

Alienação de empresa comercial e sucessão nos contratos de trabalho

Miguel Quental

Advogado, Assistente Convidado,
Faculdade de Direito, Universidade de Macau

Resumo: O presente texto versa sobre a questão da alienação de empresa comercial e da sucessão nos contratos de trabalho, nos termos em que a mesma se encontra regulada no direito de Macau, com breves referências, sempre que possível, à legislação vigente em Moçambique, com o que se procura um “elo de ligação” entre os dois Ordenamentos de raiz comum, mas com soluções nem sempre coincidentes, tendo em vista assinalar o 25.º Aniversário da Cooperação entre a Faculdade de Direito da Universidade de Macau e a Faculdade de Direito Eduardo Mondlane, esta última, na qual já tivemos o gosto de visitar e participar nas suas actividades académicas.

Acreditamos que se trata de um tema com especial relevância e actualidade no panorama jurídico-laboral, tendo em conta o cada vez mais elevado número de “transferências” de empresas a que se assiste quase diariamente em Macau, mas também em Moçambique, e que se acredita nem sempre serem acompanhadas da devida “protecção” dos direitos dos seus trabalhadores.

Palavras-chave: Alienação de empresa comercial; sucessão nos contratos de trabalho; créditos laborais.

1. Alienação de empresa comercial e sucessão nos contratos de trabalho em Macau

Dentro da Secção II do Livro I do Código Comercial de Macau encontra-se a disciplina aplicável à

“Alienação da Empresa Comercial”, que se estende entre os arts. 104.º a 113.º daquele diploma⁵⁷⁶.

A consagração legal da referida disciplina, constituiu, ao tempo, uma “inovação” no ordenamento jurídico de Macau, porquanto, diferentemente do que se verificava em ordenamentos próximos, *v.g.*, Portugal⁵⁷⁷

576 O Código Comercial de Macau foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 40/99/M, posteriormente alterado pela Lei n.º 6/1999 e pela Lei n.º 16/2009.

577 É muito rica a doutrina portuguesa a respeito do tema que nos ocupa. V.d., entre outros, Abrantes, Manuel da Costa, 1998, «A transmissão do estabelecimento comercial e a responsabilidade pelas dívidas laborais», *Questões Laborais*, n.º 11, págs. 1-35; Amado, João Leal, «Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição», *Revista de Legislação e Jurisprudência*, Ano 147.º, n.º 4010, págs. 290-300 e «Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição *ma non troppo?*», *Questões Laborais*, n.º 53, págs. 43-64; Almeida, Vítor Nunes de, «A Manutenção dos Direitos dos Trabalhadores em caso de Transferência de Empresas, Estabelecimentos ou Partes de Estabelecimentos», *Estudos em Homenagem ao Conselheiro José Manuel Cardoso da Costa*, Coimbra Editora, 2003, págs. 89-108; Falcão, David/Tomás, Sérgio, «Algumas notas sobre o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento à luz da Lei n.º 14/2018, de 19 de Março», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, págs. 106-117; Fernandes, António Monteiro, «Alguns aspectos do novo regime jurídico-laboral da transmissão de empresa ou estabelecimento», *Questões Laborais*, n.º 53, págs. 7-41; Fernandes, Francisco Liberal, «Transmissão do estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do art. 37.º da LCT conforme o direito comunitário», *Questões Laborais*, Ano VI, n.º 14, 1999, págs. 213-240; Garcia,

Rita Pereira, *Natureza Jurídica da Transmissão de Estabelecimento Comercial*, in <http://www.verbojuridico.com>; Gomes, Júlio Manuel Vieira, «O conflito entre a jurisprudência nacional e a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias e matéria de transmissão do estabelecimento no Direito do Trabalho: o art. 37.º da LCT e a Directiva de 14 de Fevereiro de 1977, 77/187/CEE», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Ano 38, 2.ª série, n.ºs 1, 2, 3, 4, Janeiro-Dezembro, 1996, págs. 77-188; «Novas, novíssimas e não tão novas questões sobre a transmissão da unidade económica em Direito do Trabalho», *Questões Laborais*, Ano XV, n.º 32, 2008, págs. 141-167; Henriques, Fabrícia de Almeida, «Transmissão do Estabelecimento e Flexibilização das Relações de Trabalho», *Revista da Ordem dos Advogados* (ROA), Ano 61, Abril de 2001, T. II, págs. 969-1038; Martins, David Carvalho, *Da transmissão da unidade económica no direito individual do trabalho*, Almedina, 2013; «Transmissão de unidade económica: alguns problemas de sucessão de leis», *Revista de Direito Comercial*, in <https://www.revistadedireitocomercial.com/transmissao-de-unidade-economica>; «Novo regime da transmissão de unidade económica: algumas notas», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, págs. 117-159; Martins, Pedro Furtado, «Duas questões a propósito dos efeitos da transferência do estabelecimento nas relações de trabalho: artigo 321.º do Código do Trabalho e oposição do trabalhador à transmissão do contrato de trabalho», in *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho. Memórias*, (Coord. António Moreira), Almedina, págs. 305-334; «Algumas observações sobre o regime da transmissão do estabelecimento no direito do trabalho português», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 1994, n.º 4; Reis, João, *O Regime da Transmissão da Empresa no Código do Trabalho*, in *Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais, Homenagem aos Professores Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, Vol. 1, Coimbra Editora, 2007, págs. 305-359; Oliveira, Pedro, *A tutela créditos laborais no caso de transmissão de unidade económica: breves notas sobre a evolução recente*, *Católica Law Review*, Volume IV, n.º 2, Maio de 2020, págs. 173-189; Rocha, Maria Jorge Morais Ribeiro da, «Da Transmissão da Empresa ou Estabelecimento no âmbito da Relação Laboral», *Minerva - Revista de Estudos Laborais*, n.º 5, Ano III, Almedina, Universidade Lusíada, Instituto Lusíada de Direito do Trabalho, 2004, págs. 129-156; Rouxinol, Milena, «Transmissão da unidade económica», in *AAVV, Direito do Trabalho – Relação Individual*, Almedina, Coimbra, págs. 849-890; Simão, Joana, «A Transmissão de Estabelecimento na Jurisprudência do Trabalho Comunitária e Nacional», *Questões Laborais*, Ano IX, 2002, págs. 203-220; Vasconcelos, Joana, *A Transmissão da Empresa ou Estabelecimento no*

ou Moçambique⁵⁷⁸, até à entrada em vigor do Código Comercial de Macau (Novembro de 1999) nada existia regulado a este particular e importante respeito no Ordenamento Jurídico do então Território de Macau, hoje Região Administrativa Especial de Macau (adiante, RAEM), da República Popular da China.

Com particular interesse para a matéria objecto do presente estudo, importa considerar o disposto no art. 111.º, nos termos do qual se dispõe o seguinte:

Artigo 111.º

(Sucessão nos contratos de trabalho)

Código do Trabalho, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 71, Maio-Agosto, 2005, 73-93; «A transmissão da empresa ou estabelecimento, responsabilidade por créditos laborais e tutela do adquirente», *Cadernos do CEJ*.

⁵⁷⁸ A respeito da mesma figura no direito de Moçambique, vd., Duarte da Conceição Casimiro, *A Transmissão da Empresa à Luz da Lei do Trabalho Moçambicana*, Almedina, 2006. De acordo com o Autor, a escolha do tema para trabalho de Dissertação de Mestrado deveu-se à “(...) *peculiaridade do regime da cessão da posição contratual nas relações laborais e pelo interesse prático de que, em nosso entender, esta matéria se reveste na actualidade. A relevância jurídica deste tema ultrapassa os limites da nossa ordem jurídica*”. Entre outras, o Autor procura dar resposta às seguintes questões: “*Até que ponto a transmissão da empresa ou estabelecimento não põe em causa a liberdade contratual dos contraentes? Em que medida a mudança da titularidade de uma empresa pode afectar os direitos dos trabalhadores cedidos? Pode o trabalhador, em caso de cessão da exploração do estabelecimento onde presta serviço, opor-se à transmissão do seu contrato de trabalho alegando, por exemplo, o prejuízo sério ou a alteração substancial das condições de trabalho?*”, numa altura em que a questão em apreciação no presente trabalho se encontrava inospitadamente consagrada no art. 26.º da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho (Lei do Trabalho de Moçambique).

- 1. O adquirente sucede nos direitos e obrigações resultantes dos contratos de trabalho celebrados pelo transmitente com os trabalhadores da empresa, salvo se, antes da transmissão, tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra empresa.*
- 2. O adquirente é solidariamente responsável com o transmitente por todos os créditos laborais vencidos à data da transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos de trabalho já tenham cessado, desde que, neste caso, tenham sido reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.*
- 3. Tratando-se de alienação, o trabalhador pode liberar o alienante das obrigações resultantes da relação laboral.*
- 4. O disposto nos números anteriores aplica-se em caso de usufruto e de locação da empresa.*

A primeira parte do n.º 1 do referido preceito consagra a “regra geral” da sucessão (leia-se, do “ingresso”) do adquirente da empresa comercial na situação jurídica correspondente às relações de trabalho até então ocupadas pelo transmitente, em respeito pelo princípio da manutenção, ou subsistência, dos vínculos laborais por força da “transmissão automática” para o adquirente da empresa comercial dos contratos de trabalho vigentes à data da transmissão da empresa comercial⁵⁷⁹.

⁵⁷⁹ Como é sabido, desde há muito a solução da manutenção dos contratos de trabalho em caso de transmissão de empresa é conhecida e adoptada pelo Direito português. Em concreto, a matéria começou por ser regulada no art. 20.º da Lei 1:952, de 1937, nos termos do qual se dispunha que: “*A transferência da exploração ou o trespasse do estabelecimento*

Opera-se, deste modo, o que tem vindo a ser designado na doutrina

não importam a rescisão ou denúncia dos contratos dos empregados ou assalariados, desde que não sejam avisados do despedimento nos prazos estabelecidos nas alíneas a), b) e c) do art. 10.^o". Depois, a referida disciplina transitou para o n.º 1 do art. 37.º da LCT (de 1966 e de 1969), nos termos do qual se passou a dispôr que: "*A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento sem prejuízo do disposto no artigo 24.º*". Em 2003, após a aprovação do Código do Trabalho, a matéria passou a estar regulada no artigo 318.º do Código do Trabalho, nos termos do qual se dispunha que: "*Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral*", redacção que se manteve com a revisão operada em 2009. De momento, após a Lei n.º 18/2021, os "Efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento" encontram-se regulados no art. 285.º, nos termos do qual se dispõe o seguinte: *1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.*

2 - O disposto no número anterior é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

3 - Com a transmissão constante dos n.os 1 ou 2, os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos.

4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º, mantendo-o ao seu serviço, excepto no que respeita

à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5 - Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados que constitua uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria, com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6 - O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta.

No direito de Moçambique, a matéria em apreciação no presente estudo foi consagrada, pela primeira vez, no art. 26 da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho (Lei do Trabalho), sob a epígrafe: “*Transmissão da empresa ou do estabelecimento*”, o qual dispunha o seguinte:

1. A mudança de titularidade de uma empresa ou estabelecimento não implica necessariamente a rescisão ou denúncia dos contratos de trabalho.

2. Havendo transmissão de um estabelecimento de uma entidade empregadora para outra, os direitos e obrigações emergentes dos contratos de trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva existentes passam para a nova entidade empregadora.

3. O novo titular do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos dois meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham já cessado, à data da transmissão.

Posteriormente, a matéria passou a constar do Artigo 76 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, constando actualmente, com idêntica redacção, do Artigo 83 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, nos termos do qual se dispõe que: (Transmissão da empresa ou estabelecimento)

1. Com a mudança de titularidade de uma empresa ou estabelecimento, o trabalhador pode transitar para o novo empregador.

2. A mudança do titular da empresa pode determinar a cessação do contrato ou relação de trabalho, havendo justa causa, sempre que: a) o trabalhador estabeleça um acordo com o transmitente para manter-se ao serviço deste; b) o trabalhador, no momento da transmissão, tendo completado a idade da reforma, ou por reunir os requisitos para beneficiar da respectiva reforma, a requeira; c) o trabalhador tenha falta de confiança ou receio fundado sobre a idoneidade do adquirente; d) o adquirente tenha intenção de mudar ou venha a mudar o objecto da empresa, nos 12 meses subsequentes, se essa mudança implicar uma alteração substancial das condições de trabalho.

portuguesa por fenómeno de *sub-rogação legal*⁵⁸⁰, mediante o “sub-in-

3. *Havendo transmissão de uma empresa ou estabelecimento de um empregador para outro, os direitos e obrigações, incluindo a antiguidade do trabalhador, emergentes do contrato de trabalho e do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho existentes passam para o novo empregador.*

4. *O novo titular da empresa ou estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas no último ano de actividade da unidade produtiva anterior à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham já cessado à data da referida transmissão, nos termos da lei.*

5. *O regime da transmissão de empresa ou estabelecimento é aplicável, com as necessárias adaptações às situações de cedência de parte da empresa ou estabelecimento, cisão e fusão de empresas, cessão de exploração ou arrendamento de estabelecimento.*

6. *Para efeitos da presente Lei, considera-se empresa, estabelecimento ou parte deste, toda a unidade produtiva apta a desenvolver uma actividade económica.*

⁵⁸⁰ Cfr. Mota Pinto, *Cessão da Posição Contratual*, Almedina, Coimbra, 1982, reimp., pág. 90 e ss. Veja-se, mais recentemente, a posição de Rita Garcia Pereira, *Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*, Verbo Jurídico, 2005 (disponível em www.verbojuridico.net/com/org), pág. 15, para quem “(...) definir o regime da transmissão de estabelecimento como uma mera sub-rogação pressupõe que se aceite, no âmbito da sinalagmática relação laboral, que o único crédito que o trabalhador detém sobre o empregador é o recebimento da contraprestação pela sua actividade, in casu, a retribuição, pelo que se presume ser indiferente quem satisfaça tal débito”. Também Joana Vasconcelos, in *Código do Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez et al., 6.ª ed., Almedina, 2008, anotação ao artigo 318.º, sublinha que se trata de um fenómeno bem mais abrangente do que a mera “sub-rogação legal”, pois, não obstante a transmissão da posição de empregador nos contratos de trabalho para o adquirente, “sem necessidade da anuência do trabalhador”, o transmitente não se desonera completamente das obrigações relativas à sua posição, porquanto o mesmo se mantém solidariamente responsável pelos créditos laborais vencidos até à data da transmissão. Perante isto, Rodrigo Serra Lourenço, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, n.º 1 e 2 (Jan/Jun), 2009, pp. 267-296 conclui tratar-se de um verdadeiro instituto de Direito do Trabalho, autonomizado, pelos fins e pelos meios, da sub-rogação legal enquanto instituto de direito privado comum, por ter especificidades próprias e não ser inteiramente reconduzível a este instituto.

gresso” do adquirente da empresa comercial, de forma automática e *ope legis*, na posição contratual de empregador, assumindo todos os “direitos e obrigações” (leia-se, os débitos e créditos) relativos ao transmitente e emergentes das relações de trabalho que existam à data da transmissão da empresa, ficando obrigado à conservação do seu concreto conteúdo, sem necessidade de autorização e/ou consentimento dos trabalhadores⁵⁸¹. A transferência automática das relações jurídico laborais em caso de alienação de empresa enquadra-se no que se denomina por *âmbito legal ou imperativo*⁵⁸².

A solução tem vindo a ser justificada com base em diferentes razões e/ou fundamentos: ora apelando-se a uma ideia de “protecção dos interesses da empresa” e, em especial, da necessidade de manutenção da sua “concreta actividade e funcionamento” por forma a que o adquirente possa receber uma “empresa” em condições de funcionar, com a consequente

⁵⁸¹ Em boas contas a transmissão dos “contratos de trabalho” em caso de alienação de empresa já estava consagrada no âmbito do art.º 110.º do Código Comercial de Macau, nos termos do qual se dispõe que: “*Salvo convenção em contrário e sem prejuízo do disposto em disposições especiais, o adquirente sucede nos direitos e obrigações resultantes dos contratos celebrados para a exploração da empresa que não tenham carácter pessoal.*” A este concreto respeito, Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial, Lições policopiadas* (não publicadas), distribuídas aos alunos do 4.º Ano, pág. 196, sublinha que: “*O art.º 110.º assegura, pois, ao adquirente a consistência da unidade económica que a empresa é, determinando a sua sucessão automática, e sem prejuízo de convenção das partes (do negócio de alienação da empresa) em contrário, nos contratos celebrados para a exploração da empresa. Afastando, assim, a aplicação daquela regra geral do direito civil (...), nomeadamente, abrange a transmissão dos contratos de trabalho, que a lei especificamente regula no art.º 111.º. O que vai permitir que, não apenas os factores produtivos de carácter real, mas também os factores produtivos de carácter pessoal se transmitam (...).*”

⁵⁸² Assim, Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial, cit.*, pág. 176.

ininterrupção dos contratos de trabalho que se encontrem em vigor e que, deste modo, se transmitem de forma inalterada para o adquirente; ora apelando-se à necessidade de uma certa “estabilidade” nas relações de trabalho independentemente da mudança da pessoa do empregador, evitando que os trabalhadores possam ser afectados na sua posição contratual, por efeito da transmissão da posição contratual do seu primitivo empregador e independentemente da vontade do transmitente⁵⁸³.

A este particular respeito, Augusto Teixeira Garcia, Autor do Projecto do Código Comercial de Macau, desde cedo sublinhou que: “*A ratio da norma não é exclusivamente a de protecção dos trabalhadores, pois, se assim fosse, a mesma estaria obviamente deslocada. Caso em que deveria estar localizada no diploma legal regulador das relações de trabalho na RAEM. Mas, na verdade, a norma não vai exclusivamente dirigida à satisfação dos interesses dos trabalhadores na manutenção dos seus postos de trabalho (...) Por conseguinte, as preocupações, a que visa dar resposta o n.º 1 do art.º III.º, não se restringem ao âmbito laboral, mas têm uma inegável repercussão ao nível da funcionalidade e operacionalidade da empresa, logo da sua capacidade para gerar rendimento. Em suma, para o sucesso do projecto empresarial, que se pretende adquirir. Está em causa, pois, a translação da unidade económica, que a empresa é, com a manutenção da sua aptidão e eficiência produtiva*”⁵⁸⁴.

⁵⁸³ Cfr. neste sentido, Mário Pinto/Pedro Furtado Martins/António Nunes de Carvalho, *Comentário às Leis do Trabalho*, Vol I, Lex, Lisboa, 1994, pág. 176 e Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho, Cimbra Editora, 2007, pág. 673.

⁵⁸⁴ Cfr. Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial*, cit., pág. 199 e pág. 200, nota 440.

De onde se conclui que, também na RAEM, embora seguindo uma lógica predominantemente empresarial, o preceito não deixa de ter em conta certos valores laborais, traduzidos, desde logo, numa “garantia de manutenção dos contratos de trabalho” em caso de alienação de empresa comercial. Trata-se, todavia, de um equilíbrio difícil de conciliar, entre, por lado, a “garantia de emprego” constante da Lei Comercial e, por outro, a possibilidade de “denúncia unilateral” (v.g., despedimento *ad nutum*) por iniciativa do empregador, desde sempre consagrado na Lei das Relações Laborais de Macau⁵⁸⁵.

Neste sentido, o que se proíbe e se pretende salvaguardar na Lei

⁵⁸⁵ Cfr. art. 62.º (Denúncia unilateral) do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, posteriormente revogado pelo art. 47.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, actualmente constante do art. 70.º da Lei n.º 7/2008, nos termos do qual se dispõe que: “*O empregador pode resolver o contrato a todo o tempo, independentemente de alegação de justa causa (...)*”. Para uma abordagem ao Regime Jurídico do Contrato de Trabalho em Macau, vd., entre outros, António Marques dos Santos, “A formação do contrato individual de trabalho em Macau”, *Administração – Revista de Administração Pública de Macau*, n.º 8/9, Vol. III, 1990, p. 343 a 357; Augusto Teixeira Garcia, “Lições de Direito do Trabalho” – Policopiadas – ano lectivo de 1990/1, Faculdade de Direito da Universidade de Macau, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau*, n.º 24 (2007), p. 201 a 236 (I Parte) e n.º 25 (2007), p. 159 a 206 (II Parte); Cândida da Silva Antunes Pires, *Manual de Formação de Direito do Trabalho de Macau*, Instituto Politécnico de Macau, Macau, 1996; José António Pinheiro Torres, “Da cessação do contrato de trabalho em face do DL 24/89/M, de 3 de Abril”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau*, n.º 6, 1998, p. 115 a 150 e “Notas Dispersas sobre o Regime Jurídico das Relações Laborais”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau* n.º 7, Ano III, 1999, p. 126 a 140; José Carlos Bento da Silva e Miguel Pacheco Arruda Quental, *Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau*, Centro de Formação Jurídica e Judiciária, RAEM, 2006; Miguel Pacheco Arruda Quental, *Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau – Novo Regime das Relações de Trabalho*, 1.ª Reimp., 2018, Centro de Formação Jurídica e Judiciária, RAEM, 2018.

Mercantil é que a alienação da empresa comercial – *em si mesma* – em caso algum possa constituir um fundamento válido para a “resolução” dos contratos de trabalho por iniciativa do empregador⁵⁸⁶. De onde, sempre que se prove que o fundamento da “resolução” seja o próprio negócio de transmissão da empresa, estamos em crer poderem ser convocados, em última análise, os institutos do “abuso do direito” e da “fraude à lei”, com vista a inviabilizar a utilização deste regime por parte de empregadores menos respeitadores, não obstante as conhecidas dificuldades de prova a este concreto respeito...

Não se vislumbra da Nota de Abertura que acompanhou o Código Comercial de Macau uma qualquer referência à “fonte próxima” do preceito legal em apreciação. Estamos, todavia, em crer, que a sua disciplina poderá ter sido influenciada pelo disposto, ao tempo, no n.º 1 do 37.º da LCT (na versão de 1969)⁵⁸⁷ e, bem assim, pelo conteúdo da Directiva n.º 77/187/CEE, do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, com as alterações que lhe haviam sido introduzidas pela Directiva n.º 98/50/CE, do Conselho, de 29 de Junho de 1998, destinada(s) a harmonizar as legislações dos Estados Membros no que se refere à “*manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos*”⁵⁸⁸.

⁵⁸⁶ Estamos em crer ser também esta a solução que se encontrava plasmada no n.º 1 do art. 26 da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, Lei do Trabalho de Moçambique.

⁵⁸⁷ Cfr. para a interpretação do art. 37.º da LCT, entre outros, Mário Pinto et al., *Comentário às Leis do Trabalho*, cit., pág. 174 a 183; Bernardo Lobo Xavier, *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Anotado*, Atlântida, Coimbra, 1969, p. 79 a 81; Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991, pág. 773 e ss.

⁵⁸⁸ A título de actualização sempre se sublinha que a Directiva referida em texto foi, posteriormente, substituída pela Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março de

Nos termos da referida legislação, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, a qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, operando-se, deste modo, uma transferência “*ope legis*” da posição contratual, independentemente da vontade do trabalhador, só assim não acontecendo se o contrato tiver cessado validamente antes da transmissão, ou se, por acordo, o trabalhador tiver sido colocado noutra estabelecimento pertencente ao empregador cedente. Mais era garantido, nos termos da disciplina europeia, que a transferência de uma empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento, não constituiu em si mesma um fundamento de despedimento por parte do cedente ou do cessionário. De onde se retira que, à semelhança da solução consagrada entre nós, a transferência da titularidade da empresa não afecta a subsistência dos contratos de trabalho, nem o respectivo conteúdo, tudo se passando, em relação aos trabalhadores, como se a transmissão não houvesse tido lugar, regime que tem em vista tutelar a existência da “empresa comercial” de modo a garantir o prosseguimento da sua actividade produtiva, mas de igual forma protegendo os trabalhadores, garantindo-lhes a manutenção dos seus direitos à data da transmissão da empresa.

Por último, deve sublinhar-se que a norma se destina a abranger todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa a transmitir,

2001, a qual foi formalmente transposta para o direito interno português através do diploma que aprovou o Código do Trabalho. O preâmbulo da Directiva refere, como seu fundamento e objectivos, os seguintes aspectos: *i)* a inevitabilidade da transferência de empresas como consequência da actividade económica; *ii)* a necessidade de proteger os trabalhadores nessas situações, especialmente assegurando a manutenção dos seus direitos; e *iii)* reduzir as diferenças existentes entre os Estados-membros no tocante à protecção dos trabalhadores neste domínio.

independentemente da sua concreta situação jurídico laboral, que poderá ser a tempo indeterminado, a termo certo ou incerto, etc.

2. Da possibilidade de acordo em contrário...

A parte final do n.º 1 do art. 111.º do Código Comercial consagra uma importante derrogação e/ou excepção ao regime-regra; isto é, ao princípio da transmissão automática dos contratos de trabalho do transmitente para o adquirente da empresa comercial, ao admitir que, antes da transmissão, possa existir “um acordo” entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele (transmitente) numa outra empresa comercial⁵⁸⁹.

A este particular respeito, Augusto Teixeira Garcia sublinha que: *“(...) a sujeição da não transferência dos trabalhadores ao acordo do adquirente, no âmbito da negociação da empresa, apenas se percebe, tendo em atenção a relevância que os mesmos têm para o sucesso da empresa. Casos há em que as funções desempenhadas são indiferenciadas, podendo ser desempenhadas por qualquer trabalhador sem perda de funcionalidade para o conjunto. Noutros casos, porém, já assim não sucede, afigurando-se os trabalhadores, ou certos trabalhadores, determinantes para o sucesso da empresa. Em tais situações, para o adquirente não é indiferente se os trabalhadores continuam ou não ao serviço na empresa. Por isso, a lei exige o seu acordo para que os mesmos não se mantenham ao serviço da empresa” (...) o adquirente pode prescindir de alguns trabalhadores e não de outros. Mas nesse caso, de duas uma, ou o alienante assegura*

⁵⁸⁹ Igual solução existe consagrada na al. a) do n.º 2 do art. 76, actual al. a) do n.º 1 do art. 83 da Lei n.º 13/2023, isto é, da Lei de Trabalho de Moçambique.

*aos trabalhadores, de que o adquirente pretende prescindir, a continuação ao seu serviço noutra empresa, lhes assegura a manutenção do posto de trabalho, ou os contratos em questão, pese embora a diversa intenção do adquirente, transmitem-se*⁵⁹⁰.

Resulta do que se diz que a lei comercial de Macau admite que, mediante “acordo” entre transmitente e adquirente, possam ser “seleccionados” alguns trabalhadores que exercem funções na empresa comercial a transferir, por forma a que os mesmos não sejam transferidos para o adquirente, na condição, porém, de tais trabalhadores se manterem ao serviço do empregador (cedente) numa outra empresa comercial àquele pertencente, mantendo-se, neste caso, naturalmente, o mesmo empregador e único responsável pelas obrigações emergentes de tal relação contratual⁵⁹¹.

Mais discutível se mostra a questão de saber se será admissível um acordo entre o transmitente e o trabalhador no sentido de este se manter ao serviço daquele numa outra empresa, excluindo-se assim o respectivo

⁵⁹⁰ Cfr. Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial*, cit., pág. 200, nota 440.

⁵⁹¹ Em Portugal, a possibilidade do “acordo” tratado em texto – ao tempo constante da parte final do n.º 1 do art. 37.º da LCT – foi “contestada” por alguma doutrina, por se mostrar “incompatível” com o Direito Comunitário e, em concreto, por permitir contornar o objectivo de tutela dos trabalhadores prosseguido pela figura da transmissão do estabelecimento, permitindo ao transmissário (adquirente, na redação da Lei de Macau) escolher os trabalhadores com que pretendia ficar, em detrimento dos restantes. Talvez por isso, com o Código do Trabalho de 2003, a possibilidade de permanência do trabalhador ao serviço do empregador cedente numa outra empresa daquele deixou de estar dependente de acordo neste sentido com o adquirente. De onde, passou a ser permitido ao transmitente, até ao momento da transmissão, fazer transferir trabalhadores (alguns, todos?) para outro estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica (art. 319.º, n.º 1).

contrato de trabalho do conjunto que acompanhará a transmissão. É que, conforme se deixou dito, pode não ser indiferente ao adquirente adquirir uma determinada empresa com ou sem determinados trabalhadores, razão pela qual a lei exige o seu consentimento para o efeito. Permitir um acordo deste tipo – sem intervenção do adquirente – será ir contra a regra imperativa constante do preceito, afastando deste modo os efeitos *ope legis* que a mesma pretende salvaguardar.

3. Responsabilidade solidária do adquirente e do transmitente na alienação da empresa comercial

Resulta do n.º 2 do art. 111.º do Código Comercial que *o adquirente é solidariamente responsável com o transmitente por todos os créditos laborais vencidos à data da transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos de trabalho já tenham cessado, desde que, neste caso, tenham sido reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão*.

Ficou, deste modo, consagrado, entre nós, um regime de *responsabilidade solidária* entre o adquirente e o transmitente *por todos os créditos laborais vencidos à data da transmissão* da respectiva empresa comercial⁵⁹². O mesmo é dizer que o legislador de Macau elegeu, como regra de natureza imperativa, um regime de *solidariedade passiva* entre o adquirente e o transmitente da empresa *por todos os créditos laborais vencidos à*

⁵⁹² Nos termos do disposto no n.º 4 do art. 83 da Lei n.º 13/2023 (Lei do Trabalho de Moçambique) o novo titular da empresa ou estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente *vencidas no último ano* de actividade da unidade produtiva anterior à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham já cessado à data da referida transmissão, nos termos da lei.

data da transmissão, sem qualquer limite temporal, incluindo as situações que digam respeito aos trabalhadores cujos contratos de trabalho já tenham cessado, desde que estes – e apenas estes – tenham reclamado os respectivos créditos até ao momento da transmissão. Neste último caso, não tendo os créditos sido reclamados anteriormente à transmissão, continuará o transmitente a ser o único responsável pelo seu cumprimento, créditos que poderão ser exigidos pelos interessados dentro do prazo de prescrição aplicável, afastando-se, deste modo, o regime de “solidariedade passiva” constante do preceito legal. Na falta de disciplina própria tem sido entendido que o prazo de prescrição dos créditos laborais corresponde ao prazo ordinário da prescrição de 15 anos (art. 302.º do Código Civil)⁵⁹³.

A *responsabilidade solidária* tem, como se deixa ver, o efeito útil de possibilitar uma maior eficácia à tutela dos *créditos laborais*, por forma a permitir aos trabalhadores a escolha, em pé de igualdade, do adquirente ou do transmitente para responder pelos créditos laborais que se encontrem vencidos à data da transmissão da empresa. Já pelos créditos que venham a vencer-se após a transmissão, apenas responderá o novo empregador, isto é, o adquirente da empresa comercial.

O *regime de solidariedade* entre o adquirente e transmitente pelos créditos laborais vencidos à data da transmissão da empresa comercial encontra-se a par com a solução traçada para o regime geral da responsabilidade do adquirente no que respeita às dívidas anteriores à alienação da

⁵⁹³ Cfr. neste sentido, entre outros, o Ac. do Tribunal de Segunda Instância (TSI), Proc. n.º 330/2020, nos termos do qual se refere que: “*Face aos créditos emergentes das compensações acima mencionadas (leia-se, créditos laborais) tendo em conta a inexistência das regras próprias nas leis laborais referentes à prescrição, deve aplicar-lhes a regra geral prevista no Código Civil. Nos termos do art. 302.º do Código Civil, o prazo ordinário da prescrição é de 15 anos*”.

empresa comercial (art. 113.º, n.º 1 do Código Comercial), com a particularidade de, no caso dos *créditos laborais*, não ser necessário que estejam registados nos livros de escrituração mercantil, para que pelos mesmos seja responsável o adquirente⁵⁹⁴. Atenta, porém, a relevância e o “avultado” montante dos créditos laborais que possam estar em dívida, julgamos que se torna “avisado” ao adquirente da empresa inserir no respectivo contrato uma cláusula nos termos da qual se garante que a responsabilidade pelo pagamento dos créditos emergentes dos contratos de trabalho, ainda não reclamados, recairá sobre o transmitente. Tal cláusula, embora não podendo ser oponível aos trabalhadores por força do regime imperativo vigente, sempre será válida no âmbito das relações internas entre o transmitente e o adquirente. Para os demais débitos resultantes da exploração da empresa, o adquirente apenas responde pelos que sejam anteriores à alienação e desde que constem dos livros de escrituração mercantil obrigatórios, pois só esses estão sujeitos a legalização. A não ser assim, já se deixa ver que o adquirente poder-se-ia ver confrontado com uma responsabilização por dívidas que não conhecia ou com que não podia razoavelmente contar⁵⁹⁵.

A solução seguida pelo legislador macaense afastou-se – propositamente – daquela que, ao tempo, constava na Lei portuguesa, nos termos da qual se dispunha que: “*O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até o momento de transmissão*”⁵⁹⁶.

⁵⁹⁴ Assim, Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial*, cit., pág. 200.

⁵⁹⁵ Ibidem.

⁵⁹⁶ Cfr. n.º 2 do art. 37.º da LCT de Portugal.

Aqui, não obstante a consagração da regra da solidariedade entre adquirente e transmitente por créditos laborais vencidos à data da transmissão, a responsabilidade do primeiro era delimitada por dois factores: primeiro, apenas respondia solidariamente pelas “obrigações” do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão; e, segundo, apenas seria responsável pelas “obrigações” que tivessem sido reclamadas pelos respectivos “interessados” até ao momento da transmissão. Quer dizer, o adquirente da empresa comercial apenas respondia pelos débitos “por si conhecidos”, isto é, pelas “obrigações” que lhe fossem dadas a conhecer até ao momento da transmissão da empresa e apenas pelas vencidas nos seis meses anteriores àquela.

Mais era exigido, para que tais “limitações” fossem eficazes ao adquirente, que o mesmo devesse afixar, durante os 15 dias anteriores à transação, um “aviso” nos locais de trabalho dando a conhecer aos trabalhadores para que devessem reclamar todos os créditos que fossem titulares, resultantes dos respectivos contratos de trabalho, da sua violação ou mesmo da sua cessação (n.º 3 do art. 37.º da LCT). Se os “interessados” viessem reclamar os seus créditos até ao momento da transmissão, o adquirente e o transmitente responderiam de forma solidária pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitasse a contratos de trabalho que já haviam cessado. Caso o adquirente não tivesse diligenciado no sentido da fixação do “aviso”, corria o risco de poder vir a responder por todas as dívidas, isto é, de responder não só pelas dívidas vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e não reclamadas, como ainda por todas as vencidas anteriormente desde que não prescritas⁵⁹⁷.

⁵⁹⁷ Cfr. neste sentido, Mário Pinto et. al. *Comentário às Leis do Trabalho*, cit., 183. A dou-

Os trabalhadores que quisessem exigir do alienante o pagamento dos seus créditos devê-lo-iam fazer dentro do prazo de *um ano* subsequente à data da transmissão, sob pena de prescrição (art. 38.º da LCT), fazendo-se equiparar, para estes efeitos, a data da transmissão do estabelecimento com a data da extinção do contrato de trabalho com o transmitente (cedente)⁵⁹⁸.

Conforme se deixa ver, a solução consagrada na legislação de Macau distingue-se da que estava vigente, ao tempo, em Portugal, essencialmente, em dois importantes aspectos: na RAEM, o adquirente é sempre solidariamente responsável com o transmitente por todos os créditos laborais que se encontrem vencidos à data da transmissão e sem que tal responsabilidade seja limitada por qualquer um dos factores existentes na lei de trabalho lusa, abrangendo ainda tal responsabilidade as situações que respeitem a trabalhadores cujos contratos de trabalho tenham cessado, desde que – apenas neste caso – os respectivos créditos tenham sido reclamados

trina portuguesa dividia-se, todavia, quanto a esta última questão; isto é, a de saber quem seria responsável pelo pagamento das dívidas em caso de falta de cumprimento de afixação de aviso. Segundo uns, o adquirente teria de responder por todas as dívidas, tanto pelas não reclamadas, como pelas contraídas pelo transmitente há mais de seis meses; para outros, se os créditos não fossem reclamados, o adquirente já não seria responsável, restando aos trabalhadores exigir o seu pagamento do transmitente se ainda estivessem dentro do prazo de um ano posterior à transmissão, prazo correspondente ao prazo de prescrição dos créditos laborais no ordenamento laboral português. De acordo com a posição seguida em texto, a responsabilização do adquirente seria a solução que decorre da própria letra da lei, revelando-se ainda como sendo a de mais elementar justiça e a que melhor salvaguarda a posição dos trabalhadores que, não tendo sido avisados da transmissão, não poderiam reclamar os créditos do transmitente enquanto o estabelecimento estava incluído no seu património.

⁵⁹⁸ Neste sentido, Abílio Neto, *Contrato de Trabalho, Notas Práticas*, 6.ª ed., Livraria Petrony, 1978, pág. 111 e Jorge Leite, Coutinho de Almeida, *Colectânea de Leis do Trabalho*, Coimbra Editora, 1985, pág. 80.

pelos interessados até ao momento da transmissão⁵⁹⁹.

⁵⁹⁹ Na sequência da transposição da Directiva n.º 2001/23/CE, incorporado no Código do Trabalho de 2003, foram introduzidas alterações significativas em matéria das garantias patrimoniais dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos. Por força da Directiva, passou a consagrar-se na Lei portuguesa o princípio da transmissão para o adquirente da empresa de todas as obrigações relativas aos contratos de trabalho abrangidos pela respectiva transmissão. Em concreto, o n.º 2 do artigo 318.º do Código do Trabalho (2003) passou a dispor o seguinte: *“Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão”*. Pretendeu-se desta forma reforçar a eficácia da tutela dos créditos laborais, na medida em que se eliminou o limite temporal de 6 meses para a responsabilidade solidária do adquirente, pelas dívidas vencidas antes da transmissão, passando o adquirente a ser responsável por todas as dívidas vencidas, e não só por aquelas que se venceram nos 6 meses anteriores à transmissão. De onde resulta que, passado o ano subsequente à transmissão, o adquirente fica o único responsável pelas referidas dívidas. Paralelamente, passou a prever-se uma responsabilidade solidária do transmitente, duplamente limitada às obrigações vencidas até à data da transmissão e ao prazo de um ano subsequente àquela. Posteriormente, com a revisão operada ao Código do Trabalho, em 2009, manteve-se a referida solução, tendo apenas se procedido a um melhoramento do teor literal do preceito em causa, passando o n.º 2 do art. 285.º do Código do Trabalho de 2009 a dispor que: *“O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta”*. Mais recentemente, na sequência da Lei n.º 14/2018, foram introduzidas importantes consequências à regra da responsabilidade solidária do transmitente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, ao ampliar temporal e materialmente o regime da solidariedade. Neste sentido, dispõe agora o n.º 6 do art. 285.º que: *“O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta”*. Para uma síntese da evolução do regime vigente em Portugal, vd., entre outros, Pedro Oliveira, *A tutela créditos laborais no caso de transmissão de unidade económica: breves notas sobre a evolução recente*, Católica Law Review, Volume IV, n.º 2, Maio de 2020, págs. 173-189.

Neste sentido, o legislador de Macau alargou expressamente a garantia para os trabalhadores, dando-lhe um “novo responsável”, ao consagrar um regime de “responsabilidade solidária” por todas as dívidas resultantes do contrato de trabalho que se mostrem vencidas à data da transmissão da empresa comercial.

Os trabalhadores poderão, assim, reclamar os “créditos laborais” que se mostrem vencidos à data da transmissão contra qualquer um dos intervenientes no negócio da “alienação da empresa” e sem qualquer limitação temporal que não seja o prazo geral de prescrição de créditos laborais. A solução consagrada mostra-se, estamos em crer, a mais coerente com o princípio da transmissão automática e *ex-lege* da posição contratual de empregador que decorre para o adquirente, transferindo para aquele, de forma *solidária*, a responsabilidade pelo pagamento de todas as dívidas que se mostrem vencidas à data da transmissão. Acreditamos, igualmente, que se trata da solução mais eficaz com vista a evitar “manobras fraudulentas” entre o alienante e o adquirente de empresa comercial no sentido de prejudicar os respectivos trabalhadores.

4. Liberação da responsabilidade do alienante

A lei comercial de Macau admite, em caso de *alienação de empresa*, que o trabalhador possa “*liberar o alienante*” das obrigações resultantes da relação laboral (n.º 3 do art. 111.º do Código Comercial)⁶⁰⁰. O preceito refere-se, naturalmente, ao *alienante* e nunca ao adquirente, tendo justamente em conta a decorrência natural do efeito da “transmissão da posição contratual de empregador” pressuposta no n.º 1 do art. 111.º, no sentido de

⁶⁰⁰ Não se encontra idêntica referência na Lei Moçambicana.

que o adquirente é sempre responsável pelas dívidas laborais, mesmo que contraídas antes da transmissão da empresa.

Trata-se, também aqui, de uma solução que se aceita, acreditando-se que o adquirente da empresa comercial está, em regra, em melhores condições para solver os créditos devidos aos trabalhadores. A situação poderá, no entanto, vir a revelar-se “íngrata” caso se conclua que o adquirente não detinha a solvabilidade necessária para proceder ao pagamento dos créditos já vencidos. Recomenda-se, pois, cautela aos trabalhadores em situações de “liberação” dos seus créditos laborais relativamente ao seu antigo empregador, isto é, ao alienante da empresa comercial.

5. Da resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador em caso de alienação da empresa

Uma outra matéria de especial importância no âmbito do tema objecto do presente estudo prende-se com a possibilidade conferida ao trabalhador de “resolver” o contrato de trabalho com alegação de *justa causa* em virtude de *alienação da empresa*, nos termos em que se encontra disciplinada no art. 71.º, n.º 2, al. 6), e n.º 6 da Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho. Neste particular, porque actual, limitamo-nos a deixar reproduzido os comentários que já anteriormente tecemos a este concreto propósito, com as adaptações que se revelem pertinentes para o presente efeito⁶⁰¹.

⁶⁰¹ Cfr. Miguel Pacheco Arruda Quental, *Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau – Novo Regime das Relações de Trabalho* – 1.ª Reimp., 2018, Centro de Formação Jurídica e Judiciária de Macau, pág. 410 a 412 e 418 a 420, que na parte referida em texto contou com a

Conforme se deixou dito, por princípio, a *alienação da empresa* não deverá acarretar prejuízos para os trabalhadores, nem dar azo a qualquer alteração na relação contratual que, por si só, justifique a possibilidade de pôr termo ao contrato de trabalho com alegação de justa causa e indemnização compensatória⁶⁰².

Aliás, levada à letra, a referida disposição poderá ser de molde a causar prejuízos assinaláveis ao normal desenvolvimento do comércio jurídico e até a inviabilizar inúmeras transmissões de empresas⁶⁰³. Não quer isto dizer que não existam situações em que a transmissão da empresa não possa constituir justo motivo de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador. Deve entender-se, porém, que, para o efeito, não basta a mera ocorrência da alienação da empresa, é ainda necessário que se demonstre que essa transmissão acarreta *desvantagens* assinaláveis para o trabalhador. Por exemplo, menores garantias patrimoniais do novo empregador, maiores riscos de incumprimento contratual, deslocação física da empresa com acrescidos custos económicos, sociais e familiares para o trabalhador, etc.⁶⁰⁴.

prestimosa colaboração de José António Pinheiro Torres, Prof. Convidado da Faculdade de Direito da Universidade de Macau.

⁶⁰² Com efeito, nos termos que vimos resultar do art. 111.º do Código Comercial, a posição jurídica do trabalhador sai até reforçada, dado que o novo empregador responde não só pelos créditos laborais posteriores à aquisição da empresa, mas também, solidariamente, pelos créditos já vencidos à data da transmissão.

⁶⁰³ Pense-se na hipótese de todos os trabalhadores de uma determinada empresa decidirem resolver os seus contratos de trabalho invocando justa causa e sendo compensados por isso, apenas pelo facto de a mesma haver sido alienada.

⁶⁰⁴ Isto mesmo é exigido na al. c) do n.º 2 do art. 83 da Lei n.º 13/2023 (Lei do Trabalho

Por outro lado, a letra da lei parece indiciar que só constitui justa causa de resolução a alienação consumada da empresa. Ora, as razões que permitem justificar que o trabalhador possa pôr termo ao contrato de trabalho são igualmente válidas (e porventura até mais ponderosas) no caso de uma alienação de empresa em projecto.

Além disso, parece-nos que ao trabalhador deve ser igualmente reconhecido o direito de resolução com justa causa na hipótese de transmissão da empresa, mas em que, “antes da transmissão, [tenha] havido acordo entre transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra empresa” (art. 111.º, n.º 1, parte final, do Código Comercial). Efectivamente, também aqui haverá “alienação da empresa” onde o trabalhador prestava trabalho. Mas, mais importante, também aqui está em causa a existência de um acordo a que o trabalhador é completamente alheio e que o poderá prejudicar.

No caso particular da “alienação da empresa”, um problema adicional que se coloca é o da determinação da responsabilidade pelo pagamento da indemnização devida ao trabalhador.

Admitindo que a justa causa só ocorre após a consumação da alienação da empresa, a solução legal implicaria, como princípio, transferir para o adquirente da empresa, apenas pelo facto de a ter adquirido, o ónus de ter que assumir sozinho não só os encargos decorrentes da cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, mas também os prejuízos para a

de Moçambique), ao consagrar que: 2. *A mudança do titular da empresa pode determinar a cessação do contrato ou relação de trabalho, havendo justa causa, sempre que: (...) o trabalhador tenha falta de confiança ou receio fundado sobre a idoneidade do adquirente.*

empresa decorrentes dessa mesma cessação. Efectivamente, como “novo empregador”, seria perante ele feita valer a causa justa de resolução, devendo ser ele a assumir os encargos respectivos. Não parece ser essa, no entanto, a solução pretendida. Com efeito, dispõe o n.º 6 do artigo 71.º que “*Em caso de alienação da empresa, a responsabilidade pelo pagamento da indemnização é assumida nos termos do artigo 111.º do Código Comercial*”.

Ora, o artigo 111.º do Código Comercial visa unicamente regular a responsabilidade do adquirente da empresa em relação aos contratos de trabalho estabelecidos com o anterior titular da mesma e, em especial, relativamente aos créditos vencidos à data da transmissão; mas nada diz quanto à responsabilidade do alienante por créditos que se vençam já depois da transmissão. De onde, aquela remissão seria redundante, no sentido de que aponta para uma solução que seria a solução natural no silêncio da lei – a responsabilização exclusiva do adquirente da empresa.

Deste modo, para que faça sentido, a remissão para o artigo 111.º do Código Comercial deve ser interpretada de forma a responsabilizar *solidariamente* o transmitente pelo crédito indemnizatório do trabalhador, resultante da resolução *com justa causa* em virtude da alienação da empresa. Efectivamente, o problema que aqui se coloca não é o de definir a responsabilidade do adquirente da empresa pela resolução do contrato operada após a aquisição (que já decorreria da aplicação do Código Comercial), mas, eventualmente, de co-responsabilizar o transmitente pelo crédito laboral futuro do trabalhador que decide, em virtude da transmissão da empresa, resolver o contrato de trabalho.

No fundo, a solução visa transpor para esta situação particular a lógica, subjacente às soluções do Código Comercial, de assegurar a posição jurídica do trabalhador contra os efeitos prejudiciais de um negócio (a

alienação da empresa) a que ele é alheio. O que acontece é que, em geral (Código Comercial), está em causa assegurar que o adquirente da empresa não se exime das suas responsabilidades em relação aos trabalhadores que nela prestam trabalho, inclusivamente em relação aos créditos vencidos antes mesmo de consumada a transmissão.

Neste caso particular (Lei das Relações de Trabalho), está em causa salvaguardar que não há diminuição das garantias do trabalhador em relação aos seus créditos laborais resultantes de resolução motivada pela alienação da empresa. Em qualquer caso, está em causa co-responsabilizar pelos créditos resultantes da resolução as partes intervenientes num contrato a que o trabalhador é alheio, mas que o poderá prejudicar.

6. Locação e o usufruto de empresa comercial

O regime da sucessão dos contratos de trabalho em caso de alienação da empresa até aqui exposto aplica-se, por força do n.º 4 do art. 111.º do Código Comercial, aos casos de transmissão de empresa a título meramente transitório, cuja a titularidade continue a pertencer ao transmitente, *maxime* em caso de *locação* e de *usufruto de empresa comercial*, nos termos em que tais institutos se encontram regulados nos arts. 114.º a 131.º e 132.º a 143.º do Código Comercial de Macau, respectivamente⁶⁰⁵.

⁶⁰⁵ A locação de empresa comercial encontra-se também regulada no art. 1030.º do Código Civil de Macau, nos termos do qual se dispõe, o seguinte: “1. Não é havido como arrendamento de prédio o contrato pelo qual alguém transfere temporária e onerosamente para outrem, juntamente com o gozo do prédio, a exploração da empresa comercial nele instalada. 2. A cessão da utilização do prédio decorrente da locação da empresa comercial não carece de autorização do senhorio, devendo, no entanto, ser-lhe comunicada no prazo de 15 dias, sob pena de ineficácia. 3. Para efeitos do número anterior, é aplicável com as devidas

Especificamente para o caso da locação, dispõe o art. 126.º do Código Comercial que *“O locador é solidariamente responsável com o locatário pelas dívidas contraídas na exploração da empresa desde a data da celebração do contrato até à data do registo do mesmo”*⁶⁰⁶. Mais se dispõe que *“No caso de responder perante terceiros pelas dívidas referidas no número anterior, o locador terá direito de regresso contra o locatário”*.

7. Da noção de “empresa comercial” para efeitos de alienação e “sucessão nos contratos de trabalho”

Do que anteriormente se deixou dito, com facilidade se compreende que a noção de “empresa comercial” apresenta uma particular importância no âmbito do tema que estamos a tratar. Com efeito, apenas existindo uma “empresa comercial” poderá entrar em cena o regime da “sucessão dos contratos de trabalho” constante do art. 111.º do Código Comercial.

Impõe-se, pois, ainda que de forma perfunctória, atender ao conceito de “Empresa comercial” e, mais em pormenor, ao de “Existência de empresa comercial” para efeitos de negociação, tal qual os mesmos se encontram consagrados no art. 2.º e no art. 102.º do Código Comercial de Macau. Vejamos.

adaptações o disposto no n.º 2 do artigo 1047.º.

⁶⁰⁶ No âmbito das alterações introduzidas ao Código Comercial de Macau pela Lei n.º 16/2009, a publicação dos contratos de transmissão de gozo de empresa comercial deixou de ser obrigatória. Em qualquer caso, confia-se que quem dá de locação uma empresa comercial tenha todo o interesse em proceder ao registo do respectivo contrato, com a maior brevidade possível, sob pena de responder solidariamente pelas dívidas contraídas pelo locatário entre a data da celebração do contrato até ao seu registo.

Dispõe o artigo 2.º do Código Comercial de Macau que: “*Considera-se empresa comercial toda a organização de factores produtivos para o exercício de uma actividade económica destinada à produção para a troca sistemática e vantajosa, designadamente:*

- a) Da actividade industrial dirigida à produção de bens ou de serviços;*
- b) Da actividade de intermediação na circulação dos bens;*
- c) Da actividade de transporte;*
- d) Da actividade bancária e seguradora;*
- e) Das actividades auxiliares das precedentes.*

2. Não é considerada empresa comercial a organização de factores de produção para o exercício de uma actividade económica que não seja autonomizável do sujeito que a exerce”⁶⁰⁷.

Conforme se disse, seguindo de perto a Lição do Prof. Augusto Teixeira Garcia, importa começar por sublinhar que a primeira nota a reter quanto a este preceito (art. 2.º) é a de que o conceito de “empresa” está utilizado num sentido *omnicomprensivo*, que engloba quer o seu *perfil subjectivo* – a empresa como actividade –, quer o seu *perfil objectivo* – a empresa como estrutura produtiva (vulgarmente designada por estabelecimento mercantil)⁶⁰⁸.

⁶⁰⁷ Idêntica noção de “empresa comercial” consta do art. 3 do Código Comercial de Moçambique, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 2/2005, de 27 de Dezembro, parcialmente alterado pelo Decreto-Lei n.º 2/2009, de 24 de Abril, e pelo Decreto-Lei n.º 1/2018, de 4 de Maio.

⁶⁰⁸ Cfr. Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial*, cit., pág. 46, no seguimento da Lição

Assim, a “empresa” é uma estrutura produtiva, isto é, “um complexo organizado de meios ou de factores com o mínimo de racionalidade e estabilidade que lhe garanta o mínimo de autonomia funcional (ou técnico-produtiva) e financeira (ou económico-reditícia) que lhe permita emergir na intercomunicação das produções (ou no mercado, lato sensu: o mercado é o lugar ideal da intercomunicação produtiva) como um centro emissor e *receptor a se stante*”⁶⁰⁹. De entre os bens (valores ostensivos) que compõem a empresa, podem distinguir-se aqueles que se destinam a permanecer nela para o exercício da actividade produtiva (máquinas, local, ferramentas, etc.), os quais constituem o seu capital fixo, dos bens destinados a serem colocados no mercado, trocados, enquanto destinados à consumação da função produtiva ou intermediária da empresa, o chamado capital circulante⁶¹⁰.

O conjunto de meios varia de empresa para empresa: na verdade, os meios utilizados em concreto numa empresa, os bens de que ela se compõe, dependem do tipo de empresa: uma fábrica de vestuário não utiliza exactamente os mesmos bens que um restaurante ou um circo, pois que a actividade influencia inelutavelmente a escolha do tipo e do número de bens que, combinados do melhor modo possível, hão-de compor a empresa. Por outro lado, a empresa, sendo um bem necessariamente composto por outros (muitos e variados, naturalística e juridicamente) bens, não se confunde com estes, é um novo bem distinto daqueles; o que a lei de Ma-

do Prof. Orlando de Carvalho.

⁶⁰⁹ Ibidem.

⁶¹⁰ Angelo De Martini (1983), pág. 196, *apud* Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial*, cit., pág. 47.

cau reconheceu ao prever sobre ela um direito de propriedade (art.º 95.º), a par dos vários direitos que atribuem ao sujeito a disponibilidade sobre os diversos bens que a compõem⁶¹¹.

Conforme bem sublinha Augusto Teixeira Garcia, a lei limita-se a reclamar uma *organização de factores produtivos*, mas não exige que tenham de estar presentes todos os vários factores de produção (capital, terra, trabalho) para que exista uma empresa: basta que em concreto estejam organizados factores de produção, independentemente de serem todos ou apenas alguns ou algum dos clássicos factores de produção, embora normalmente estejam presentes todos. Acresce que os bens de que a empresa se compõe, e que são os seus factores produtivos, não estão meramente postos, agregados ou somados, antes se encontram devidamente combinados e articulados entre si (valor de combinação óptima de factores produtivos), de modo estável, em ordem à prossecução do exercício de uma actividade económica⁶¹².

A organização é o elemento coagulante do complexo de bens que compõem a empresa. Mas a organização não é a empresa; esta não se reduz a um puro plano organizatório⁶¹³, porquanto, não dispensa um *conjunto de meios*, não necessariamente corpóreos, que a sensibilizem e identifiquem aos *olhos do público*: os seus valores ostensivos⁶¹⁴.

⁶¹¹ Cfr. Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial*, cit., pág. 49.

⁶¹² Coutinho de Abreu, *Direito Comercial*, Almedina, 1998, pág. 198.

⁶¹³ Orlando de Carvalho, *Direito das Coisas*, Centelha, 1977, nota 2, cap. II, p. 196.

⁶¹⁴ Orlando de Carvalho (1993/94), p. 208, *apud* Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial*, cit., pág. 51.

Com o que se deixa ver que a “empresa” *é uma estrutura para um processo produtivo, mas é também um processo produtivo através de uma estrutura. Estrutura e processo produtivo são apenas dois momentos da mesma realidade que é essencialmente una: a empresa*⁶¹⁵. É, pois, a conjugação dos dois elementos (ou *perfis*) que permite caracterizar a empresa comercial à luz do Código Comercial de Macau. Para certos efeitos, v.g., para a aquisição da posição de empresário comercial, tem maior relevo o *elemento subjectivo* (processo produtivo, o exercício da actividade económica); para outros, v.g., negociação da empresa, importa mais considerar o *elemento objectivo* (a estrutura, isto é a organização concreta de factores de produção)⁶¹⁶.

Especificamente para efeitos de “negociação”, diz-nos o art. 102.º do Código Comercial de Macau que, *considera-se existir empresa comercial quando, independentemente da sua entrada em funcionamento, estão coordenados factores de produção susceptíveis de significar aos olhos do público uma nova empresa comercial daquele tipo*.

A este outro propósito, Augusto Teixeira Garcia sublinha que: a empresa é um objecto de negócios; é, aliás, esta sua dimensão de valor do tráfico que mais reclama uma disciplina específica, i.e., uma disciplina da sua negociação. A negociação da empresa há-de envolver um conjunto mínimo de bens, sejam eles corpóreos ou incorpóreos, que permita a trans-

⁶¹⁵ Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial, cit.*, pág. 44. Para outros desenvolvimentos, vd., José Costa, “A empresa comercial no Código Comercial de Macau”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau*, Ano IV, n.º 9, Jornadas de Direito Comercial, 2000, pág. 49 a 64.

⁶¹⁶ Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial, cit.*, pág. 45.

lação da empresa do alienante para o adquirente. Esse mínimo de bens é variável de empresa para empresa, de negócio para negócio, mas tem de se verificar em qualquer negociação, sob pena de aquilo que se designa por negócio sobre a empresa não o ser⁶¹⁷. A empresa sendo um bem diferente dos bens, em constante mudança, que a cada momento a constituem, não dispensa, um conteúdo mínimo de bens (valores ostensivos), devidamente organizados (valores de organização), em que se radique e sensibilize, de modo a ser reconhecível pelo público, como um bem daquele tipo: por outras palavras, como uma nova empresa a actuar no mercado. Quando isto sucede, a empresa adquire um valor de posição no mercado. É já identificável como uma fonte autónoma de produção de bens e ou serviços. A partir do momento em que através dela o empresário enceta relações jurídicas com terceiros (v.g., fornecedores, financiadores, clientes), na empresa o aviamento sedimenta-se, densifica-se, gerando valores de exploração (clientela, crédito, fama, bom nome, etc.), os quais são um dos índices mais relevantes do valor da empresa, como bem. É este o critério de que se vale a lei quanto a saber se existe uma empresa, para efeitos de negociação: se puder demonstrar-se que o público identifica aquele conjunto organizado de meios (*valores ostensivos*), cuja natureza se discute em concreto, como uma empresa (art.º 102.º), então a empresa ter-se-á de haver como existente, com as inerentes consequências⁶¹⁸.

⁶¹⁷ Ibidem.

⁶¹⁸ Idem, pág. 186. Em sentido próximo, Filipe Cassiano dos Santos, *Direito Comercial Português*, Vol. I, Coimbra Editora, 2007, pág. 290, refere o seguinte: “Quando a organização eficiente se projecta para o exterior e se apresenta na intercomunicação produtiva, havendo já uma percepção do novo actor no tráfico, ainda que difusa, surge o aviamento-organização, que é uma qualidade do estabelecimento incindível dele e não é, pois, um factor produtivo (mas um resultado da conjugação por certo modo dos factores produtivos). O

De onde se deixa ver que o critério determinante para efeitos de “negociação de empresa” reside, assim, na existência da organização de factores produtivos com vista à prossecução de uma determinada actividade comercial que se pretende e/ou que vinha já sendo desenvolvida pelo seu titular, leia-se pelo empresário comercial. O que importa saber é, pois, se, independentemente de ter ou não entrado em funcionamento, de estar ou não completa do ponto de vista dos meios necessários a essa entrada em funcionamento⁶¹⁹, os bens reunidos e coordenados conseguem projectar para terceiros (aos “olhos do público”) a existência de uma “nova empresa” (art. 102.º) que se pretende efectivamente exercer⁶²⁰.

Especificamente para a questão que nos ocupa, isto é, para efeitos de “sucessão nos contratos de trabalho”, importante será atender à passagem do complexo jurídico-económico (leia-se, *unidade económica*) que o empresário comercial seleccionou e combinou e onde o trabalhador exerce a

aviamento-organização não implica necessariamente aptidão funcionar; isto é, para actuar de imediato a actividade produtiva: ele existe logo que é reconhecível no mercado um novo sujeito-organização com certa eficiência, organização esta que não tem que ser completa ou sem falhas – podem faltar alguns bens para que a empresa possa de facto funcionar. E a empresa pode até não ter ainda entrado em funcionamento ou estar encerrada – ponto é que assuma já uma identidade no mercado ou não tenha perdido, conforme os casos”.

⁶¹⁹ A Lei Mercantil de Macau admite que, ao abrigo do princípio da liberdade contratual, as partes possam excluir da alienação (leia-se, transmissão) os bens que entenderem, contando que da exclusão não resulta prejudicada a existência da empresa (art. 105.º, n.º 2). O preceito vai mais longe e admite que as partes possam até excluir da transmissão algum “bem imprescindível” à existência da empresa, mas nesse caso o adquirente terá direito a manter a respectiva disponibilidade durante o prazo necessário à consolidação da empresa na sua titularidade (art. 105.º, n.º 3).

⁶²⁰ Assim, Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial*, cit., pág. 81.

sua actividade profissional, desde que aquela se mostre apta a representar objectivamente uma empresa comercial de um determinado tipo (v.g. pronto-a-vestir, restaurante, etc.)⁶²¹.

8. Da aplicação da regra da “sucessão nos contratos de trabalho” em outras situações para além da alienação de empresa

Já se deixou dito que, atento o disposto no art. 102.º do Código Comercial, o que importa para efeitos de “negociação de empresa comercial” é que, no momento da transmissão, estejam reunidos e coordenados um determinado conjunto de bens que sejam aptos a projectar para terceiros (“*aos olhos do público*”) a existência de uma empresa comercial de um determinado tipo – independentemente de esta ter, ou não, entrado em funcionamento e/ou de estar, ou não, completa do ponto de vista de todos os meios necessários para tal entrada em funcionamento. Exige-se, tudo somado, que a “unidade económica” seja dotada de autonomia técnico-organizativa, sendo indiferente a concreta via por que se opera a “transmissão” da empresa comercial, v.g., compra e venda, troca, doação, etc. A redacção do preceito parece fazer concluir, sem mais, que o legislador de Macau terá pressuposto a existência de uma “ligação directa” e/ou “continuidade contratual” entre o adquirente e o transmitente da empresa comercial, sem a qual a aplicação da regra da “sucessão nos contratos de trabalho” se não mostra possível.

⁶²¹ Fazendo alusão à mesma expressão, Augusto Teixeira Garcia, *Direito Comercial*, cit., pág. 85. Para o efeito tratado em texto, consagra o n.º 6 da Lei n.º 13/2023 (Lei do Trabalho de Moçambique), o seguinte: *Para efeitos da presente Lei, considera-se empresa, estabelecimento ou parte deste, toda a unidade produtiva apta a desenvolver uma actividade económica.*

Dito de modo mais simples, atenta a sua concreta localização sistémica – dentro do Capítulo destinado à *alienação da empresa* – a regra da “sucessão nos contratos de trabalho” aplica-se, desde logo, à situação na qual se verifique um negócio translativo da propriedade da empresa comercial do alienante para o adquirente, v.g., mediante compra e venda. Em regra, a transferência da titularidade da empresa ocorre sem que se verifique um qualquer hiato temporal na sua exploração, tudo se passando como se nenhuma alteração tivesse ocorrido.

Estamos, todavia, em crer que a solução constante do art. 111.º do Código Comercial de Macau poderá ser ainda aplicada, por interpretação extensiva ou por analogia, aos demais casos em que ocorre uma “transmissão da propriedade” da “empresa comercial” do alienante para o adquirente, v.g., por meio de troca, doação, dação em cumprimento, entrada em sociedade, etc., conquanto se trate de uma transmissão a título definitivo e por acto entre vivos da “unidade económica” (leia-se, da empresa comercial em “sentido objectivo”, no contexto que a expressão representa no Código Comercial de Macau), mediante uma aplicação lata do sentido do referido preceito legal.

Do mesmo modo, acreditamos que a regra da “sucessão nos contratos de trabalho” poderá ter igualmente aplicação em outras situações, v.g., de venda judicial, fusão por incorporação, fusão por constituição de nova sociedade, ou mesmo em caso de cisão de sociedade, desde que, neste último, os bens a destacar sejam dotados de suficiente autonomia jurídico-económica para se poderem impor no tráfico jurídico *de per se*, isto é, para se poder demonstrar que o “público” identifica aquele conjunto de bens como sendo uma empresa comercial de um determinado tipo⁶²².

⁶²² A este concreto respeito, dispõe o n.º 5 do art. 83 da Lei n.º 13/2023 (Lei do Trabalho

De iure condendo, acreditamos que seria importante fazer estender a aplicação da regra da “sucessão nos contratos de trabalho” relativamente a situações nas quais não se verifica uma “relação directa” entre os sujeitos e, neste sentido, não ocorre um negócio translativo da propriedade da empresa comercial do adquirente para o transmitente, tendo em vista a uma maior protecção dos créditos laborais. Pense-se, desde logo, pela importância que a questão representa, localmente, no contexto do termo dos Contratos de Concessão para a Exploração de Jogos de Fortuna ou Azar ou Outros em Casino na RAEM, na situação de “reversão” dos “casinos” para a RAEM (entidade Concedente), que depois os irá conceder à exploração por um novo Concessionário, completamente estranho ao antigo, mas que vai continuar a utilizar os mesmos locais, o mesmo mobiliário, as mesmas máquinas de jogo, os mesmos utensílios e instrumentos nos mesmos moldes em que eram utilizados pelo anterior concessionário, continuando de forma ininterrupta a sua laboração e mantendo (ainda que teoricamente) a mesma carteira de clientes e, bem assim, alguns (ou mesmo todos) os trabalhadores que até então exerciam a sua actividade laboral para o antigo concessionário. Pergunta-se, poderá o novo Concessionário ficar solidariamente responsável, entre outros, pelos “créditos laborais” que se mostrem vencidos e que não tenham sido pagos?

A questão não é nova, porquanto, com idêntica dificuldade se deparou a doutrina e a jurisprudência portuguesas em face da redacção do art. 37.º da LCT, havendo quem entendesse que seria sempre necessário veri-

de Moçambique) o seguinte: *O regime da transmissão de empresa ou estabelecimento é aplicável, com as necessárias adaptações às situações de cedência de parte da empresa ou estabelecimento, cisão e fusão de empresas, cessão de exploração ou arrendamento de estabelecimento.*

ficar-se uma “continuidade contratual” e/ou uma “ligação directa” entre os sucessivos sujeitos com vista a fazer aplicar o regime em apreciação; enquanto outros eram de opinião que seria suficiente a existência de uma “*continuidade do estabelecimento*”, ainda que o meio jurídico através do qual se processasse a alteração do respectivo titular não fosse qualificável como sendo uma verdadeira “transmissão do estabelecimento comercial”. O que importava, nesta segunda perspectiva, era saber se o sujeito tomou a exploração de uma empresa ou estabelecimento que se encontrava e continuava em actividade, e não tanto a existência de uma “ligação de direito” entre os sucessivos sujeitos, pelo que a resposta à questão por nós colocada iria variar conforme a perspectiva que se adoptasse.

Com a aprovação do Código do Trabalho português, em 2003, a lei portuguesa passou a dispor que: “*Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa (...) que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho (...) o que igualmente se aplica em casos de “reversão” da exploração da empresa, sendo solidariamente responsável quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa* (art. 318.º, n.º 3).

Trata-se, de resto, da solução que se mostra em linha com as mais modernas orientações doutrinárias e jurisprudenciais europeias que têm sido feitas a respeito desta matéria, nas quais se propugna uma “noção lata” do conceito de “transmissão” e de “empresa”, entendendo-se, a primeira, enquanto “*toda a passagem do complexo jurídico-económico onde o trabalhador exerce a sua actividade da esfera jurídica do empregador para outrem*”; e a segunda (leia-se, a empresa) assente numa ideia de “*unidade económica*”, entendida enquanto “*conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória*” – por forma a abranger todas as hipóteses em que a titularidade da empresa

se transfere de um sujeito para outro⁶²³.

⁶²³ Em concreto, o problema colocou-se em Portugal, na sequência da Directiva n.º 77/187/CEE, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à *manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou parte de estabelecimentos*, sendo entendimento que a Directiva se aplica desde que se dê uma mudança, no âmbito de relações contratuais, da pessoa singular ou colectiva responsável pela exploração da empresa e que, por isso, contrai as obrigações de entidade patronal perante os trabalhadores que trabalham na empresa, sem que interesse saber se a propriedade da empresa se transmite. Nesta perspectiva, essencial é que ocorra a mudança da entidade patronal e a obrigatoriedade de a “entidade” transferida dever conservar a sua identidade. Cfr., entre outros, o Acórdão *Tellerup/Daddy’s Dance Hall*, de 10 de Fevereiro de 1988, Processo n.º 324/86, nos termos do qual se sublinha que: “A Directiva é, pois, aplicável desde que exista uma mudança (decorrente de uma cessão convencional ou de fusão) da pessoa física ou moral responsável pela exploração da empresa que, por esse facto, assume as funções de entidade patronal para com os assalariados que trabalham na empresa, sem que tenha relevância saber se houve transferência da propriedade da empresa”. Também no Acórdão *Spijkers*, de 18 de Março de 1986, Processo n.º C-24/85, se deixa sublinhado que: “o critério decisivo para estabelecer a existência de uma transferência, na acepção desta Directiva, é saber se a entidade em questão mantém a sua identidade” e que «não poderá verificar-se a transferência de uma empresa, de um estabelecimento ou de uma parte de estabelecimento pelo simples facto de os seus activos serem alienados. Convém, pelo contrário, avaliar, num caso como o presente, se se trata de uma entidade económica ainda existente que foi alienada, o que resulta designadamente do facto de a sua exploração ser efectivamente prosseguida ou retomada pelo novo empresário, com as mesmas actividades económicas ou com actividades da mesma natureza. Para determinar se estas condições estão reunidas, convirá tomar em consideração o conjunto de circunstâncias de facto que caracterizam a operação em causa, entre as quais figuram, designadamente, o tipo de empresa ou de estabelecimento de que se trata, a transferência ou não dos elementos corpóreos, tais como os edifícios e os bens móveis, o valor dos elementos incorpóreos no momento da transferência, o emprego ou não por parte do novo empresário do essencial dos efectivos, a transferência ou não da clientela, bem como o grau de similitude das actividades exercidas antes e depois da transferência e da duração de uma eventual suspensão destas actividades. Convirá, todavia, precisar que todos estes elementos não passam de aspectos parciais da avaliação de conjunto que se impõe e não poderão, por isso, ser apreciados isoladamente”. Ambos os arestos estão

Com o que se consegue uma maior protecção dos direitos dos trabalhadores afectados pela transferência em causa, independentemente de se tratar de mudança de “*entidade económica*” ou apenas de mudança de “*actividade económica*” acompanhada de mudança do respectivo empregador⁶²⁴.

disponíveis para consulta em *in* <http://curia.europa.eu>.

⁶²⁴ Com interesse, sempre se sublinha que no âmbito das Concessões para a Exploração de Jogos de Fortuna ou Azar ou Outros em Casino na RAEM, em pelo menos dois deles – relativo ao Contrato de Concessão outorgado com a Sociedade de Jogos de Macau S.A. e no Contrato de Subconcessão celebrado com a MGM Grand Paradise, S.A. – foi aditada uma cláusula nos termos da qual se consagra uma “Garantia bancária para garantia do cumprimento de dívidas laborais”, nos termos seguintes: “*Um. A concessionária obriga-se a prestar uma garantia bancária autónoma, à primeira solicitação («first demand»), de montante não inferior a \$ _____ (_____ milhões de patacas), a favor do Governo, destinada a garantir o cumprimento de dívidas laborais após o termo do presente contrato. Dois. O Governo pode, em função do número de trabalhadores empregados pela concessionária, exigir o reforço do montante da caução acima referido. (...) Quatro. Terminado o prazo do presente contrato, caso a concessionária não cumpra as suas dívidas laborais no prazo estabelecido pelo Governo, este pode recorrer à garantia bancária autónoma referida no número um*”. A estipulação da referida cláusula poderá deixar antever que a hipótese avançada em texto poderá não ter lugar “após o termo” do Contrato de Concessão de Exploração de Jogos de Fortuna ou Azar ou Outros em Casino na RAEM, não obstante – e bem – terem sido devidamente acautelados os “créditos laborais” dos trabalhadores das Sociedades Concessionárias em causa. Mais difícil será perceber porque razão a referida “Garantia do cumprimento de dívidas laborais” não foi consagrada, *ab initio*, para as demais quatro Operadoras de Jogo na RAEM. Para uma consulta ao conteúdo dos referidos Contratos de Concessão e de Subconcessão, vd., www.dicj.gov.mo/web/pt/contract/SJM/2019_BO013.html e [MGM contract-2019-02.pdf](#), respectivamente. Certo é que, mais recentemente, nos termos da al. 3) do art. 16.º (Responsabilidades sociais empresariais) da Lei n.º 7/2022 - Alteração à Lei n.º 16/2001 - Regime jurídico da exploração de jogos de fortuna ou azar em casino, foi aditado o seguinte: *As concessionárias devem assumir, nomeadamente, as seguintes responsabilidades sociais empresariais: 3) Garantia dos direitos e interesses la-*

borais, nomeadamente concernentes à garantia de créditos laborais, formação em serviço e ascensão profissional dos empregados locais, bem como ao regime de previdência vocacionado para proteger os empregados". O referido aditamento destina-se, assim, a estender a exigibilidade da referida "Garantia" a todas as futuras Concessionárias de Exploração de Jogo na RAEM, em nome de uma maior protecção dos créditos laborais dos respectivos trabalhadores.