

EFEITOS DO EXERCÍCIO PELO TRABALHADOR DO DIREITO DE OPOSIÇÃO



■ A transmissão de empresa ou de estabelecimento - artigo 285º/1 do Código do Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro), ocorre em casos de fusão e cisão de sociedades. Tais operações originam alterações significativas na relação contratual dos trabalhadores da empresa transmitente, tendo os processos de M&A relevância significativa no mundo laboral, embora não se dê muitas vezes atenção a esta perspectiva. Através da Lei nº 14/2018, de 19 de Março, passou a prever-se o direito de oposição do trabalhador à transmissão da empresa ou estabelecimento, possibilidade que, até então, inexistia na lei, embora a doutrina e a jurisprudência já defendessem e se debruçassem sobre o direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato.

Hoje, são dois os fundamentos que poderão ser invocados pelo trabalhador para exercer o seu direito à oposição: a existência de prejuízo sério resultante da transmissão e a falta de confiança na política de organização de trabalho do adquirente. O primeiro fundamento será susceptível de apreciação judicial sobre a existência ou inexistência de prejuízo

sério. Já o segundo redonda numa maior dificuldade do trabalhador de demonstrar a falta de confiança, devendo ser avaliada *in casu* por critérios objectivos, sendo certo que, neste segmento, a estipulação de fundamento específico para a oposição poderia afigurar-se desnecessária. É que o contrato de trabalho configura um contrato *intuitu personae* sendo que qualquer alteração subjectiva poderá configurar um motivo válido e suficiente para a oposição à transmissão, pelo que se discute a real necessidade de invocação de um fundamento concreto, questionando-se se a alteração de empregador é motivo suficiente.

Sentiu, porém, o legislador a necessidade de limitar e discriminar os fundamentos que validam o direito à oposição. Estatuiu-se ainda que o exercício deste direito deveria estar sujeito a especial formalidade: exige-se que o trabalhador informe por escrito o empregador da oposição e estipulou-se um prazo curto de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta.

A oposição do trabalhador à transmissão da empresa ou estabelecimento poderá resultar na impossibilidade de se efectivar a transmissão do seu contrato de trabalho, sendo que manter-se-á o vínculo laboral com o transmitente, devendo o trabalhador ser alocado a outra unidade económica do empregador. Sucede que pode inexistir outra unidade económica disponível e, nestes casos, permanece a dúvida sobre o destino da relação contratual. Com efeito, perante a ausência de resposta expressa do legislador quanto ao destino efectivo destes contratos, criam-se alguns cenários de possibilidade de reacção.

O trabalhador poderá recorrer à resolução com justa causa do contrato de trabalho nos termos do artigo 394º/3/b) do Código do Trabalho, sendo também admissível a aplicação do artigo 343º/1/b) do Código do Trabalho determinando-se a caducidade do contrato de trabalho em função da impossibilidade superveniente do empregador receber a prestação do trabalhador? Caso se concluísse pela afirmativa quanto à segunda opção.

Tivesse sido a posição do legislador outra, isto é, se fosse efectuada remissão directa para o fundamento do encerramento da empresa como motivo justificativo para a caducidade nestes casos, viabilizar-se-ia o direito à compensação, nos termos do artigo 346º/2 e 4 do Código do Trabalho. É este o caminho? Situação distinta seria a circunstância de resolução do contrato de trabalho com base no artigo 394º/3/d) do Código do Trabalho, caso em que, para que fosse efectivamente viável, teria de ocorrer após a transmissão efectiva e tendo como destinatário o adquirente, divergindo-se aqui do direito de oposição que terá de ser exercido em momento anterior à transmissão.

Em que ponto ficaremos então? Veremos a breve trecho o que a jurisprudência dominante ditará. ■