposição do tema propriamente dito, faremos uma breve alusão à noção de situação de insolvência, por considerarmos essencial para uma melhor compreensão e exploração do tema.

Seguidamente, analisar-se-ão os reflexos da insolvência do empregador na esfera dos trabalhadores, analisando o regime jurídico e colocando a tónica no tratamento do destino dos contratos de trabalho em casos de manutenção, transmissão ou encerramento da empresa. Esta opção justifica-se pela manifesta projeção que essas vicissitudes aduzem no destino da empresa e dos correspondentes contratos.

Culmina-se com a investigação da tutela conferida pelo Fundo de Garantia Salarial. Por razões de limitação de caracteres, não serão incluídas as diversas garantias de crédito dos trabalhadores previstas no Código do Trabalho.

De referir que ao longo da dissertação se farão referências a decisões do TJ, consideradas importantes, pela sua influência na conformação da proteção dos trabalhadores e pelo auxílio na árdua tarefa de encontrar soluções para a multiplicidade e heterogeneidade de casos concretos que a realidade se incumbem de formar.

1. A Situação de Insolvência (Breves Considerações)

Nos termos do art. 3.º/1 CIRE, “é considerado em situação de insolvência o devedor que se encontre impossibilitado de cumprir as suas obrigações vencidas”. O n.º 2 do preceito estatui que, no caso de o devedor ser uma pessoa coletiva ou património autónomo por cujas dívidas nenhuma pessoa singular responda pessoal e ilimitadamente, direta ou indiretamente, é também considerado insolvente “quando o seu passivo seja manifestamente superior ao seu ativo, avaliados segundo as normas contabilísticas aplicáveis”¹.

De referir que o n.º 4 do referido art. equipara à situação de insolvência atual a que seja meramente iminente, no caso de apresentação do devedor à insolvência.

Relativamente à redação deste preceito, MENEZES LEITÃO salienta a importância de se determinar o momento em que o devedor se torna efetivamente incapaz de cumprir as suas obrigações e de declarar a sua insolvência, apresentando, neste sentido, 2 critérios principais: o critério do fluxo de caixa (*cash flow*) e o critério do balanço ou do ativo patrimonial (*balance sheet* ou *asset*)².

O 1.º critério basta-se com a falta de liquidez, isto é, o devedor é insolvente logo que se torna incapaz de pagar as suas dívidas no momento em que estas se vencem³. Trata-se de um “critério simples que toma por indício seguro de insolvência a falta de pagamento, independentemente do confronto entre o activo e passivo da empresa, tomando em linha de conta que o credor na insolvência não pode estar à espera que o devedor cobre os seus créditos para honrar os seus compromissos”.

Por seu turno, o 2.º critério, mais moroso e complexo, considera que a insolvência resulta do facto de os bens do devedor serem insuficientes para cumprimento integral das suas obrigações, pelo que é decisivo apurar se o conjunto dos seus bens permite ou não satisfazer as suas necessidades. Este critério supõe, portanto, uma avaliação jurisdicional dos elementos contabilísticos e dos bens do devedor. A este propósito,

¹ No âmbito da avaliação segundo as normas contabilísticas aplicáveis deve ter-se em conta o art. 3.º/3 CIRE. Neste contexto, v. JOÃO LABAREDA, “O novo Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas – Alguns aspectos mais controversos”, *Miscelâneas*, n.º 2, Coimbra, Almedina, 2004, p. 31 ss.

² Cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência*, 4.ª ed., Coimbra, Almedina, 2012, p. 79 ss.

³ Como refere MENEZES LEITÃO, “para este critério, o facto de o seu activo ser superior ao passivo é irrelevante, já que a insolvência ocorre logo que se verifica a impossibilidade de pagar as dívidas que surgem regularmente na sua actividade”. Neste sentido, v. MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência*, *cit.*, p. 79.



MENEZES LEITÃO considera que estamos perante um critério de difícil avaliação, “podendo variar o seu preço em função de múltiplas circunstâncias designadamente se a venda é realizada judicialmente ou extrajudicialmente ou se o estabelecimento do devedor é alienado como um todo ou são os seus bens vendidos separadamente”⁴.

Nesta sede, verifica-se que a lei portuguesa abraçou, de forma clara, o critério do fluxo de caixa ao referir, como vimos, no art. 3.º/1, que se considera insolvente o devedor em situação de impossibilidade de cumprimento das suas obrigações vencidas. Contudo, é de referir que este critério é temperado pela consideração do balanço, como se verifica nas hipóteses a que se reportam os n.ºs 2 e 3 do mencionado normativo legal.

Tem-se entendido que, para caracterizar a insolvência, a impossibilidade de cumprimento não tem que abranger todas as obrigações assumidas pelo insolvente e vencidas⁵, considerando que “o que verdadeiramente releva para a insolvência é a insusceptibilidade de satisfazer obrigações que, pelo seu significado no conjunto do passivo do devedor, ou pelas próprias circunstâncias do incumprimento evidenciam a impotência, para o obrigado, de continuar a satisfazer a generalidade dos seus compromissos⁶”.

⁴ Cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência*, 4.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2012, p. 80.

⁵ V. CATARINA SERRA, *O regime português da insolvência*, Coimbra, Almedina, 2012.

⁶ Cfr. Ac. RL de 23-02-2006, proc. 238/2006-8, Ac. RC de 15-09-2009, proc. 298/08.6TBCDN.C1, Ac. RC de 08-05-2012, proc. 716/11.6TBVIS.C1.

2. Reflexos Laborais da Insolvência do Empregador

2.1. Regime Jurídico

Os efeitos da insolvência do empregador sobre os contratos de trabalho encontravam-se regulados no art. 172.º CPEREF, que dispunha: “aos trabalhadores do falido aplica-se, quanto à manutenção dos seus contratos após a declaração de falência, o regime geral de cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da transmissão de contratos que acompanhe a alienação de estabelecimentos industriais e comerciais”.

Atualmente, o CIRE deixou de se referir especificamente aos efeitos da insolvência do empregador no contrato de trabalho, tratando apenas e só da insolvência do trabalhador. Perante a ausência de norma reguladora deste ponto, gera-se a controvérsia no seio da doutrina.

A controvérsia incide, desde logo, na aplicabilidade ou não, ao contrato de trabalho, do art. 111.º CIRE, com a epígrafe “Contratos de prestação duradoura de serviços”. De acordo com este preceito, os contratos que obrigam à realização de uma prestação duradoura de um serviço no interesse do insolvente e que não caduquem, por efeito do art. 110.º CIRE, não se suspendem e podem ser denunciados por qualquer uma das partes. Neste contexto, podem ser identificadas 3 teses, elaboradas a partir de distintas leituras do CIRE e do CT.

ROMANO MARTINEZ sustenta a aplicabilidade da norma geral do art. 111.º que remete para o art. 108.º. Deste modo, como refere o A., “a insolvência do empregador não acarreta a cessação imediata do contrato de trabalho vigente”⁷, o qual subsiste, continuando a ser executado, nem a sua suspensão, embora se admita a denúncia por qualquer das partes, com um pré-aviso de 60 dias. Essa denúncia antecipada do contrato pelo administrador implica o pagamento de uma compensação à outra parte, nos termos dos arts. 111.º/2 e 108.º/3 CIRE⁸.

⁷ V. ROMANO MARTINEZ, *Da cessação do contrato*, 2.ª ed., Coimbra, Almedina, 2006, p. 421 ss.

⁸ Cfr. ROMANO MARTINEZ ressalva que a forma de cálculo dessa compensação, prevista no art. 108.º/3 “pode ser de difícil aplicação no âmbito laboral”. Acaba, contraditoriamente, por defender que, em matéria indemnizatória, “se deverá recorrer à analogia e aplicar a indemnização prevista no n.º 5 do art. 346.º CT”. Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Da cessação...*, *cit.*, p. 422.

Contudo, são descritas inúmeras críticas à aplicabilidade do art. 111.º aos contratos de trabalho nos casos de insolvência do empregador. Contrariando a posição supramencionada, ROSÁRIO RAMALHO apresenta-nos, nesta sede, argumentos, de índole literal, dogmática, constitucional e teleológica. Do ponto de vista dogmático, a A. refere que o contrato de trabalho não é um contrato de prestação de serviços, salientando que até o CC contém a sua distinção; do ponto de vista literal, indica que o próprio CIRE diferencia contratos de prestação de serviço e contrato de trabalho, referindo-se ao segundo nos arts. 113.º e 277.º; quanto ao aspeto constitucional, a A. teme que a possibilidade de livre denúncia dos contratos de trabalho pelo administrador de insolvência origine um problema de inconstitucionalidade, por contornar o princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa, ao abrigo do disposto no art. 53.º CRP; por último, aponta, como argumento teleológico, que tal impediria a possibilidade de recuperação da empresa insolvente prevista pelo CIRE, considerando que a atribuição de um direito incondicionado de denúncia dos contratos de trabalho nos 60 dias subseqüentes à declaração judicial da insolvência entraria em contradição com o dever do administrador de insolvência, estabelecido no art. 55.º/1/b), de continuar a exploração da empresa⁹.

Também CARVALHO FERNANDES, JOÃO LABAREDA, CAVALEIRO BRANDÃO e JOANA VASCONCELOS contestam a aplicabilidade do art. 111.º¹⁰, e conseqüentemente do art. 108.º CIRE, por entenderem que não é adequado ao regime desde contrato. Para estes AA., deve aplicar-se o disposto no CT quanto à cessação dos contratos de trabalho, por remissão do art. 277.º que prevê que os “efeitos da declaração de insolvência relativamente a contratos de trabalho e à relação laboral regem-se exclusivamente pela lei aplicável ao contrato de trabalho”¹¹.

Segundo CARVALHO FERNANDES e JOÃO LABAREDA a norma contida no art. 277.º CIRE, não é exclusivamente aplicável em sede de Direito Internacional Privado, mas também em sede substantiva, defendendo que é com base no art. 347.º CT, por força

⁹ V. ROSÁRIO RAMALHO, “Aspectos Laborais da Insolvência. Notas breves sobre as implicações laborais no regime do Código da Insolvência e Recuperação de Empresas, in *Estudos em memória do Professor Doutor José Dias Marques*, Coimbra, Almedina, 2007, p. 695 ss.

¹⁰ Nestes termos, CARVALHO FERNANDES expõe que uma vez que o art. 111.º/1 se refere, especificamente, a contratos de prestação duradoura de serviços “no interesse do insolvente”, não se pode aplicar *in casu*, pela notória relevância do interesse do trabalhador.

¹¹ V. CARVALHO FERNANDES, “Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato de Trabalho segundo o CIRE”, *RDES* 45, 2004, n.ºs 1-2-3, p. 20-21; JOANA VASCONCELOS, “Insolvência do Empregador e Contrato de Trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, vol. II, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 1093-1094; e CAVALEIRO BRANDÃO, “Algumas notas (interrogações) em torno da cessação de contratos de trabalho em caso de encerramento da empresa e de insolvência e recuperação de empresa”, p. 203 ss.

dessa remissão, que se podem encontrar os efeitos da insolvência do empregador no âmbito das relações laborais¹².

Por último, para MENEZES LEITÃO é manifesto que o art. 111.º não é aplicável ao contrato de trabalho, dado que este apenas se refere a contratos de prestação duradoura de serviços. Contudo, rejeita também a aplicação do art. 277.º, defendendo que esta disposição contém apenas uma norma de conflitos e não “uma disposição remissiva de natureza substantiva”¹³. O A. conclui que o CIRE, pura e simplesmente, nada diz e não regula a matéria dos efeitos da insolvência do empregador no âmbito das relações laborais, pelo que defende que a solução deve ser procurada no CT, no art. 347.º, que prevê que a declaração judicial de insolvência não afeta a vigência dos contratos de trabalho, a menos que se verifique o encerramento do estabelecimento. De mencionar que MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO acompanha a posição de MENEZES LEITÃO, que advoga que estamos perante uma lacuna do CIRE que nos remete para o 347.º CT, norma que consagra o *princípio da intangibilidade dos contratos*¹⁴.

Na nossa opinião, a norma do art. 102.º CIRE, que estabelece o princípio geral quanto a negócio ainda não cumprido, não poderá ser esquecida. À luz deste art., “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, em qualquer contrato bilateral em que, à data da insolvência, não haja ainda total cumprimento tanto pela insolvência, como pela outra parte, o cumprimento fica suspenso até que o administrador de insolvência declare optar pela execução ou recusar o cumprimento”.

É nesta medida que tendemos a acompanhar a posição de CARVALHO FERNANDES, dado que a mesma está sustentada num dos *artigos seguintes*, mais precisamente com o recurso à intermediação de uma norma de remissão, isto é, do art. 277.º CIRE, atribuindo maior solidez à aplicação posterior do art. 347.º CT.

¹² Cfr. CARVALHO FERNANDES, “Efeitos...”, *cit.*, p. 20. JOANA VASCONCELOS segue a posição dos A. ao considerar estarmos perante uma norma de conflitos. Contudo, afirma que o art. 277.º não remete para os arts. 6.º ss. CT, mas sim para o art. 6.º da Convenção de Roma, defendendo que é por determinação desse art. que chegamos à aplicação ou não das normas do CT.

¹³ V. MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência*, *cit.*, p. 200.

¹⁴ V. ROSÁRIO RAMALHO, “Aspectos...”, *cit.*, p. 696.

2.2. Vicissitudes da Empresa no Processo de Insolvência: Destino dos Contratos de Trabalho

O legislador inseriu a cessação dos contratos de trabalho no âmbito da insolvência no Capítulo VII referente à “Cessação de contratos de trabalho”, mais precisamente na Secção II, que regula a “Caducidade do contrato de trabalho”.

Neste sentido, seríamos levados a concluir que as hipóteses aí enquadradas representam todos os casos de caducidade. Mas será mesmo assim?

O art. 347.º/1 CT, ao afirmar que “a declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho”, esclarece que a declaração judicial de insolvência “não produz, por si mesma, consequências no que se refere à estabilidade dos vínculos laborais”¹⁵.

Como refere ROSÁRIO RAMALHO, “o facto extintivo dos contratos em vigor na empresa insolvente não é a insolvência mas um facto autónomo e posterior: o encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço”¹⁶.

2.2.1 Manutenção da Empresa

A manutenção dos contratos de trabalho após a declaração de insolvência determina que os poderes laborais de direção e disciplinar passam a ser exercidos pelo administrador da insolvência, nos termos dos arts. 81.º/4 e 55.º/1/b) CIRE. O administrador da insolvência adquire, assim, os poderes do empregador relativamente aos vínculos laborais, ainda que lhe seja vedado agravar a situação económica da empresa.

Em certos casos, admite-se que a administração da massa insolvente seja realizada pelo próprio devedor, nos termos dos arts. 223.º ss. CIRE, obtendo o administrador da insolvência apenas competências de fiscalização, ao abrigo do art. 226.º CIRE. Neste caso, a liquidação só terá lugar depois de retirada a administração ao insolvente, tal como vem regulado no art. 225.º CIRE.

¹⁵ Cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “Reflexos...”, *cit.*, n.º 4, p. 335.

¹⁶ V. ROSÁRIO RAMALHO, “Aspectos...”, *cit.*, p. 697.

A. Trabalhadores Dispensáveis

A manutenção da empresa pode implicar a cessação de alguns contratos de trabalho com trabalhadores não essenciais, por existir na empresa um excessivo n.º de trabalhadores ou por se decidir manter em funcionamento apenas parte da empresa. O art. 347.º/2 CT permite ao administrador da insolvência fazer cessar os contratos dos trabalhadores cuja colaboração *não seja indispensável* ao regular funcionamento da empresa. A este propósito, ROSÁRIO RAMALHO refere que “a possibilidade de fazer cessar os contratos de trabalho no decurso do processo de insolvência pode corresponder a uma boa gestão (...) já que a empresa poderá ser viável com menos trabalhadores”¹⁷.

A interpretação desta norma suscita dúvidas, pelo que cumpre analisar aspetos como a legitimidade, fundamento e procedimento aplicáveis¹⁸.

No que toca à legitimidade, o n.º 2 do art. 347.º CT atribui ao administrador da insolvência o poder de fazer cessar antecipadamente o contrato de trabalho. E o administrador provisório de insolvência¹⁹? Para ROSÁRIO RAMALHO, só o administrador da insolvência detém este poder porque se pressupõe a declaração judicial da insolvência²⁰. Já JÚLIO GOMES demonstra dúvidas em limitar os poderes do administrador provisório da insolvência, uma vez que acredita que, de um modo muito excecional, poderão ocorrer situações em que seja necessária a sua atuação²¹.

Contudo, não está isenta de dúvidas a articulação desta norma da lei laboral com o regime da administração da massa insolvente fixado no CIRE, que permite que a administração seja atribuída ao devedor. Assim sendo, poderá ser reconhecida ao devedor esta faculdade? CARVALHO FERNANDES, a este propósito, considera que a resposta é afirmativa, sustentando que o facto de só se limitarem os poderes da administração do insolvente pela negativa sugere que, para além das limitações impostas, ele exerce a administração da massa insolvente como se não houvesse declaração de insolvência²².

¹⁷ V. ROSÁRIO RAMALHO, “Aspectos...”, *cit.*, p. 698.

¹⁸ Cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do contrato de trabalho*, Cascais, Principia, 3.ª ed., 2012, p. 109.

¹⁹ V. ALMEIDA, SUSANA CATARINA SIMÕES DE, “O Papel do Administrador de Insolvência no Novo Regime Insolvencial Português”, *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n.º 8, 2006, 305-341.

²⁰ Cfr. ROSÁRIO RAMALHO, “Aspectos...”, *cit.*, p. 698.

²¹ Neste sentido, JÚLIO GOMES, “Nótula sobre os efeitos da insolvência do empregador nas relações de trabalho”, in *Congresso de direito da insolvência*, Coimbra, Almedina, 2013, p. 290 e 291.

²² Sobre o assunto, CARVALHO FERNANDES, *Efeitos...*, *cit.*, p. 224 ss.

Não se exclui, obviamente, a apreciação do grau de diligência com que o administrador exerce este poder pelos órgãos da insolvência, apesar de a legitimidade caber diretamente ao administrador.

Quanto ao fundamento deste preceito, refere-se a possibilidade da cessação do contrato com o trabalhador que *não seja indispensável ao funcionamento da empresa*. Diversos A.A., mostram-se reticentes em considerar que estamos perante a figura da caducidade²³.

CARVALHO FERNANDES advoga que não estamos perante uma hipótese de caducidade, uma vez que ainda não se verificou o encerramento definitivo da empresa. O A. entende que o art. 347.º/2 CT (391.º/2 CT2003) não preenche os pressupostos de que depende a caducidade à luz do art. 343.º/b) CT, dado que não estamos perante uma *impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber*. Nestas situações, a prestação de trabalho não é impossível, mas apenas e só dispensável do ponto de vista de se consubstanciar menos conveniente para a manutenção/recuperação da empresa, isto é, em termos de rendibilidade da empresa²⁴.

O A. vai ainda mais longe e salienta a importância de se fixar o conceito de trabalhadores *dispensáveis*, pois considera fulcral para, posteriormente, se apurar se a situação deve ser qualificada como de caducidade do contrato de trabalho²⁵.

Neste sentido, referem, designadamente, JOANA VASCONCELOS e CARVALHO FERNANDES, que a noção de trabalhadores dispensáveis ou não dispensáveis à manutenção da laboração se prende com a circunstância de apesar de o empregador poder receber a prestação de trabalho – inexistindo, portanto, uma situação de impossibilidade – tal prestação se revelar desvantajosa ou inconveniente na perspetiva da rendibilidade da empresa²⁶.

²³ V. CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho: consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, nt. 1245, p. 410; CARVALHO FERNANDES, “Repercussões...”, *cit.*, p. 430, e “Efeitos ...”, *cit.*, n.ºs 1-2-3, p. 24 e 25; MENEZES LEITÃO, “As repercussões da insolvência no contrato de trabalho”, in *Estudos em memória do Professor Doutor José Dias Marques*, Coimbra, Almedina, 2007, p. 875.

²⁴ Também JÚLIO GOMES entende que não se verifica “uma impossibilidade, no sentido rigoroso, de manutenção do vínculo laboral, mas antes a sua inconveniência ou desnecessidade”. Neste sentido, v. CARVALHO FERNANDES, *Efeitos...*, *cit.*, n.ºs 1-2-3, p. 24-25 (manteve esta mesma posição no âmbito da legislação anterior ao CT2003 e em face do CT2003) e JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, 2007, p. 930 e 937.

²⁵ Cfr. CARVALHO FERNANDES, “Repercussões...”, *cit.*, p. 231 ss.

²⁶ Cfr. JOANA VASCONCELOS, “Insolvência...”, *cit.*, nt. 33, p. 1102, e CARVALHO FERNANDES, “Efeitos...”, *cit.*, p. 231.

Também LUÍS MENEZES LEITÃO rejeita a hipótese de caducidade dos contratos de trabalho por inexistirem os pressupostos do art. 343.º/b) CT, defendendo que estamos perante “uma hipótese particular de resolução do contrato”²⁷. Aderem a esta posição LUÍS MIGUEL MONTEIRO e ROSÁRIO RAMALHO que advogam estarmos perante uma nova modalidade de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, para além das elencadas, de forma aparentemente taxativa, no art. 340.º CT²⁸.

Contrariamente, ROMANO MARTINEZ defende que a cessação do contrato de trabalho, nos termos do atual art. 347.º/2 CT, constitui uma hipótese de caducidade do CT, à semelhança da caducidade por encerramento definitivo do estabelecimento, aplicando-se o procedimento previsto para o despedimento coletivo²⁹. Este A. associa à declaração de insolvência do empregador 2 fundamentos de caducidade do vínculo laboral: a impossibilidade de manutenção do contrato por encerramento definitivo do estabelecimento; e a desnecessidade de colaboração dos trabalhadores³⁰. Contudo, o A. reconhece que, qualquer que seja o fundamento desta caducidade, será sempre necessário recorrer ao procedimento para o despedimento, salvo quando estamos perante uma microempresa, o que, tal como refere JOANA VASCONCELOS, “atenua significativamente a relevância da questão”³¹.

Não acolhemos a posição de ROMANO MARTINEZ, pois cremos não estar perante uma verdadeira situação de impossibilidade superveniente da prestação de trabalho, mas, sim, como refere JOSÉ JOÃO ABRANTES, perante um caso “diferente, de desnecessidade dessa prestação”³². Consideramos que se trata de uma nova modalidade de despedimento: o despedimento no âmbito da insolvência com fundamento na dispensabilidade dos trabalhadores para o funcionamento da empresa.

De aludir que se aplica, com algumas adaptações e à exceção das microempresas, o procedimento do despedimento coletivo, regulado nos arts. 360.º CT ss., à cessação do contrato de trabalho nos termos do art. 347.º/2 CT. Tais adaptações prendem-se, particularmente, com 2 fases de processo: a fase das comunicações da intenção de fazer cessar o contrato de trabalho e a fase de negociações com os representantes

²⁷ V. MENEZES LEITÃO, “As repercussões...”, *cit.*, p. 875.

²⁸ Cfr. ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.ª ed., Coimbra, Almedina, 2012, p. 879 e LUÍS MONTEIRO, “Notas sobre a articulação entre direito nacional e direito comunitário a propósito da noção de despedimento coletivo”, in *IX e X Congressos nacionais de direito do trabalho – Memórias*, coord. por António Moreira, Coimbra, Almedina, 2007, p. 169.

²⁹ V. ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos sobre a cessação do contrato de trabalho à luz do Código do Trabalho*, Lisboa, 2004, p. 54 ss, e *Da cessação...*, *cit.*, p. 423-424.

³⁰ Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Apontamentos...*, *cit.*, p. 54, e *Da cessação...*, *cit.*, p. 420.

³¹ V. JOANA VASCONCELOS, “Insolvência...”, *nt.* 33, p. 1102.

³² V. JOSÉ JOÃO ABRANTES, “Efeitos da Insolvência do Empregador no Contrato de Trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Lebres de Freitas*, Coimbra, Coimbra Editora, vol. II, 2013, p. 580.

dos trabalhadores. Esta questão, bem como o caso específico das microempresas, serão analisadas quando nos referirmos ao encerramento da empresa.

B. Contratação de Novos Trabalhadores

Cumprir avaliar a competência do administrador da insolvência para, no decurso do processo de insolvência, contratar, a termo certo ou incerto, os trabalhadores necessários à liquidação da massa insolvente ou à continuação da exploração da empresa, ao abrigo do n.º 4 do art. 55.º CIRE.

A este propósito, CARVALHO FERNANDES e ROSÁRIO RAMALHO entendem que o art. 55.º/4 CIRE constitui “uma nova hipótese de admissibilidade de contratos a termo final” que extravasa o disposto no atual art. 140.º CT, tendo em conta o regime restritivo que preside a esta modalidade de contrato de trabalho que só permite recorrer à contratação de novos trabalhadores se estiverem preenchidos um dos requisitos supra referidos³³.

Neste sentido, chama-se a atenção para a importância destes contratos serem reduzidos a escrito e conterem a descrição do motivo justificativo da necessidade da contratação destes trabalhadores para proceder à liquidação da massa insolvente ou à continuação da exploração da empresa, devendo alegar-se que os trabalhadores ainda ao serviço da empresa não são suficientes ou não são os mais adequados para garantir estes escopos³⁴.

Segundo JOANA VASCONCELOS estamos perante *contratos transitórios* que não visam assegurar a manutenção da atividade da empresa, tendo apenas um *horizonte temporal limitado*. Assim sendo, sustenta que esta faculdade só será admissível se se verificar a incapacidade ou insuficiência dos trabalhadores da empresa para efetuarem as tarefas a desempenhar pelos novos contratados, acrescentando que não são admissíveis novas contratações pelo administrador da insolvência, nem nos termos do art. 55.º/4 CIRE, nem a título provisório, casos tenha ocorrido despedimento de trabalhadores dispensáveis nos termos do art. 347.º/2 CT³⁵.

³³ V. CARVALHO FERNANDES, “Efeitos...”, *cit.*, p. 35, e ROSÁRIO RAMALHO, “Aspectos ...”, *cit.*, p. 701.

³⁴ Neste sentido, v. JÚLIO GOMES, “Nótula...”, *cit.*, p. 296.

³⁵ Cfr. JOANA VASCONCELOS, “Insolvência...”, *cit.*, p. 1104.

Relativamente ao regime jurídico dos contratos, o art. 55.º/4 CIRE apenas determina que estes contratos caducam no momento do encerramento definitivo do estabelecimento, ou, salvo convenção em contrário, no da sua transmissão³⁶.

Sobre este aspeto, ROSÁRIO RAMALHO considera que estamos perante um desvio às regras laborais gerais em matéria de transmissão do estabelecimento dos arts. 285.º ss. CT que encontra fundamento na necessidade de fazer face à gestão da situação de insolvência. Contudo, com a transmissão do estabelecimento desaparece o fundamento mencionado, compreende-se, então, a caducidade³⁷.

CARVALHO FERNANDES faz notar o âmbito restrito do preceito, alertando que, nas operações de liquidação da massa insolvente, o trabalhador não é afeto à exploração de qualquer empresa, pelo que a caducidade do contrato não pode ser determinada pelo encerramento do estabelecimento, apenas devendo ocorrer quando se verifica o termo certo ou quando estiver concluída a liquidação da massa³⁸.

Neste contexto, MENEZES LEITÃO vem propõe uma interpretação extensiva do art. 55.º/4, acrescentando a liquidação da massa insolvente como causa de caducidade do contrato de trabalho a termo celebrado pelo administrador da insolvência, quando o trabalhador tenha sido contratado para esse efeito específico³⁹.

Quanto às renovações do contrato de trabalho, MENEZES LEITÃO defende que o art. 55.º/4 admite a estipulação de termo certo e não apenas de termo incerto, pelo que acolhe a possibilidade de o administrador da insolvência acordar com os trabalhadores um termo certo para o contrato, com possibilidade ou não de renovação, nos termos do art. 149.º CT. O A. considera que “as eventuais renovações não afetarão, porém, que o encerramento definitivo da empresa determine a caducidade do CT a termo”⁴⁰.

Posição diversa apresenta-nos CARVALHO FERNANDES, embora ainda na vigência do CT2003, ao rejeitar, a aplicação do regime do contrato a termo na íntegra, nomeadamente dos arts. 132.º, 135.º, 137.º, 138.º, 139.º, 140.º/2, 141.º, 388.º/1,

³⁶ JÚLIO GOMES defende que na transmissão do estabelecimento, a caducidade do contrato parece “duvidosa”, dado que o nosso Direito Comunitário entende que os direitos dos trabalhadores resultantes da transmissão do estabelecimento são irrenunciáveis, não tendo o legislador nacional introduzido qualquer exceção em matéria de transmissão. Cfr. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 938-939.

³⁷ Cfr. ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado...*, cit., p. 800.

³⁸ V. CARVALHO FERNANDES, “Efeitos...”, cit., p. 36.

³⁹ JÚLIO GOMES abraça a posição de MENEZES LEITÃO, que considera ser de *inteira justeza*. Cfr. JÚLIO GOMES, “Nótula...”, cit., p. 296.

⁴⁰ O A. manteve esta posição tanto na vigência do CT2003, como na actualidade. Cfr. MENEZES LEITÃO, “As repercussões...”, cit., p. 878; e MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência*, cit., p. 205.

reconhecendo, contudo, que se tratava de “uma posição de difícil sustentação segundo o direito positivo”⁴¹.

Relativamente à estipulação de uma cláusula que determine a manutenção do contrato de trabalho após a transmissão do estabelecimento, MENEZES LEITÃO defende que, nestas situações, a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho celebrados pelo administrador da insolvência se transmite para o adquirente do estabelecimento, ao abrigo do art. 285.º, admitindo a possibilidade de o contrato se transformar em contrato sem termo, nos termos do art. 147.º/2 CT⁴². Já CARVALHO FERNANDES considera que este regime de caducidade liga a cessação do contrato ao destino dos estabelecimentos da empresa, revestindo assim uma “restrição do alcance de um dos fins em que o preceito legitima a contratação a termo: liquidação da massa insolvente”, pelo que considera fulcral que os contratos celebrados para efeitos de continuação da empresa contenham, nos casos em que o insolvente possua diversos estabelecimentos, a menção expressa do estabelecimento onde o trabalhador vai prestar serviço⁴³.

De referir que no ordenamento jurídico espanhol também se prevê o princípio da continuidade da atividade empresarial, nos arts. 44/1 e 61 ambos da LC, bem como que a declaração de insolvência não afeta por si só a manutenção dos contratos de trabalho⁴⁴. Neste sentido, MONTOYA MELGAR entende que o legislador pretendeu impedir que a declaração de insolvência coloque termo aos contratos de trabalho, ao prever no art. 61/3 LC a nulidade das cláusulas que configurem a simples declaração de insolvência como causa de extinção do contrato. Verifica-se, assim, que não seria válida nem poderia figurar no art. 49/1/b) ET cláusula que permitisse a cessação dos contratos de trabalho em caso de insolvência⁴⁵.

Tal entendimento é abraçado também pelo legislador italiano que, nos termos do art. 2119 C.Civile, II, segundo parágrafo, refere que a insolvência do empregador não constitui justa causa para cessação da relação de trabalho.

⁴¹ V. CARVALHO FERNANDES, “Efeitos...”, *cit.*, p. 37-38.

⁴² Cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência*, *cit.*, p. 205.

⁴³ V. CARVALHO FERNANDES, *Efeitos...*, *cit.*, p. 37.

⁴⁴ Cfr. M.ª BELTRÁN SALCEDO, *Extinción del contrato de trabajo*, Editorial Tirant to Blanch, 2013, p. 254 ss, e L. González Cano, *El nuevo tratamiento procesal de la insolvencia y la fase común del proceso concursal*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006, p. 402.

⁴⁵ Nos termos do art. 49.1.b) ET, “El contrato de trabajo se extinguirá (...) b) Por las causas consignadas validamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario”.

2.2.2 Encerramento da Empresa

Outra hipótese a considerar, quanto ao destino do estabelecimento do empregador insolvente, após a sentença de declaração da insolvência, é a do seu encerramento, que pode verificar-se em circunstâncias diversas.

Parece resultar do art. 347.º/1, *in fine*, CT, que o encerramento definitivo do estabelecimento faz cessar os contratos de trabalho, constituindo uma hipótese de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador receber a prestação de trabalho, nos termos do art 343.º/b) CT.

Ao abrigo do disposto no art. 156.º/2, a deliberação da assembleia de apreciação de relatório é o meio normal através do qual opera o encerramento da empresa, onde deve ser dada oportunidade à comissão de trabalhadores ou aos representantes destes para se pronunciarem sobre o mesmo, nos termos do art. 156.º/1.

Prevê, porém, o art. 157.º a possibilidade de ocorrência de encerramento antecipado pelo administrador da insolvência com o parecer favorável da comissão de credores, ou com o acordo do devedor no caso de esta não existir, o qual pode ser suprido por intervenção judicial.

É pacífico que o encerramento do estabelecimento determina a caducidade dos contratos de trabalho, quer estes ocorram de forma antecipada ou por deliberação da assembleia, seguindo-se, com as necessárias adaptações, o procedimento do despedimento coletivo previsto nos arts. 360.º ss. CT, à luz do disposto no art. 347º/3 CT.

Refira-se o art. 347.º/6 CT que vem determinar que “o disposto no n.º 3 aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento”. A este respeito, MENEZES LEITÃO refere que se trata de uma norma que suscita dúvidas de interpretação, na medida em que parece nada acrescentar ao já referido n.º 3⁴⁶. Segundo CARVALHO FERNANDES, se com a expressão *possa determinar* se quer significar a possibilidade de o encerramento ocorrer ou não, então a situação já está coberta pelo n.º 1, *in fine*, do art. 391.ºCT (hoje art. 347.º); se, por outro lado, com aquela expressão, se entende que o encerramento do estabelecimento é resultado necessário do processo de insolvência, então não se vê

⁴⁶ Cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência, cit.*, p. 206.

no CIRE que tal hipótese ocorra. Sustenta, assim, que “a utilidade do preceito estará dependente de, em processos especiais de insolvência, prevenidos no próprio Código (art. 2.º, 2, b), tal regime vir a merecer consagração”⁴⁷.

Como já foi referido, a lei manda adotar o processo previsto para o despedimento coletivo, mas com as necessárias adaptações, a que se referem os arts. 360.º ss. CT, exceto no caso das microempresas⁴⁸. Neste sentido, CARVALHO FERNANDES compreende a não exigência da aplicação plena do regime de despedimento coletivo, com base, essencialmente, em 2 fundamentos: a existência de uma maior conexão entre o encerramento definitivo da empresa e a insolvência do empregador (se considerarmos as diversas situações em que o encerramento da empresa pode ocorrer no curso do processo de insolvência); e a circunstância de “o encerramento ser sempre decretado por *entidades* a quem o *Código* atribuiu, no processo de insolvência, competência específica para esse efeito”⁴⁹. NUNES DE CARVALHO refere que “o pressuposto do despedimento colectivo existe *in re ipsa*”⁵⁰.

Há, portanto, várias modificações a observar. A primeira é a dispensa da prévia colocação à disposição dos trabalhadores dos montantes da compensação a que se refere o art. 366.º, bem como dos créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, ao contrário do que normalmente dispõe o art. 383.º/c) CT⁵¹. De referir que esta solução se encontra especialmente regulada no art. 363.º/5 CT.

Contudo, apesar do art. 347.º CT não efetuar, especificamente, uma remissão para a norma do art. 366.º CT, o trabalhador tem direito a uma compensação. ROMANO MARTINEZ reforça que tal não significa que os trabalhadores não tenham direito a esses créditos, mas apenas que a sua satisfação não é condição para a cessação dos respetivos contratos⁵².

⁴⁷ Esta posição foi manifestada no âmbito do CT2003. V. CARVALHO FERNANDES/JOÃO LABAREDA, *Coletânea...*, *cit.*, p. 235.

⁴⁸ O Ac. RC 7-7-2005, CJ 30, 2005, 4, p. 58-61, considerou que, caso não sejam seguidos esses trâmites, já não se trata de caducidade do contrato de trabalho, mas sim de um despedimento ilícito.

⁴⁹ V. CARVALHO FERNANDES, “Efeitos...”, *cit.*, p. 28-29.

⁵⁰ Neste sentido, NUNES DE CARVALHO, “Reflexos...”, *cit.*, n.º 37, 1995, p. 337.

⁵¹ Cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência*, *cit.*, p. 202-203.

⁵² Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Da cessação...*, *cit.*, p. 425. Estes créditos têm vindo a ser considerados como dívidas da massa insolvente, nos termos do art. 51.º/1/c), cuja satisfação obedece a um regime especial privilegiado. Neste sentido, v. FERNANDES/JOÃO LABAREDA, *Coletânea...*, *cit.*, p. 233-234. Posição diversa apresenta o Ac. RC 14/07/2010, CJ 35, 2010, 3, p. 38-40 e em *CDP* n.º 34, abril-junho 2011, p. 55-63, com anotação desfavorável de MENEZES LEITÃO, “A natureza dos créditos laborais resultantes de decisão do administrador de insolvência- ac. do RC de 14-07-2010, proc. 562/09, *CDP* n.º 34, p. 63-66

A este propósito, CARVALHO FERNANDES salienta que o crédito dos trabalhadores é acautelado através da sua qualificação como *dívida da massa insolvente*, beneficiando, assim, de um regime especial e privilegiado⁵³.

De referir que o administrador da insolvência não pode, ao abrigo do art. 360º/2/f) CT, atribuir aos trabalhadores indemnização superior à resultante da aplicação dos critérios legais, estando impedido de agravar a situação financeira da empresa⁵⁴.

Parecem justificar-se, ainda, outras modificações relativamente aos procedimentos adotados para o despedimento coletivo. É o que sucede com as exigências relativas à comunicação a que se refere o art. 360.º/2 CT. Não se justifica que se faça referência aos motivos invocados para o despedimento, bastando indicar a situação de insolvência e a decisão de encerramento definitivo da empresa⁵⁵, nem a indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir porque o encerramento da empresa afeta, em princípio, todos os trabalhadores da empresa⁵⁶.

Outra circunstância é a possibilidade de inexistência de negociações e informações a que se refere o disposto no art. 361.º CT. Neste contexto, ROSÁRIO RAMALHO defende que “a fase de negociações será de reduzida aplicação, uma vez que não há margem para uma medida alternativa à cessação do contrato”⁵⁷. Em sentido diverso, JÚLIO GOMES refere que apenas algumas adaptações serão evidentes como a inaplicabilidade dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir⁵⁸.

Refira-se que Portugal foi já condenado pelo TJ, no Ac. de 12-10-2004, no proc. C-55/02, por incumprimento das obrigações que lhe incumbem por força dos arts. 1.º e 6.º da Dir. 98/59/CE do Conselho, de 20-07-1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados Membros respeitantes aos despedimentos coletivos.

⁵³ V. CARVALHO FERNANDES, “Efeitos...”, *cit.*, p. 26.

⁵⁴ Cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência*, *cit.*, p. 207. No mesmo sentido, v. CARVALHO FERNANDES, “Efeitos...”, *cit.*, p. 29; JOANA VASCONCELOS, “Insolvência...”, *cit.*, p. 1100;

⁵⁵ Neste sentido, referindo-se ao CT2003, JOANA VASCONCELOS, “Insolvência...”, *cit.*, vol. II, p. 1100; CARVALHO FERNANDES, “Efeitos...”, *cit.*, p. 29; MENEZES LEITÃO, “As repercussões...”, *cit.*, p. 879. Sustentavam este entendimento perante o direito anterior NUNES DE CARVALHO, “Reflexos...”, *cit.*, p. 337; CARVALHO FERNANDES, “Repercussões...”, *cit.*, p. 433; ROSÁRIO EPIFÂNIO, *Os efeitos substantivos da falência*, Porto, Publicações Universidade Católica, 2000, p. 383 ss.

⁵⁶ Cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência*, *cit.*, p. 206-207.

⁵⁷ V. ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado...*, *cit.*, p. 781.

⁵⁸ V. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, *cit.*, p. 928 ss.

Segundo o TJ, esse incumprimento era resultado do facto de o direito português “restringir a noção de despedimentos coletivos a despedimentos por razões estruturais, tecnológicas ou conjunturais, nela não incluindo os despedimentos por todas as razões não inerentes à pessoa dos trabalhadores”⁵⁹.

De facto, tal como esclareceu o TJ, o conceito de *despedimento* mencionado na mencionada Dir. tem um alcance comunitário e deve ser interpretado “no sentido de que engloba qualquer cessação do contrato de trabalho não pretendida pelo trabalhador”, não se exigindo, assim, a voluntariedade do ato da entidade empregadora. Assim, não se pode excluir a aplicação global da Dir., objetando, por exemplo, que a mesma não é possível nos casos em que a cessação definitiva da atividade da empresa é independente da vontade do empregador.

Quanto ao procedimento exigido para fazer cessar os contratos de trabalho no caso de microempresas, não se impõe a instauração de um procedimento idêntico ao estabelecido para o despedimento coletivo, bastando um aviso prévio variável em função da antiguidade dos trabalhadores, de 15, 30, 60 ou 75 dias.

A este propósito, BERNARDO XAVIER destaca o enorme peso nas PME dos problemas provenientes do encerramento total, invocando como causa o “risco de desaparecimento dos centros de imputação de responsabilidades e até do património”⁶⁰ Como notaram CATARINA CARVALHO e MORGADO CARVALHO, a aplicação do aviso prévio não era evidente na vigência do CT2003, dado que não existia referência expressa. Porém, CATARINA CARVALHO entendia que se aplicava também o aviso prévio de 60 dias às situações de insolvência e recuperação de empresa reguladas no art. 391.º CT2003.⁶¹ Contrariamente, MENEZES LEITÃO apresenta dúvidas quanto à exigência de um aviso prévio tão dilatado, considerando que importante será que se processe de forma mais expedita⁶².

⁵⁹ V. CATARINA CARVALHO, *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho: consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p. 412 ss.

⁶⁰ Cfr. BERNARDO XAVIER, *O despedimento colectivo...*, cit., p. 417.

⁶¹ Cfr. BERNARDO XAVIER, *O despedimento colectivo...*, cit., p. 417; CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, cit., nt. 1249, p. 411-412; e MORGADO CARVALHO, “Percurso pela cessação do contrato de trabalho”, *Sub Judice – Justiça e Sociedade*, n.º 27, 2004, p. 19.

⁶² Neste sentido, MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência*, cit., p. 203. ANDRADE MESQUITA defende que o mero aviso prévio de 60 dias compromete a segurança no emprego. V. ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, AAFDL, 2004, p. 88.

2.2.3 Transmissão da Empresa

Uma alternativa ao encerramento do estabelecimento é a sua transmissão.

No atual quadro normativo, a transmissão da unidade económica⁶³ é regulada autonomamente nos arts. 285.º ss. CT que transpõem para o nosso ordenamento jurídico a Dir. 2001/23/CE, do Conselho, de 12/03. Porém, não refere expressamente o destino dos contratos em caso de transmissão da empresa insolvente.

Tanto o CIRE como o CT são, portanto, omissos quanto ao regime particular de transmissão da unidade económica, quando esta ocorre na pendência de um processo de insolvência. Perante o silêncio da lei, suscitam-se algumas questões similares às que já se colocavam na vigência do CPEREF: o que sucede aos contratos de trabalho dos trabalhadores do estabelecimento? Transmitem-se juntamente com o estabelecimento? Em caso afirmativo, essa transmissão rege-se pelo disposto nos arts. 285.º ss. do CT?

De facto, já na vigência do CPEREF, a nossa divergia, quer quanto à transmissão dos contratos de trabalho juntamente com o estabelecimento, quer quanto à aplicação a essa transmissão do artigo 37.º LCT⁶⁴, tendo esta orientação sido confirmada pela inclusão, pelo DL 315/98, de 20/10, na parte final do art. 172.º CPEREF, de uma ressalva, quanto à remissão para o “regime geral da cessação de contrato de trabalho”, da “transmissão de contratos que acompanhe a alienação de estabelecimentos industriais e comerciais”.

As questões referidas perduram após a entrada em vigor do CIRE. Segundo JOANA VASCONCELOS, o silêncio do CT deve ser valorado com recurso ao disposto na Dir. 2001/23⁶⁵, mais precisamente no seu art. 5.⁶⁶.

⁶³ Sobre a noção de unidade económica elaborada pelo TJ, v. JÚLIO GOMES, “A jurisprudência recente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias em matéria de transmissão de empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento – inflexão ou continuidade?”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2001, p. 481 e ss; JOANA SIMÃO, “A transmissão do estabelecimento na jurisprudência do trabalho comunitária e nacional”, in QL, n.º 20, 2002, p. 204 ss.; e MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 16.ª ed., p. 215 ss.

⁶⁴ Cfr. NUNES DE CARVALHO, “Reflexos...”, *cit.*, p. 337; CARVALHO FERNANDES/JOÃO LABAREDA, *Código dos Processos Especiais de Recuperação...*, *cit.*, p. 440; CARVALHO FERNANDES, “Repercussões...”, *cit.*, p. 438-439; ROSÁRIO EPIFÂNIO, *Os efeitos...*, *cit.*, p. 384; ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, p. 828, n.º 1.

⁶⁵ A Dir. prevê a possibilidade do trabalhador resolver o contrato com justa causa nos casos em que a transmissão da unidade económica implique uma modificação substancial das condições de trabalho em seu detrimento, nos termos do art. 4.º/3.

⁶⁶ Neste sentido, v. JOANA VASCONCELOS, Anotação ao art. 336.º, in *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed., 2012, p. 629.

O art. 5.º/1 da mencionada Dir. engloba as alienações efetuadas com intuito puramente liquidatório, isto é, não dirigidas ao prosseguimento da exploração da empresa ou de estabelecimento, prescrevendo, “salvo determinação em contrário” do legislador interno, a inaplicabilidade do regime de garantias constante dos seus arts.3.º e 4.º. Não obstante, o n.º 2 do referido art. contempla situações que implicam a continuação da empresa alienada, mesmo que a transmissão suceda no contexto de um processo destinado a liquidar um património, e submete estes casos àquele regime, orientando para a manutenção dos trabalhadores num cenário de continuidade, apenas possibilitando aos EM introduzir-lhe 2 derrogações: uma atinente à transmissão para o adquirente das dívidas emergentes de contratos de trabalho abrangidos e outra à faculdade de, por acordo com os sindicatos, serem modificadas as condições de trabalho dos trabalhadores transmitidos.

O artigo 3.º/1 da Dir. dispõe que “os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência são, por esse facto, transferidos para o cessionário”. E reza o art. 4.º/1, 1.º parágrafo, que “a transferência de uma empresa ou estabelecimento ou de uma parte de empresa ou de estabelecimento não constitui em si mesma fundamento de despedimento por parte do cedente ou do cessionário. Esta disposição não constitui obstáculo aos despedimentos efectuados por razões económicas, técnicas ou de organização que impliquem mudanças da força de trabalho”.

Perante as várias possibilidades admitidas no CIRE⁶⁷, importa averiguar se estas se reconduzem à venda de bens ou elementos patrimoniais (implicando a cessação da atividade e o desmantelamento da organização produtiva), ou à venda da própria empresa ou de um seu estabelecimento.

Neste contexto, relativamente à aplicabilidade a transmissões de empresas efetuadas em processos concursais ou de recuperação do regime de manutenção dos direitos dos trabalhadores, entende JOANA VASCONCELOS que a Dir. deixa uma “larga margem de decisão ao legislador interno”, considerando que, em qualquer um dos casos, o silêncio deste conduz à inaplicabilidade das garantias constantes dos seus arts. 3.º e 4.º, nos casos previstos no n.º 1, aplicabilidade na íntegra dos mesmos, nos casos previstos no n.º 2. Assim sendo, dado que o CT não contém disposição sobre este ponto, independentemente do sentido a atribuir a esta omissão, irá depender da

⁶⁷ V. arts. 161.º, 162.º e 199.º CIRE.

recondução das alienações de empresas permitidas pelo CIRE às hipóteses recortadas nos n.ºs 1.º ou 2.º do art. 5.º da Dir⁶⁸.

Conclui a A. que parece ser possível a integração das hipóteses de transmissão no art. 5.º/2 da Dir., uma vez que “tais situações estarão, assim, em princípio, submetidas ao regime de proteção dos trabalhadores concretizado nos arts. 318.º a 321.º CT”⁶⁹ Assim sendo, se o processo de insolvência visar o desmantelamento da unidade económica porque, por exemplo, cada elemento do seu ativo vai ser objeto de venda judicial, em separado, não se aplica a disciplina da transferência, cessão ou reversão da unidade económica, dado que esta vai desaparecer, enquanto tal. Porém, se as medidas adotadas no processo de insolvência visarem a manutenção da unidade económica, embora com alteração subjetiva do titular do estabelecimento, nada impede que se mantenha a proteção dos trabalhadores, sendo anódino o fenómeno da insolvência⁷⁰.

De mencionar que a doutrina e jurisprudência são unânimes ao considerar que a transmissão da empresa insolvente resulta na transição da posição jurídica de empregador para o adquirente, à luz do disposto no art. 285.º/1 CT, bem como na manutenção da representação dos trabalhadores nos termos do art. 287.º CT. Contudo, persistem dúvidas inerentes a certas regras de procedimento e à responsabilidade do transmitente.

Quanto às regras de procedimento, está em causa o regime de informação prévia e consulta dos representantes dos trabalhadores previsto no art. 286.º CT.

A este propósito, CARVALHO FERNANDES tem defendido uma aplicação limitada do regime, defendendo que a norma do atual art. 286.º CT assenta em pressupostos relativos à iniciativa da transmissão por parte do titular da empresa e à negociação direta entre o transmitente e o adquirente que não ocorrem nos casos de transmissão da empresa em processo de insolvência, dado tratar-se de uma “venda forçada”. De facto, a transmissão do estabelecimento, em processo de insolvência, não pode ser vista como da iniciativa do seu titular, dado que não depende da sua vontade⁷¹. O A. acrescenta que, “para além de não se poder falar em iniciativa do empregador, não há também negociação relativa à transmissão do estabelecimento, na generalidade dos

⁶⁸ V. JOANA VASCONCELOS, Anotação ao art. 336.º, in *Código do Trabalho Anotado*, p. 629.

⁶⁹ Cfr. JOANA VASCONCELOS, “Insolvência...”, *cit.*, p. 1106

⁷⁰ V. Ac. RP, de 16-04-2012, proc. 434/08; JÚLIO GOMES, “A Jurisprudência...”, *cit.*, p. 506; e CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, “Algumas questões sobre a empresa e o Direito do Trabalho no novo Código do Trabalho”, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, 2004, p. 437 ss.

⁷¹ Cfr. CARVALHO FERNANDES, “Efeitos...”, *cit.*, p. 30 ss.

casos”. Em sede de liquidação da massa insolvente, a transmissão faz-se, no processo de insolvência, segundo a modalidade escolhida pelo administrador de entre as concedidas em processo executivo ou outras que considere mais oportunas. Assim, quanto ao regime de informações, o A. defende uma aplicação limitada dos n.ºs 1 e 2 do art. 286.º CT, sustentando que estamos perante “deveres a cargo exclusivo do administrador da insolvência”; relativamente à consulta dos representantes dos trabalhadores, prevista no art. 286.º/3 CT, rejeita a sua aplicação no âmbito de um processo de insolvência, apresentando as mesmas razões referentes ao regime de informações.

Contrariamente, MENEZES LEITÃO não vê razões para excluir a aplicação do regime de informação prévia e consulta dos representantes dos trabalhadores. Para tal, advoga que se trata de um “dever legal que incumbe tanto sobre o transmitente como sobre o adquirente devendo o administrador da insolvência cumprir os deveres que incumbem ao transmitente nos termos do art. 81.º/3 e 4 CIRE⁷².

Apesar de se tratar, efetivamente, de uma “venda forçada”, autónoma da vontade do empregador, não vemos razões que sustentem a limitação da aplicação dos n.ºs 1 e 2 do art. 286.º CT. Aliás, consideramos de extrema importância a informação e consulta dos trabalhadores, como meio de integração e clarificação dos efeitos decorrentes da transmissão dos seus contratos de trabalho, pelo que nos vemos forçados a discordar da posição defendida por CARVALHO FERNANDES.

Neste contexto, no direito espanhol não existe qualquer dever autónomo de informação dos trabalhadores, mas apenas e só quando não existem representantes legais na empresa, nos termos do art. 41.º/6 e 7 do *ET*. Contudo, o incumprimento dos deveres de informação não afeta a validade da transmissão da unidade económica, conduzindo, apenas, à aplicação de uma sanção administrativa.

Quanto à responsabilidade do transmitente, mais precisamente quanto a averiguar se é ou não aplicável a responsabilidade solidária, prevista no art. 285.º/2 CT, à transmissão do estabelecimento em processo de insolvência, também não encontramos consenso na doutrina.

CARVALHO FERNANDES rejeita a aplicação do regime da responsabilidade solidária do transmitente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão. Segundo o A., é essencial ter em consideração que as obrigações podem ter-se vencido antes da

⁷² Cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito da Insolvência, cit.*, p. 208.

declaração de insolvência ou na pendência do correspondente processo. Na 1.^a situação, estamos perante créditos sobre a insolvência, nos termos do art. 47.º/1 e 2 CIRE, isto é, uma vez reclamados no processo de insolvência, o seu regime de pagamento será realizado à custa do produto da liquidação do próprio estabelecimento. No 2.º caso, estamos perante dívidas da massa insolvente, ao abrigo do disposto no art. 51.º/1/c) CIRE, que beneficiam de um regime especial de pagamento, nos termos do art. 172.º CIRE. Em face do exposto, refere o A. que “mal se compreende que, em qualquer um destes casos, o insolvente (...) quadre a responsabilidade solidária”⁷³.

CARVALHO FERNANDES refere, também, a necessidade verificar se o titular da empresa é uma pessoa coletiva, singular ou uma entidade não personificada, para assim apurar as consequências da liquidação da empresa do devedor. De facto, quanto ao destino da pessoa coletiva insolvente, para as associações, fundações e sociedades civis e para as sociedades comerciais, a insolvência implica a sua extinção; assim sendo, parece ser de excluir a aplicação do disposto no art. 285.º/2 CT⁷⁴. Tratando-se de uma pessoa singular, é de notar que lhe poderá ser concedida a exoneração do passivo restante, à luz do art. 235.º ss. CIRE, pelo que a sua responsabilidade solidária é também de excluir. Quanto a sociedades não personificadas (e.g., herança jacente), o A. considera que “esgotando os bens que a integram, não deixam margem para a responsabilidade”, e as associações sem personalidade jurídica e as comissões especiais, que se extinguem, por analogia com as pessoas coletivas, considerando que, nestes últimos casos, apenas poderá haver responsabilidade solidária das pessoas nelas indicadas, mas somente quanto a dívidas laborais pretéritas à declaração de insolvência.

Por seu turno, MENEZES LEITÃO considera que a circunstância da insolvência poder conduzir à extinção do devedor pessoa coletiva, à liquidação do património autónomo, ou à exoneração do passivo restante do devedor pessoa singular, “não é argumento em sentido contrário, dado que estes efeitos normalmente ocorrem apenas após o encerramento do processo”⁷⁵. No entendimento do A., a responsabilidade do transmitente aglomera solidariamente as obrigações vencidas antes da transmissão por 1 ano, nos termos do art. 285.º/2 CT. Acrescenta, afirmando que naturalmente os credores terão preferência em reclamar os créditos ao adquirente, por este ser

⁷³ Cfr. CARVALHO FERNANDES/JOÃO LABAREDA, *Coletânea...*, cit., p. 240 ss.

⁷⁴ Veja-se, arts. 182.º, 1/e), 192.º/1/c) e 1007.º/e), todos do CC para as associações, fundações e sociedades civis; e art. 141.º/e) CSC para as sociedades comerciais – sendo de referir que a respeito destas últimas o CIRE prevê expressamente a sua extinção no art. 234.º/3.

⁷⁵ Neste sentido, v. arts. 234.º, 3 e 235.º CIRE.

obviamente mais solvente. Contudo, tal situação não permite excluir a responsabilidade do transmitente quando o pagamento por parte do adquirente não se verificar⁷⁶.

Em face do exposto, parece que, salvo determinação em contrário dos EM, a transmissão da unidade económica não importa a transmissão do estatuto jurídico do trabalhador para o transmissário, nem impede o despedimento exclusivamente com fundamento na transmissão, desde que o processo esteja sob o controlo de uma entidade oficial competente. Portanto, os EM podem estabelecer a aplicabilidade das regras referidas aos processos de insolvência, independentemente de ter sido instaurado com o objetivo de proceder à liquidação do património, podendo também prever a intransmissibilidade das dívidas decorrentes de contrato de trabalho vencidas antes do momento da transmissão ou da instauração do processo de insolvência⁷⁷.

Não podemos deixar de referir que acolhemos a posição de MENEZES LEITÃO quanto à aplicação do regime da responsabilidade solidária. Consideramos essencial que o transmissário fique adstrito aos direitos e obrigações decorrentes dos contratos de trabalho em vigor na unidade económica transmitida, como forma de proteção dos interesses dos trabalhadores e ex-trabalhadores no que respeita aos direitos adquiridos ou em vias de aquisição.

Dever-se-á, também, garantir que a transmissão da unidade económica não constitui, *per se*, fundamento de despedimento, constituindo fundadas razões, por exemplo, os despedimentos com base em motivos de ordem económica, técnica ou de organização que originem mudanças da força de trabalho. Como bem indica DAVID MARTINS, “esta garantia não limita os poderes de gestão do empregador, visa apenas evitar a *instrumentalização* de situações de transmissão da unidade económica para desproteger os trabalhadores”⁷⁸.

De referir que o legislador francês inseriu o instituto de transmissão da unidade económica no Livro II, *Contrato de trabalho*, Título II, *Formação e execução do contrato de trabalho*, nos arts. L. 1224-1-L. 1224-4 *C.Travail*⁷⁹.

⁷⁶ Cfr. MENEZES LEITÃO *Direito da Insolvência, cit.*, p. 207-208.

⁷⁷ Cfr. David CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2013, p. 57-58.

⁷⁸ DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão...*, *cit.*, p. 60.

⁷⁹ Anteriormente estava inserido na parte da rescisão do contrato de trabalho e agora está regulado a propósito da formação e execução do contrato de trabalho. A este respeito, ALEXANDRE FABRE refere que o *nouveau Code du travail* reservou para o instituto um lugar mais adequado ao seu verdadeiro objeto. Neste sentido, v. ALEXANDRE FABRE, “Le contrat de travail” in LYON-CAEN/FABRE, *Le nouveau Code du Travail*, A savoir, Paris, Dalloz, 2008, p. 122.

De referir que a venda da empresa insolvente é regulada no *Code de Commerce*, mais precisamente no art. L 631-22, que prevê que a pedido do administrador da insolvência, o tribunal pode ordenar a transferência total ou parcial da empresa, caso o empregador se mostre incapaz de garantir a recuperação.

A este propósito, note-se que o disposto no art. L 1224-2 do *C.Travail* consagra a possibilidade de as obrigações do transmitente não serem transmitidas para o transmissário, no caso de a transferência ocorrer durante um procedimento de recuperação ou liquidação.

Relativamente ao direito italiano, a implementação da Dir. é assegurada pelo art. 2112 *C.Civile*, sob a epígrafe *Mantenimento dei diritti del lavoratore in caso di trasferimento d'azienda* e pelo art. 47.º da L. 428 de 29-12-1990. Contudo, o princípio consagrado no artigo. 2112 *C.Civile*, não é totalmente implementado no caso de empresas em situação de insolvência.

O DL 22-06-2012, n. 83 (*Decreto Sviluppo*), com as modificações pela Lei 07-08-2012, n. 134, em vigor desde 12-08-2012, introduziu algumas alterações às regras relativas à transferência de empresas em insolvência. De acordo com as disposições da nova redação do parágrafo 4-bis do art. 47 da L. 428, é possível aplicar uma regra presente no art. 2112 *C.Civile* que permite que alguns trabalhadores continuem com o transmitente como empregador. Contudo, a menos que o acordo coletivo não preveja condições mais favoráveis para os trabalhadores, os trabalhadores transferidos deverão manter os direitos adquiridos com o novo empregador.

De notar que se prevê a responsabilidade solidária entre o transmitente e o transmissário pelos créditos obtidos no emprego anterior, em que o transmitente permanece responsável, porém, são permitidos acordos com os sindicatos, que estipulam que o transmissário é liberado da obrigação de manutenção da antiguidade dos trabalhadores bem como da responsabilidade solidária pelos créditos.⁸⁰

O direito italiano demonstra ter pontos significativos de contraste com a legislação da UE e, uma vez que a jurisprudência do TJ assume um papel decisivo na construção e desenvolvimento da Diretiva da UE, cumpre-nos referenciar um importante Ac. em que a questão da transmissão da unidade económica foi abordada em Itália.

⁸⁰ Cfr. MASSIMILIANO MARINELLI, "Il perdurante contrasto tra diritto interno e diritto comunitario sulla tutela dei lavoratori nel trasferimento di azienda", in *Europa e diritto privato*, n.º 4, 2003, 827.

Houve um recurso apresentado pela Comissão das Comunidades Europeias ao TJ, por considerar que o art 47.º/5 e 6 da Lei 428/1990 não é conforme com a Dir., na medida em que não garante aos trabalhadores a aplicação do art. 2112.º *C.Civile*, o qual transpõe as garantias visadas pelos arts. 3.º e 4.º da Dir. 2001/23 no caso da transferência de empresa cujo estado de crise tenha sido constatado. Neste sentido, no proc. C-561/07 de 11-06-2009, analisaram-se as normas do direito italiano para apurar se as mesmas cumpriam com as orientações da Dir. em matéria de transmissão da unidade económica em caso de insolvência do empregador.

Nos termos do n.º 5 do art. 47.º da Lei 428/1990, “quando a transferência respeite a empresas ou unidades de produção relativamente às quais o CIPI (Comité Interministerial para a Coordenação da Política Internacional) tenha constatado o estado de crise, em conformidade com o artigo 2.º, n.º 5, ponto c), da Lei 675, de 12-08-1977, (...) os trabalhadores cuja relação de trabalho se prossiga com o adquirente não estão abrangidos pelo disposto no artigo 2112.º CC, salvo quando o acordo preveja condições mais favoráveis. O referido acordo pode ainda prever que a transferência não respeitará ao pessoal excedentário e que este último se manterá, na totalidade ou em parte, ao serviço do cedente”. Dita o n.º 6 do mencionado art. que “os trabalhadores que não entrem ao serviço do adquirente, do locador ou do sucessor têm direito de prioridade relativamente a qualquer recrutamento a que estes últimos procedam no ano seguinte à data da transferência ou durante um período mais longo fixado por convenção colectiva. O artigo 2112.º CC não se aplica a estes trabalhadores prioritários, quando sejam recrutados pelo adquirente, locador ou sucessor posteriormente à transferência de empresa”.

A Comissão alega, entre outras coisas, que ao excluir-se a aplicação do art. 2112.º *C.Civile* à transferência de uma empresa cujo estado de crise tenha sido constatado, os trabalhadores cuja empresa seja objeto de transferência perdem o direito ao reconhecimento da sua antiguidade, do seu vencimento pecuniário e das suas qualificações profissionais, bem como o direito às prestações de velhice, resultante do regime legal de segurança social, visadas pelo art. 3.º/1, primeiro parágrafo, da Dir., sustentando que não foram adotadas as medidas necessárias a assegurar a proteção dos interesses dos trabalhadores.

Importa notar que a República Italiana não contesta que o artigo 47.º/5 e 6, da Lei 428/1990, ao excluir a aplicação do artigo 2112.º *C.Civile*, priva os trabalhadores transferidos admitidos ao regime da CIGS, em caso de declaração do estado de crise

da empresa, das garantias visadas pela presente ação. Este EM defende, contudo, que a exclusão é conforme com a Dir. na medida em que esta prevê uma garantia facultativa no seu art. 3.º/4, e em que, permite expressamente derrogar as garantias obrigatórias visadas no seu artigo 3.º/1, 1.º parágrafo, e n.º 3, bem como no seu art. 4.º.

O TJ veio dispor que a exceção prevista no art. 3.º/4 da Dir quanto à aplicação dos n.ºs 1 e 3 do referido art., deve ser interpretada de forma estrita. Reforçando que em conformidade com o art. 3.º/4/b) do mesmo diploma legal, quando os EM apliquem a exceção deverão adotar as medidas necessárias para proteger os interesses dos trabalhadores. Daí que, mesmo que se considere que a exclusão da obrigação resultante do art. 47/5 e 6 da Lei 428/1990 é conforme com o art. 3/4/a) da Dir., constata-se que a argumentação destinada a sustentar que a exclusão, em caso de crise da empresa, da aplicação do art. 2112.º *C.Civile* aos trabalhadores transferidos é conforme com o art. 3.º/4 da Dir, assenta “numa leitura errada e incompleta” do art. 3.º/4.

Ficou decidido que, ao manter em vigor as disposições do art. 47.º/5 e 6 da referida lei, nos casos de “crise na empresa” previstos no art. 2.º, 5.º parágrafo, ponto c), da Lei 675, de modo que os direitos reconhecidos aos trabalhadores pelos arts. 3.º, n.os 1/3/4 da Dir., não ficam garantidos no caso de transferência de uma empresa relativamente à qual tenha sido declarado o estado de crise, pelo que a República Italiana não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força da Dir. De facto, as regras da Dir. devem ser consideradas imperativas, no sentido de que não é permitido derrogá-las de forma desfavorável aos trabalhadores, sendo os direitos e as obrigações que para o cedente resultam de uma convenção coletiva existente à data da transferência transmitidos de pleno direito para o cessionário, pelo simples facto da transferência.

3. Participação Coletiva dos Trabalhadores no Processo de Insolvência

A declaração judicial de insolvência do empregador não se traduz na cessação imediata dos vínculos laborais, podendo a empresa ser conduzida para um processo de recuperação. Ora, neste processo de recuperação, os trabalhadores constituem um elemento importante a ter em conta.

Como refere ROSÁRIO RAMALHO, “é de toda a conveniência equacionar a participação dos respectivos trabalhadores (quer directamente, quer através das respectivas estruturas representativas)”⁸¹.

Assente a importância da intervenção dos trabalhadores no processo de insolvência, importa verificar de que forma a mesma se processa.

O CIRE prevê a participação dos trabalhadores no processo de insolvência, nos arts. 37.º/7, 66.º/3, 156.º/1, entre outros. Nesta matéria, o CIRE não diverge muito da orientação que já vinha do CPEREF, atribuindo às comissões de trabalhadores⁸² o papel de representante geral dos interesses dos trabalhadores no processo de insolvência e, apenas subsidiariamente, aos próprios trabalhadores⁸³.

É de salientar o papel das comissões de trabalhadores no processo de insolvência, referindo o art. 54.º/5/c) CRP e o art. 429.º CT, que lhes atribui o direito de participar nos processos de reestruturação das empresas.

Contudo, o CIRE apenas permite a sua participação a título consultivo e de fiscalização eventual. A título exemplificativo, refira-se a norma do art. 156.º/1 CIRE, que determina que “na assembleia de apreciação do relatório deve ser dada ao devedor, à comissão de credores e à comissão de trabalhadores ou aos representantes dos trabalhadores a oportunidade de se pronunciarem sobre o relatório”. Constata-se, portanto, uma mera faculdade de pronúncia, uma função consultiva que em nada condiciona a assembleia e o administrador da insolvência.

⁸¹ Cfr. ROSÁRIO RAMALHO, “Aspectos...”, *cit.*, p. 690.

⁸² Sobre a intervenção da comissão de trabalhadores, cfr. arts. 66.º/3, 67.º/2; 72.º/6; 75.º/3; 193.º/3; 208.º, todos do CIRE.

⁸³ Cfr. ROSÁRIO RAMALHO, “Aspectos...”, *cit.*, p. 691.

É importante mencionar que o CIRE e o CT só se referem à intervenção da comissão de trabalhadores e não a outras ERCT, como associações sindicais, na hipótese de insolvência do empregador, e comissões coordenadoras ou aos conselhos de empresa europeus, no caso de insolvência de sociedades que pertencem a grupos⁸⁴.

A inexistência do “ator laboral por excelência, o sindicato” do regime da falência anterior ao presente CIRE era já objeto de severas críticas por parte de NUNES DE CARVALHO, que advoga que, num sistema de contratação coletiva em que as associações sindicais detenham o monopólio da legitimidade para representar os trabalhadores, fatalmente se exige a intervenção dos sindicatos⁸⁵. O A. sustenta que, dada a escassa presença das comissões de trabalhadores nas empresas portuguesas, torna-se clara a ineficácia da sua atuação, pelo que “não parece que as comissões de trabalhadores possam preencher o papel que o legislador quis destinar”, ao lhes atribuir competências de assegurar a representação dos trabalhadores de cada organização empresarial⁸⁶. No mesmo sentido, ROSÁRIO RAMALHO evidencia a fraca intervenção das comissões de trabalhadores, defendendo que esta matéria deveria ter merecido maior peso no CIRE⁸⁷.

O CIRE apesar de alterar ligeiramente a situação, ao permitir, em diversas situações, a intervenção subsidiária dos próprios trabalhadores quando inexistente uma comissão de trabalhadores, designadamente nos arts. 66.º/3, 72.º/6, 156.º/1, 193.º/3, 208.º, não resolve de forma suficiente o problema, pelo que se torna necessária a conjugação do regime laboral com o CIRE que permita, na ausência de comissão de trabalhadores, a intervenção dos representantes sindicais⁸⁸.

De referir que no ordenamento jurídico espanhol se utiliza o conceito de *representantes dos trabalhadores* despreocupadamente, colocando ou retirando o termo *legais* ao longo do diploma. Apesar disso, considera-se evidente que a LC quis abranger tanto os “representantes unitários” como os sindicatos. Assim, dispõe o art. 64/6 LC que no período se “requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las

⁸⁴ Neste sentido, JÚLIO GOMES, “Nótula...”, *cit.*, p. 286-287.

⁸⁵ Cfr. A. NUNES DE CARVALHO, “Reflexos Laborais...”, *cit.*, p. 64.

⁸⁶ Cfr. NUNES DE CARVALHO, “Reflexos Laborais...”, *cit.*, p. 80. De referir que as críticas apresentadas por NUNES DE CARVALHO são partilhadas por CATARINA SERRA, que censura também a “reduzida área de intervenção” das comissões de trabalhadores. Neste sentido, v. CATARINA SERRA, “A crise da empresa, os trabalhadores e a falência”, *RDES*, 2001, n.º 3 e 4, p. 428 ss e 439 ss.

⁸⁷ Sobre o assunto, ROSÁRIO RAMALHO, “Aspectos...”, *cit.*, p. 692.

⁸⁸ V. CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, *cit.*, nt. 1246, p. 411.



representaciones sindicales, si las hubiere, sempre que representen a la mayoría de aquéllos”⁸⁹.

Neste contexto, M.^a DEL CARMEN SALCEDO BELTRÁN afirma que o tratamento dos trabalhadores não tem em conta o seu carácter de “acreedores de un puesto de trabajo”, manifestando-se tal facto numa participação deficitária dos seus representantes e na ausência de figuras como as do *representante des créanciers*, que existe em ordenamentos jurídicos como o francês⁹⁰.

De facto, no ordenamento jurídico francês, existe a figura do *représentant des créanciers* que, dentro do prazo estabelecido pelo artigo L. 3253-19 *C.Travail*, elabora e encaminha à instituição de garantia a questão específica dos créditos laborais.

⁸⁹ V. F. PÉREZ DE LOS COBOS, *Ley Orgánica de Libertad Sindical. Comentada y com jurisprudência*, La Ley, Madrid, 2010, p. 477.

⁹⁰ M.^a DEL CARMEN SALCEDO BELTRÁN, refere que “En efecto, la participación de los representantes de los trabajadores en las instituciones centrales del concurso brilla en general, por su ausencia. No tienen competencias para iniciar el concurso, ni tampoco, con carácter general, durante la gestión de la empresa afectada por el concurso del empresario”. V. M.^a BELTRÁN SALCEDO, *Extinción...*, *cit.*, p. 255.

4. Fundo de Garantia Salarial

O Fundo de Garantia Salarial tem a sua génese no direito da UE, resultando da transposição da já referida Dir. 80/987/CEE de 20/10, pelo que se encontra presente em diversos países. Este instituto assegura ao trabalhador, em caso de incumprimento pelo empregador, o pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação⁹¹.

No nosso ordenamento jurídico, encontra-se prevista no art. 360.º CT. No entendimento de LEAL AMADO, a sua existência constitui “um passo muito importante no domínio da tutela dos créditos laborais, máxime do direito ao salário”⁹².

Dado tratar-se de uma instituição existente em diversos países, esta figura garantística também se encontra prevista em outros ordenamentos jurídicos.

Relativamente a Espanha, o *FOGASA* foi inserido pela *Ley de Relaciones Laborales* de 1976, para combater a frágil situação em que se encontravam os trabalhadores das empresas declaradas insolventes. Trata-se de um organismo autónomo de carácter administrativo adstrito ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social. A sua regulação encontra-se presente no art. 33 *ET*, recentemente modificado pelo *Real Decreto-Ley 20/2012*, de 13/07 e no art. 1 do *Real Decreto 505/1985*, de 06/03, sobre *Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial*⁹³. A função central do *FOGASA* é a de assumir o pagamento de determinados créditos dos trabalhadores, sendo que engloba tanto salários em atraso como indemnizações.

Porque se entende que as empresas se devem precaver contra o risco de não pagamento dos valores devidos aos trabalhadores pelo empregador, também em França se criou uma garantia que é financiada por contribuições do empregador, a *AGS*, gerida pela delegação *UNEDIC*. Tal encontra-se regulada no art. L. 3253-6 ss. *C.Travail*.⁹⁴ Importante referir que esta garantia assegura medidas de acompanhamento resultantes de um plano de salvaguarda do emprego, determinada por um acordo coletivo ou por um documento elaborado pelo empregador, de acordo com os arts. L1233-24-1 a L1233-24-4 do *C.Travail*, desde que tenham sido validadas

⁹¹ Cfr. DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho anotado*, 2013, p.769.

⁹² Cfr. LEAL AMADO, *Contrato de trabalho – à luz do novo contrato de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p. 332.

⁹³ Cfr. “La insolvencia concursal y el Fondo de Garantía Salarial”, *Revista de Derecho Concursal*, n.º 12, 2010; e NURIA ORELLANA CANO, *El concurso laboral*, La Ley, 2012.

⁹⁴ Cfr. ANDRÉ JACQUEMONT, *Droit des entreprises en difficulté*, Paris, Litec, 2011.

ou aprovadas nos termos do art. L1233-1258 do *C.Travail*, antes ou após o início do processo de saneamento ou de liquidação judicial⁹⁵.

Quanto a Itália, tal como nos demais países ibéricos, também se instaurou um sistema garantístico – o *Fondo di Garanzia*⁹⁶ instituído pela Lei 297/1982, de 29/05, que regula a remuneração a pagar nos casos de cessação da relação de trabalho⁹⁷. Nos termos do art. 1.º/1, o trabalhador pode requerer o pagamento dos seus créditos ao *Fondo di Garanzia* nos casos em que o empregador se encontra sujeito a um processo de insolvência.

Iremos agora proceder a uma análise dos aspetos mais relevantes da intervenção desta instituição garantística nos diversos países.

O legislador português no art. 336.º CT atribuiu, aos créditos laborais garantias mais efetivas, colocando o trabalhador numa posição de credor privilegiado relativamente aos bens que integram o património do empregador, e abrindo-lhe a possibilidade de obter esse pagamento à custa de um outro património para além daquele⁹⁸.

O Fundo de Garantia Salarial português assegura ao trabalhador, em caso de incumprimento pelo empregador, o pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho e da violação ou cessação, nos termos do art. 317.º LECT.

Assim, falar-se em Fundo de Garantia Salarial requer atender-se à finalidade social do mesmo, a qual justifica que sejam adotados limites à sua intervenção, não só temporais, que decorrem do enquadramento comunitário que lhe está subjacente, como também os atinentes às importâncias a pagar⁹⁹.

Relativamente aos limites dos montantes a pagar, no nosso ordenamento jurídico, os créditos são pagos até ao montante equivalente a 6 meses de retribuição, não podendo o montante desta exceder o triplo da retribuição mensal garantida, ao abrigo do disposto no art. 320.º/1 LECT.

⁹⁵ Cfr. ANDRE JACQUEMONT, *Droit des entreprises en difficulté*, Paris, Litec, 2011.

⁹⁶ V. GIAMPIERO FALASCA, *Manuale di diritto del lavoro. Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro*, 2012, p. 220 ss; e ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO, *Manuale del Praticante Consulente del Lavoro*, p. 688 ss.

⁹⁷ Neste sentido, v. GIAMPIERO FALASCA, *ob. cit.*, p. 228.

⁹⁸ V. JOANA VASCONCELOS, Anotação ao art. 336.º, in *Código do Trabalho Anotado*, p. 721-722, e MIGUEL MONTEIRO, *ob. cit.*, p. 162 ss. Neste sentido, v. JOANA VASCONCELOS, Anotação ao art. 336.º, in *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed., 2012, p. 629.

⁹⁹ V. Ac. TCAN de 03-05-2013, proc. 00340/11.3BEPNF.

Em Espanha, à semelhança do nosso país, o FOGASA também se encontra sujeito à limitação de montantes a pagar. Adota-se um tratamento diferenciado consoante estejamos perante pagamento de salários ou de indemnizações¹⁰⁰. Neste sentido, nos termos do art. 33.1 *ET*, os salários são assegurados pelo FOGASA até ao montante máximo calculado pela multiplicação do triplo do salário mínimo diário, que inclui a parcela proporcional dos bónus por número de dias de salário em atraso, com um máximo de 120 dias. Já os montantes das indemnizações compreenderão o limite máximo de uma anuidade, sem que o salário, base do cálculo, possa exceder o triplo do salário mínimo, incluindo o pagamento proporcional dos bónus, ao abrigo do art. 33.2 *ET*.

Se estivermos perante uma microempresa, o FOGASA paga uma parte da indemnização em quantidade equivalente a 8 dias de salário por ano de serviço, nos termos do art. 33.8 *ET*. De salientar que os 8 dias de salário por ano de serviço será calculado respeitando o limite máximo de 1 ano sem que o salário diário (base de cálculo) possa exceder o dobro do salário mínimo.

Uma novidade relativamente ao nosso ordenamento jurídico, é a de se estabelecer expressamente, no art. 33.4 *ET*, que, em caso de concurso entre créditos a que o fundo tem direito por via da sub-rogação resultante da sua intervenção, ambos serão pagos proporcionalmente aos respetivos montantes¹⁰¹.

Também na lei francesa se estabelecem limites relativamente ao montante a pagar, mais precisamente no art. L. 3253-17 e D. 3253-5 *C. Travail*. Os montantes variam de acordo com a antiguidade do contrato do trabalhador, podendo ser 4 vezes o valor mensal utilizado para calcular as contribuições de seguro-desemprego, quando o contrato de trabalho que deu origem à reclamação foi feita no prazo de 6 meses antes da data de abertura do julgamento processo de insolvência; 5 vezes o limite superior, quando o contrato de trabalho que deu origem ao pedido foi feito no prazo de dois anos e seis meses, pelo menos antes da data da sentença de abertura; e 6 vezes o limite superior, em outros casos, ou seja, se o contrato de trabalho que deu origem à reclamação foi concluído pelo menos dois anos antes da data da abertura do julgamento¹⁰².

¹⁰⁰ De acordo com a remissão do art. 33.2 *ET* para o art. 64 *LT*, as indemnizações correspondem a “créditos laborales, impuestos al FOGASA desde que se decretan precisamente por haber sido declarado el empresario deudor en situación de concurso”. Para mais informações, v. B. RÍOS SALMERÓN Y A. V. SEMPERE NAVARRO, comentário ao art. 33 *ET* em A. MONTOYA, J. M. GALIANA, A. V. SEMPERE Y B. RÍOS, *Comentário al Estatuto de los Trabajadores*, p. 361

¹⁰¹ V. ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho Laboral...*, cit., p. 379 ss.

¹⁰² Cfr. ANDRE JACQUEMONT, ob.cit., 2011, p. 665 ss.

Tal como nos países supramencionados, no ordenamento jurídico italiano também se estabelece um limite monetário, a saber, só se satisfazem os créditos laborais até ao montante não excedente ao montante igual a 3 vezes o valor máximo da remuneração líquida mensal suplementar especial de deduções sobre a segurança social.

Esta atuação efetua-se no prazo de 60 dias, nos termos dos arts. 2.º, parágrafo 7 da Lei 297/1982, de 29 de Maio e 2751.º-bis e 2776.º do *C.Civile*.

Relativamente aos prazos de pagamento para os créditos, o Fundo de Garantia Salarial assegura o pagamento dos créditos que lhe sejam reclamados até 3 meses antes da respetiva prescrição, nos termos do art. 319.º/3 LECT.

O recente Ac. TJ, de 20-06-2013, referente precisamente à questão da limitação da garantia no tempo e à limitação aos créditos vencidos durante os 6 meses anteriores à apresentação do pedido de declaração de insolvência do empregador¹⁰³, decidiu que os arts. 3.º e 4.º da Dir. “devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a que o direito nacional limite a garantia dos créditos salariais aos créditos vencidos durante os seis meses anteriores à data de apresentação do pedido de instauração do processo de insolvência, desde que, no que respeita aos trabalhadores assalariados que tenham agido judicialmente para obter a fixação judicial dos respetivos créditos salariais e, devido à insolvência do empregador, tenham prosseguido a cobrança coerciva dos mesmos sem sucesso, este período de referência tenha como ponto de partida o pedido de fixação judicial do crédito”.

Em Espanha, à semelhança do nosso ordenamento jurídico, existe também um prazo estabelecido para se poder lançar mão desta norma garantística. Tal prazo, regulado no art. 33.7 *ET*, é de 1 ano a contar da data de conciliação, sentença, auto ou resolução da Autoridade Laboral em que se reconheça a dívida de salários ou se estabeleçam as indemnizações. De referir que o prazo referido se interrompe pelo exercício de ações executivas ou de reconhecimento de créditos em processo de insolvência, para além das demais formas legais de interrupção da prescrição, nos termos do disposto no art. 33.7 *ET*, *in fine*.

O legislador francês estabelece o princípio de que a AGS garante aos trabalhadores créditos decorrentes do contrato de trabalho, ao abrigo do disposto no art. L.625-9 ou até mesmo valores devidos a estes na execução do contrato de

¹⁰³ V. Ac. TJ de 20-06-2013, proc. C-309/12.

trabalho, nos termos do art. L.3253-6. A dinâmica desta garantia não se limita apenas aos salários, estende-se ao pagamento de subsídios, a acessórios de salários e danos, incluindo os relacionados com o despedimento sem justa causa ou em caso de irregularidade procedimento¹⁰⁴.

Referindo-nos agora ao tipo de financiamento do Fundo de Garantia Salarial português, este é assegurado pelos montantes pagos pelos empregadores e pelo Estado. Assim, permite-se que o Estado funcione como um fiador *ope legis*, contudo é de referir que muitas vezes os trabalhadores apenas veem os seus créditos satisfeitos parcialmente, por exemplo, sempre que os montantes requeridos ultrapassem os limites do art. 320.º LECT.

Podendo satisfazer a totalidade ou apenas uma parte dos créditos dos trabalhadores, a intervenção do Fundo de Garantia Salarial implica que este fique subrogado nos direitos dos trabalhadores sobre a massa insolvente, nomeadamente nos respetivos privilégios creditórios, atuando junto da massa insolvente na altura devida, tal como vem regulado no art. 322.º LECT¹⁰⁵. Como refere JOANA COSTEIRA, esta sub-rogação causa algumas divergências jurisprudenciais, especialmente no que se refere à graduação dos seus créditos que concorrem com os créditos remanescentes e reclamados pelos trabalhadores, tendo dado azo ao surgimento de 3 tipos de decisões, radicadas fundamentalmente na diferente interpretação dada aos n.ºs 2 e 3 do art.º 593º CC¹⁰⁶.

Assim, entendem uns que não prejudicando a sub-rogação os direitos do credor, no caso de satisfação parcial do crédito, o remanescente deve ser pago em primeiro lugar, de acordo com o que dispõe o referido n.º 2¹⁰⁷.

Esta posição foi obstada pelo Ac. RP de 17-02-2009, que entende que tendo o legislador consagrado um sistema jurídico em que o Fundo entra no lugar do trabalhador, sendo transferidos para aquele todos os direitos que este tinha, na medida em que os tenha satisfeito, deve o Fundo ser pago em primeiro lugar¹⁰⁸.

¹⁰⁴ V. Morvan Patrick, *Reestructurations en droit social*, 2.ª ed., Paris, LexisNexis, Litec, 2010, p. 751.790.

¹⁰⁵ Cfr. BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 585-586;

¹⁰⁶ V. JOANA COSTEIRA, *Os efeitos da declaração de insolvência no contrato de trabalho: a tutela dos créditos laborais*, Coimbra, Almedina, 2013, p. 138.

¹⁰⁷ Neste sentido, v. Ac. RP de 14-07-2010, proc. 147/08.5TBLSD-D.P1, onde se concluiu que “de acordo com o disposto no art.º 322º da lei nº 35/2004 de 29/7, à luz do regime da sub-rogação legal estabelecida no art.º 593º do CC, designadamente o seu nº 2, os créditos dos trabalhadores ainda em débito terão de ser pagos com precedência em relação ao crédito do Fundo de Garantia Salarial.”

¹⁰⁸ V. Ac. RP de 17-02-2009, proc. 0827363, no qual se sumariou que “o legislador consagrou um sistema de colocação do Fundo no lugar do trabalhador, transferindo para aquele todos os direitos que a este competiam, na medida em que

Por fim, há uma terceira posição, com a qual mais simpatizamos, que defende que os créditos remanescentes dos trabalhadores e os créditos do Fundo de Garantia Salarial, uns e outros dotados dos privilégios previstos no artº 377º CT, devem ser graduados a par, em plena igualdade, ficando sujeitos a rateio, nos termos dos arts. 745.º/2 CPC e 175.º CIRE¹⁰⁹.

De referir que o tribunal invocou o Parecer do Conselho Consultivo da PGR de 07-11-1991¹¹⁰ sobre o art. 593.º/2 CC, para afastar a ideia de que o credor originário goza de preferência sobre o sub-rogado. No mencionado Parecer, afirma VAZ SERRA que “parece desde logo que não deve observar-se no caso de sub-rogação por vontade do credor, quando o pagamento é feito por iniciativa do credor, que procura a realização imediata do seu crédito: afigura-se que ao credor não deve reconhecer-se, em princípio, preferência em relação ao sub-rogado. Aquela regra funda-se em que “o credor que é pago com os dinheiros de um outro não é obrigado a sub-rogá-lo senão na medida em que a sub-rogação não possa trazer-lhe prejuízo”, como dizia Pothier e este fundamento não é válido se o pagamento por terceiro é devido ao interesse e iniciativa do credor”.

Em face do exposto, verifica-se que o Fundo de Garantia Salarial se assume como um terceiro que vem satisfazer os créditos dos trabalhadores que, por ocorrência de uma declaração judicial de insolvência ou por se encontrar em situação económica difícil, não podem ser asseguradas pelas suas entidades patronais¹¹¹.

Em França a obrigação de contribuir para a AGS recai sobre todos os empregadores de direito privado tal como os comerciantes, artesãos, agricultores, profissionais liberais, as empresas de trabalho temporário, as sociedades comerciais cujo capital é detido maioritariamente pelo Estado. Geralmente, os empregadores em causa são todos os aqueles que se encontram em risco de abertura de processo de insolvência. Este critério permite excluir, por exemplo, as pessoas coletivas de direito público.

os tenha satisfeito. Daí que, face à legislação vigente, se pague na totalidade o crédito do Fundo de Garantia Salarial, procedendo-se a rateio dos créditos dos trabalhadores ainda em débito.”

¹⁰⁹ Neste sentido, entre outros, v. Ac. STJ de 20-10-2011, proc. 480/08.6TBCTB-E.C1, Ac. RC de 22-03-2011, Ac. RP de 7-02-2012 e Ac. RG de 29-05-2012.

¹¹⁰ Cfr. Parecer do Conselho Consultivo da PGR de 07-11-1991, *BMJ*, n.º 415, p. 55 ss.

¹¹¹ V. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho*, *cit.*, p. 332.

Relativamente a Itália, o *Fondo di Garanzia* é financiado pelos empregadores mediante uma contribuição estabelecida de forma proporcional aos salários pagos e que varia consoante o tipo de trabalhador, isto é, 0,40% dos salários de membros do *INPS*, e 0,30% para os trabalhadores registados no *INPGI*¹¹².

A propósito da Dir. 80/987/CEE de 20/10, ANA MARGARIDA CUNHA tece algumas reflexões quanto à compatibilidade do nosso regime com o direito da UE, analisando o Ac. TJ, de 04-02-2004. Este Ac. teve por base 3 processos distintos que envolvem o sistema italiano de proteção dos trabalhadores perante a insolvência dos respetivos e do empregador. Não tendo sido possível obter a satisfação total dos seus créditos laborais, os trabalhadores exigiram do *Fondo de Garanzia* (gerido pelo *INPS*) o ressarcimento dos montantes ainda não satisfeitos.

Sucedem que o *INPS* não atendeu aos pedidos realizados, em dois casos, justificando a sua recusa no pagamento com base em adiantamentos já efetuados pelos empregadores, cujo valor excedia o limite máximo da compensação a que o Fundo se encontrava vinculado, e, noutro caso, o pedido foi parcialmente indeferido.

Perante tais decisões, os tribunais italianos submeteram ao TJ uma série de questões prejudiciais, pois duvidavam da compatibilidade deste método de cálculo das prestações do Fundo com a finalidade social da Dir.

Numa sumária resposta, o TJ decidiu em sentido contrário à posição defendida pelo *INPS*, considerando que “os arts. 3.º, 1 e 4.º, 3, primeiro parágrafo, da Directiva, devem ser interpretados no sentido de que não autorizam um Estado-Membro a limitar a obrigação de pagamento das instituições de garantia a um montante que cubra as necessidades essenciais dos trabalhadores em causa e ao qual sejam deduzidos os pagamentos efectuados pelo empregador”, em compensação de créditos abrangidos pela garantia.

ANA MARGARIDA CUNHA considera que “o TJUE dá mais um passo no sentido de uma correcta compreensão da faculdade concedida aos Estados-Membros de limitarem a obrigação de pagamento das instituições de garantia”¹¹³. Contudo, sustenta que a disciplina comunitária analisada pelo TJ demonstra que o tradicional sistema garantístico dos privilégios creditórios, vigente na maioria dos ordenamentos

¹¹² Cfr. APRILE FABRIZIO, BELLÉ ROBERTO, *Diritto concorsuale del lavoro*, Editore Ipsoa, 2013.

¹¹³ V. ANA MARGARIDA CUNHA, “Protecção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador: cálculo das prestações do Fundo de Garantia Salarial. Algumas reflexões acerca da compatibilidade do regime português com o regime comunitário”, *QL*, 2011, p. 199.

européus, “se revela pouco eficiente na protecção dos créditos dos trabalhadores”, dado que os privilégios não asseguram a efetiva satisfação dos créditos em dívida, sobretudo perante uma possível insuficiência da massa insolvente. Daí defender a necessidade de construção de um sistema de garantia coletivo capaz de contornar este risco¹¹⁴.

Reveste importância referir o Ac. TJ, que data de 18-04-2013¹¹⁵, sobre a aplicabilidade da Dir. relativa à proteção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador. Neste Ac. o TJ considerou que a aplicabilidade da Dir. não depende forçosamente da cessação da atividade do empregador, isto é, do encerramento da atividade e liquidação. Ao invés, apenas se exige que se verifiquem dois requisitos: o pedido de abertura de um processo coletivo com base na insolvência do empregador; e, decisão de abertura desse processo ou, em caso de insuficiência do ativo para justificar a abertura do processo, uma declaração do encerramento definitivo da empresa.

No entendimento do TJ, a Dir. não obriga os EM a prever garantias para os créditos dos trabalhadores em cada etapa do processo de insolvência do seu empregador, pelo que caberá a cada EM fixar uma data a partir da qual os créditos dos trabalhadores já não são garantidos.

Em 28-11-2013, o TJ pronunciou-se quanto a um pedido de decisão prejudicial que tem por objeto a interpretação dos artigos 4.º e 10.º da Dir. 80/987/CEE, de 20-10-1980, no âmbito de um litígio contra o Fundo de Garantia Salarial para cobertura de créditos salariais vencidos mais de 6 meses antes da propositura da ação de insolvência do empregador¹¹⁶.

Entendeu o TJ que o direito da UE não se opõe à legislação laboral nacional que não garante os créditos salariais vencidos há mais de 6 meses antes da propositura da ação de insolvência do empregador, mesmo quando os trabalhadores tenham proposto, antes do início desse período, uma ação judicial contra o seu empregador com vista à fixação do valor desses créditos e à sua cobrança coerciva.

¹¹⁴ V. ANA MARGARIDA CUNHA, *ob. cit.*, p. 200.

¹¹⁵ Cfr. Ac. TJ de 18-04-2013, proc. C-247/12.

¹¹⁶ V. Ac. TJ de 28-11-2013, proc. C-309/12

Conclusão

Relevo a importância, como ponto de partida, da análise da situação da insolvência, pois afigurou-se fulcral para uma melhor contextualização e compreensão do tema.

Com o aprofundamento do estudo, foram detetadas diversas lacunas no nosso ordenamento jurídico. A título exemplificativo, refira-se a ausência de norma no CIRE que regule, especificamente, os efeitos decorrentes da declaração de insolvência nos contratos de trabalho. Nesta sede, após a análise das diversas posições doutrinárias, conclui-se que a maioria dos autores defende a sua regulamentação pela lei laboral.

No que respeita à análise dos destinos dos contratos de trabalho, verificámos que estes se encontram sujeitos às vicissitudes da empresa, dependendo das opções tomadas no âmbito do processo de insolvência – a manutenção, encerramento ou transmissão da mesma. Especificamente quanto à manutenção da empresa insolvente, refira-se a possibilidade de contratação de novos trabalhadores necessários à continuação da sua exploração e de cessação de alguns contratos de trabalho com trabalhadores considerados não essenciais.

De mencionar, também, que muitas deficiências anteriores do nosso ordenamento jurídico têm sido reiteradas. Referimo-nos, em particular, à ausência de referência à comissão intersindical ou às comissões sindicais como formas de assegurar a participação colectiva dos trabalhadores no processo de insolvência. O CIRE apesar de permitir, em diversas situações, a intervenção subsidiária dos próprios trabalhadores quando inexistente uma comissão de trabalhadores, não resolve de forma suficiente o problema, pelo que se torna necessária a conjugação do regime laboral. De referir que, nesta sede, existem já algumas soluções em prática noutros países europeus que são merecedoras de reflexão, como é o caso da figura do “représentant des créanciers” no ordenamento jurídico francês.

Por fim, destaco a intervenção de uma instituição pública que assume uma obrigação de ressarcimento dos créditos laborais que, à partida, seria da responsabilidade do empregador insolvente – o Fundo de Garantia Salarial. Após uma análise comparativa dos fundos de garantia português, espanhol, italiano e francês, verificámos que apresentam muitas similitudes, nomeadamente quanto à adopção de limites à sua intervenção, não só temporais, que decorrem do enquadramento



comunitário que lhe está subjacente, como também atinentes aos montantes a despende. Quanto às dissemelhanças, é de referir que no ordenamento jurídico espanhol, se estabelece, expressamente, que em situação de concurso entre créditos dos trabalhadores não satisfeitos pelo FOGASA e créditos a que o fundo tem direito por meio da sub-rogação resultante da sua intervenção, ambos serão pagos proporcionalmente aos respetivos montantes.

Bibliografia

ABRANTES, JOSÉ JOÃO, “Efeitos da Insolvência do Empregador no Contrato de Trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Lebres de Freitas*, Coimbra, Coimbra Editora, vol. II, 2013, 577-586.

ALBUQUERQUE, PEDRO DE, “Declaração da situação de insolvência”, *O Direito*, n.º 137, 2005, III, 507-525 = RUY DE ALBUQUERQUE/ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Estudos em Memória do Professor Doutor José Dias Marques*, Coimbra, Almedina, 2007, 773-793.

ALMEIDA, CARLOS FERREIRA DE, “O âmbito de aplicação dos processos de recuperação de empresa e de falência”, *RFDUL* 36, n.º 2, 1995, 353-369.

ALMEIDA, SUSANA CATARINA SIMÕES DE, “O Papel do Administrador de Insolvência no Novo Regime Insolvencial Português”, *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n.º 8, 2006, 305-341.

AMADO, JOÃO LEAL, *A protecção do salário*, BFDUC, v. XXXIX, Coimbra, Coimbra Almedina 1993.

AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de trabalho – à luz do novo contrato de trabalho*, Coimbra, Coimbra Almedina, 2011.

ANTUNES, ENGRÁCIA, *Os Grupos de Sociedades – Estrutura e Organização Jurídica da Empresa Plurisocietária*, Coimbra, Almedina, 2.ª ed., 2002.

APRILE, FABRÍZIO, *Diritto concorsuale del lavoro: istituti giuridici del lavoro subordinato e profili aziendali delle procedure concorsuali*, Milanofiori Assago, Editore Ipsoa, 2013.

ARIAS DOMÍNGUEZ, ÁNGEL, *Cuestiones laborales de actualidad, estudios jurídicos en homenaje al profesor Dr. Feliciano González*, Madrid, Dykinson, 2013.

BELTRÁN SALCEDO, M.ª DEL CARMEN, *Extinción del contrato de trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch, 2013.

BRANDÃO, MANUEL CAVALEIRO, “Algumas notas (interrogações) em torno da cessação de contratos de trabalho em caso de encerramento da empresa e de insolvência e recuperação de empresa”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 87, set-dez 2010, Centros de Estudos Judiciários, 2011, 203-218.

BUFFA, FRANCESCO, e LÚCIA, GIUSEPPE DE, *Il Lavoratore nem Transferimento di Azienda*, Matelica, Halley, 2006.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, “Reflexos Laborais do Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e de Falência”, *RDES* 37, 1995, n.ºs 1, 2, 3, 55-88, e n.º 4, 319-350.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, “Um caso especial de caducidade: extinção de empresas públicas”, *RDES*, janeiro-setembro, 1992, Ano XXXIV (VII da 2.^a série), n.^{os} 1-2-3, p. 67-111.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, “Algumas notas sobre os arts. 378.º e 379.º do Código do Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 72, setembro-dezembro, 2005, 85-101.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, “Algumas questões sobre a empresa e o Direito do Trabalho no novo Código do Trabalho”, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, 437-474.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, *Da dimensão da Empresa no Direito do Trabalho: consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011.

CARVALHO, PAULO MORGADO, “Percurso pela cessação do contrato de trabalho”, *Sub Judice – Justiça e Sociedade*, n.º 27, 2004, 11-39.

CASTRO, GONÇALO ANDRADE e, “Efeitos da declaração de insolvência sobre os créditos”, *DJ*, vol. XIX, t. II, 2005, 263-290.

COSTEIRA, JOANA, *Os efeitos da declaração de insolvência no contrato de trabalho: a tutela dos créditos laborais*, Coimbra, Almedina, 2013.

CUNHA, ANA MARGARIDA VILA VERDE E, “Protecção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador: cálculo das prestações do Fundo de Garantia Salarial. Algumas reflexões acerca da compatibilidade do regime português com o regime comunitário”, *QL*, n.º 38, julho-dezembro 2011, Coimbra, Coimbra Editora, 197-209.

EPIFÂNIO, MARIA DO ROSÁRIO, *Manual de Direito da Insolvência*, 4.^a ed., Coimbra, Almedina, 2012.

EPIFÂNIO, MARIA DO ROSÁRIO, *Os efeitos substantivos da falência*, Porto, Universidade Católica, 2000.

FABRE, ALEXANDRE, “Le contrat de travail”, in LYON-CAEN/FABRE, *Le nouveau Code du Travail*, collection A savoir, Paris, Dalloz, 2008.

FALASCA, GIAMPIERO, *Manuale di diritto del lavoro. Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro*, Il Sole 24 Ore, 2012.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 16.^a ed., Coimbra, Almedina, 2012.

FERNANDES, LUÍS A. CARVALHO, “A qualificação da insolvência e a administração da massa insolvente pelo devedor”, *Themis – Edição Especial – Novo Direito da Insolvência*, 2005, 81-104.

FERNANDES, LUÍS CARVALHO, “Efeitos da Declaração de Insolvência no Contrato de Trabalho segundo o Código da Insolvência e Recuperação de Empresas”, *RDES* 45, n.ºs 1-2-3, 2004, 5-39.

FERNANDES, LUÍS CARVALHO/JOÃO LABAREDA, *Coletânea de estudos sobre a insolvência*, Coimbra, Almedina, 2009, 215-246.

FERNANDES, LUÍS CARVALHO, “Repercussões da Falência na Cessação no Contrato de Trabalho”, in PEDRO ROMANO MARTINEZ (org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra, Almedina, 2001, 411-440.

FERNANDES, LUÍS CARVALHO/JOÃO LABAREDA, *Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas Anotado*, Lisboa, Quid Iuris, 2008.

FERNANDES, LUÍS CARVALHO/JOÃO LABAREDA, *Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e de Falência Anotado*, 3.ª ed., Lisboa, Quid Iuris, 2000.

FERNANDES, MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 16.ª ed., 2012.

FERNANDEZ PRIETO, MARTA, *La Transmisión de Empresas en Crisis – Incidencia de La Ley Concursal*, Ediciones Laborum, Murcia, 2004.

GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, “A Jurisprudência Recente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias em Matéria de Transmissão de Empresa, Estabelecimento ou Parte de Estabelecimento – Inflexão ou Continuidade?”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, coordenados por PEDRO ROMANO MARTINEZ, Coimbra, Almedina, 2001, 481-525.

GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, “Nótula sobre os efeitos da insolvência do empregador nas relações de trabalho”, in *I Congresso de direito da insolvência*, Coimbra, Almedina, 2013, 285-297.

GONZÁLEZ CANO, L., *El nuevo tratamiento procesal de la insolvencia y la fase común del proceso concursal*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.

JAEGER, NICOLE, *Il fallimento e le altre forme di tutela giurisdizionale – Trattato di Diritto Civile* (diretto Giuseppe Grosso e Francesco Santoro-Passarelli), Milano, Vallardi, 1964.

JACQUEMONT, ANDRE, *Droit des entreprises en difficulté*, Paris, Litec, 2011.

LEITÃO, LUÍS MENEZES, “A natureza dos créditos laborais resultantes de decisão do administrador de insolvência – Ac. do TRC de 14-07-2010, Proc. 562/09”, *CDP* n.º 34, abril-junho 2011, 63-66.

LEITÃO, LUÍS MENEZES, “As Repercussões da Insolvência no Contrato de Trabalho”, in *Estudos em memória do Professor Doutor José Dias Marques*, Coimbra, Almedina, 2007, 871-884.



- LEITÃO, LUÍS MENEZES, *Direito da Insolvência*, 4.^a ed., Coimbra, Almedina, 2012.
- MARINELLI, MASSIMILIANO, “Il perdurante contrasto tra diritto interno e diritto comunitario sulla tutela dei lavoratori nel trasferimento di azienda”, in *Europa e diritto privato*, n.º 4, 2003, 819-856.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Apontamentos sobre a cessação do contrato de trabalho à luz do Código de Trabalho*, Lisboa, 2004.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, “Caducidade do Contrato de Trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Dr. Raúl Ventura*, vol. II, 695-715.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Da cessação do contrato*, 2.^a ed., Coimbra, Almedina, 2006.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 5.^a ed., Coimbra, Almedina, 2010.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, “Garantia dos créditos laborais. A responsabilidade solidária instituída pelo Código do Trabalho nos arts. 378.º e 379.º”, *RDES*, n.ºs 2-3-4, 2005, 195-281.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, “Repercussões da Falência nas Relações Laborais”, *RFDUL* 36, 1995, n.º 2, 417-424.
- MARTINS, DAVID CARVALHO, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho, Cadernos Laborais do IDT*, n.º 6, Coimbra, Almedina, 2013.
- MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.^a ed., Cascais, Principia, 2012.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, “Caducidade do Contrato de Trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Dr. Raúl Ventura*, vol. II, 695-715.
- MELLO, SÁ DE, “Extinção de contratos de trabalho por dissolução da pessoa colectiva empregadora”, *RDES*, outubro-dezembro 1997, Ano XXXIX, n.º 4, 369-400.
- MESQUITA, ANDRADE, *Direito do Trabalho*, A.A.F.D., Lisboa Editora, 2004.
- MONEREO PÉREZ, J. L., *Transmisión de empresas en crisis y Derecho Concursal*, Comares, Granada, 1999.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO/ GALIANA MORENO, JESÚS M./ SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V. RÍOS SALMERÓN, BARTOLOMÉ, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, 4.^a ed., Pamplona, Editorial Aranzadi, 2001.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Derecho Laboral Concursal*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 1.^a ed., 2013.

MONTEIRO, LUÍS MIGUEL, “Notas sobre a articulação entre direito nacional e direito comunitário a propósito da noção de despedimento colectivo”, in *IX e X Congressos nacionais de direito do Trabalho – Memórias*, coord. por ANTÓNIO MOREIRA, Coimbra, Almedina, 2007, 63-179.

MORVAN, PATRICK, *Reestructurations en droit social*, 2.^a ed., Paris, Ed. Litec., 2010.

ORELLANA CANO, NURIA, *El concurso laboral*, Las Rozas (Madrid), La Ley, 2012.

PEREIRA, RITA GARCIA, “A Garantia dos Créditos Laborais no Código de Trabalho: breve nótula sobre o art. 378.º (Responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo)”, *Questões Laborais*, n.º 24, 2004, 177-214.

PINTO, RUI, *Direito da Insolvência: Estudos*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, “Aspectos Laborais da Insolvência (Notas breves sobre as implicações laborais no regime do Código da Insolvência e Recuperação de Empresas)” in RUY ALBUQUERQUE/ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Estudos em memória do Professor Doutor José Dias Marques*, Coimbra, Almedina, 2007, 687-705.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidência Laborais*, Coimbra, Almedina, 2008.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.^a ed., Coimbra, Almedina, 2012.

SALCEDO BELTRÁN, M.^a CARMEN, ALFONSO MELLADO, CARLOS L., ROGRIGUEZ PASTOR, GILHERMO E., (coord.), *Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.

SERRA, CATARINA, “A crise da empresa, os trabalhadores e a falência”, *Revista de Direito e Estudos Socais*, n.º 3-4, 2001, 419-445.

SERRA, CATARINA, *A Falência no Quadro da Tutela Jurisdicional dos Direitos de Crédito*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.

SERRA, CATARINA, *O Regime Português da Insolvência*, 5.^a ed., Coimbra, Almedina, 2012.

SIMÃO, JOANA, “A transmissão do estabelecimento na jurisprudência do trabalho comunitária e nacional”, *QL*, n.º 20, 2002, 204 e ss.

TORRES, PINHEIRO, “O pressuposto objectivo do processo de insolvência”, *DJ* 19, t.II, 2005, 165-177.

VASCONCELOS, JOANA, O novo privilégio imobiliário especial – algumas questões suscitadas pelas suas primeiras aplicações jurisprudenciais, in *Liberdade e Compromisso – Estudos dedicados ao Professor Mário Fernando Campos Pinto*, vol. II, Lisboa, Universidade Católica, 2009.



VASCONCELOS, JOANA, “Insolvência do Empregador e Contrato de Trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, vol. II, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, 1091-1109.

VASCONCELOS, JOANA, Anotação ao art. 336.º, in *Código de Trabalho Anotado*, 9.ª ed., Coimbra, Almedina, 2012.

VASCONCELOS, JOANA, “Sobre a garantia dos créditos laborais no Contrato de Trabalho”, in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina, 2004, 321-341.

XAVIER, BERNARDO, “A repercussão do encerramento definitivo do estabelecimento nos contratos de trabalho”, *RDES*, janeiro/março, 1973, Ano XX, n.º 1.

XAVIER, BERNARDO LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo, 2011.

XAVIER, BERNARDO LOBO, *O despedimento colectivo no dimensionamento da empresa*, Lisboa, Verbo, 2000.

XAVIER, BERNARDO e CARVALHO, A. NUNES DE, “Um caso especial de caducidade: extinção de empresas públicas”, *RDES*, Janeiro-Setembro, Ano XXXIV (VII da 2.ª série), janeiro-setembro, 1992, n.ºs 1-2-3, p. 67-111.