

OS EFEITOS DA DECLARAÇÃO JUDICIAL DE INSOLVÊNCIA DO EMPREGADOR QUANTO AOS CONTRATOS DE TRABALHO - ALGUNS PROBLEMAS

Rui Fidalgo¹

Instituto Politécnico do Cávado e Ave (IPCA)

Maria João Machado²

ESTG/P.PORTO

DOI: <https://doi.org/10.62140/RFMM3462024>

SUMÁRIO: 1. Os efeitos da declaração judicial de insolvência do empregador no caso de manutenção da empresa 1.1 A possibilidade de dispensa de trabalhadores 1.2 A possibilidade de contratação de novos trabalhadores 2. Os efeitos da declaração judicial de insolvência do empregador no caso de encerramento da empresa 3. Os efeitos da declaração judicial de insolvência do empregador no caso de transmissão da empresa 3.1 A tutela do adquirente 3.2 A responsabilidade solidária do transmitente Considerações Finais Referências bibliográficas.

RESUMO: Pretendemos, neste artigo, abordar os efeitos da declaração judicial de insolvência do empregador no destino da empresa – sua manutenção, liquidação ou transmissão – e, em consequência, no destino dos contratos de trabalho dos seus trabalhadores. De facto, no caso de declaração judicial de insolvência do empregador, é importante perceber qual o destino que será dado aos contratos de trabalho em vigor à data da declaração de insolvência, uma vez que estes contratos estão intimamente dependentes das condições e das circunstâncias em que a empresa venha a ser declarada insolvente. Numa primeira parte são analisados os efeitos da declaração judicial de insolvência do empregador no caso de manutenção do normal funcionamento da empresa e dos contratos de trabalho. Avalia-se a possibilidade de o administrador da insolvência, por um lado, dispensar trabalhadores e, por outro lado, contratar novos trabalhadores, em virtude das necessidades do processo de insolvência e da empresa. Num segundo momento são os efeitos da declaração judicial de insolvência do empregador no caso de encerramento definitivo da empresa que estão em foco. Aqui torna-se necessário analisar o regime aplicável à caducidade a que os contratos de trabalho em vigor estarão sujeitos. Por último, são tratados os efeitos da declaração judicial de insolvência no caso de transmissão da empresa, nomeadamente a tutela a que o adquirente tem direito e os contornos da responsabilidade solidária do transmitente com o adquirente.

PALAVRAS-CHAVE: insolvência; empregador; trabalhadores; efeitos da declaração de insolvência; contratos de trabalho.

INRODUÇÃO

A construção jurídica da insolvência do empregador é um fenómeno que produz efeitos em catadupa, uma vez que as consequências abrangem a empresa como um todo, “desde a força de trabalho aos terceiros que com ela se inter-relacionam (...)”³.

São também numerosos os efeitos que afetam os trabalhadores e os seus contratos de trabalho, conforme qual seja o destino final da empresa, a reestruturação ou a extinção, e conforme sejam ou não simultaneamente credores. Muitas vezes essa dupla qualidade, de trabalhador e de credor, reclamaria, se tal fosse possível, destinos diferentes, até contrários,

¹ Mestre em Solicitadoria pelo Instituto Politécnico do Cávado e Ave (IPCA) e solicitador (ruifidalgo98@gmail.com).

² Docente do departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da ESTG/P.PORTO, membro do CIICESI (mjm@estg.ipp.pt).

³ MONTEIRO, Leonor Pizarro – *O Trabalhador e a Insolvência da Entidade Empregadora*. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-989-89-5153-3, p. 17.

para a empresa insolvente. A nossa análise neste artigo, como resulta do título adotado, debruça-se não sobre a relação creditícia mas sobre a relação laboral propriamente dita e o que sobre ela pode ditar a insolvência do empregador.

No artigo 347.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT)⁴ constatamos que a mera declaração de insolvência não conduz automaticamente à cessação dos contratos de trabalho, só se verificando esta situação quando há um definitivo e total encerramento da empresa, assim, podemos concluir que o facto extintivo dos contratos de trabalho em vigor na empresa insolvente não é a insolvência propriamente dita, mas um facto autónomo e posterior: o encerramento definitivo do estabelecimento⁵.

No caso de a empresa vir a ser reestruturada através de um processo de recuperação, o destino dos contratos de trabalho está dependente das medidas adotadas, que poderão ir no sentido da manutenção total dos contratos como até então ou do despedimento coletivo ou, ainda, da transmissão da posição contratual.

1. OS EFEITOS DA DECLARAÇÃO JUDICIAL DE INSOLVÊNCIA DO EMPREGADOR NO CASO DE MANUTENÇÃO DA EMPRESA

A possibilidade de manutenção da empresa insolvente encontra-se prevista no CIRE⁶: pode decorrer da elaboração de um relatório, pelo administrador da insolvência, demonstrativo da sua viabilidade, conforme prevê o artigo 155.º, n.º 1, al. c), entregue depois à assembleia de credores que deliberará sobre o seu destino, tal como dispõe o artigo 156.º, n.º 2; pode, por outro lado, decorrer da aprovação de um plano de insolvência que a contemple no conjunto das suas medidas, nos termos do artigo 195.º, n.º 2, al. c).

E o que acontece, neste caso de manutenção da empresa, aos contratos de trabalho vigentes? Para respondermos a esta questão temos de analisar o n.º 1 do art.º 347.º do CT, que consagra o princípio da intangibilidade dos contratos de trabalho em vigor na empresa.

A norma refere que a declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar nem suspender o contrato de trabalho em vigor na empresa insolvente, isto porque o administrador da insolvência deve “continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado”, o que

⁴ O Acórdão da Relação de Lisboa de 01 de outubro de 2019, processo n.º 22414/16.4T8LSB-K.L1-1, refere que “o CIRE não terá querido regular toda a matéria relativa aos efeitos da declaração de insolvência sobre os negócios em curso e foi isso que sucedeu relativamente aos efeitos sobre os contratos de trabalho, contendo o art. 347º do Código de Trabalho lei especial”.

⁵ Sobre este entendimento, cfr. RAMALHO, Maria do Rosário - *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II - Situações laborais individuais*, 8.ª ed. Coimbra: Almedina, 2018, p. 777.

⁶ Doravante, na ausência de menção ao diploma legal, entende-se que a disposição legal citada se refere ao Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE).

significa que os contratos de trabalho cessam apenas se e quando se verificar o encerramento definitivo da empresa.

Assim, de acordo com o artigo 81.º, n.º 1, enquanto a empresa insolvente não for encerrada definitivamente, o administrador da insolvência passa a dispor dos poderes de administração e de disposição dos bens integrantes da massa insolvente, uma vez que a declaração de insolvência priva de imediato o insolvente de exercer esses poderes.

1.1 A possibilidade de dispensa de trabalhadores

A intangibilidade pela insolvência dos contratos de trabalho vigentes pode revelar-se transitória, uma vez que, mesmo havendo o propósito de manutenção da laboração, existe sempre a possibilidade de alguns dos contratos de trabalho serem extintos, uma vez que “considerando a crise económica e financeira na base de todo o processo, verifica-se a necessidade de sacrificar postos de trabalho (...)”⁷.

Neste contexto é natural que o legislador tenha conferido ao Administrador da Insolvência a faculdade de “fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa”⁸, tal como preceitua o artigo 347.º, n.º 2 do CT.

Estamos, portanto, perante um despedimento que tem por fundamento específico a insolvência, em que o empregador é, naturalmente, substituído pelo Administrador da Insolvência, despedimento a que se aplica o procedimento de despedimento coletivo, enquadrando-se nas formas especiais de cessação do contrato de trabalho admitidas pelo artigo 340.º do CT, quando refere “para além de outras modalidades legalmente previstas”, tendo em conta as necessárias adaptações. Assim, resta perceber quais serão as necessárias adaptações a que se refere o artigo 347.º, n.º 3, do CT, as quais serão adiante tratadas.

1.2 A possibilidade de contratação de novos trabalhadores

Em relação ao CPEREF⁹, o CIRE trouxe uma novidade que consiste no alargamento da faculdade do Administrador da Insolvência contratar novos trabalhadores.

⁷ MONTEIRO, Leonor Pizarro – *O Trabalhador e a Insolvência da Entidade Empregadora*, op. cit., p. 36.

⁸ Segundo Luís A. Carvalho Fernandes, Efeitos da declaração de insolvência no contrato de trabalho segundo o Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas in *Colectânea de Estudos sobre a Insolvência*. Lisboa: Quid Juris, 2009. ISBN 978-972-724-447-8, p. 232, a possibilidade de dispensar o trabalhador está dependente da verificação de um requisito que consiste na perceção do que é um trabalhador dispensável. Para o Autor, o carácter de dispensabilidade traduz-se numa situação “em que a recepção da prestação de trabalho é possível, por parte do empregador, mas menos conveniente do ponto de vista da rentabilidade da empresa”. Em face destes elementos, entende que, partindo do pressuposto de que a recepção da prestação de trabalho é possível, “não se verifica, *in casu*, uma situação de caducidade do contrato de trabalho”.

⁹ O CPEREF, no artigo 173.º, já previa a possibilidade de contratação de novos trabalhadores quando circunscrita à necessidade de liquidação da massa insolvente, pelo que a inovação reside na contratação para continuar a exploração da empresa.

O Administrador da Insolvência tem o dever de não agravar a situação económica da empresa, tal como consagra o artigo 55.º, n.º 1, al. b), do CIRE, podendo apenas contratar novos trabalhadores quando se fundamente no facto de os existentes na empresa, pela sua qualificação ou número, não estarem habilitados a desempenhar as tarefas em causa ou não se mostrarem suficientes¹⁰; contudo, é de realçar o carácter transitório destes contratos, os quais terão sempre subjacente a satisfação de necessidades temporárias¹¹.

No caso de contratos de trabalho celebrados no sentido da continuidade da exploração da empresa, a sua admissibilidade só será aceitável num horizonte temporal limitado (venda da empresa ou do estabelecimento ou mesmo de elementos desta), sendo que em nenhum momento poderiam ser contratados trabalhadores para desempenhar funções dos que foram considerados dispensáveis à manutenção do normal exercício da atividade empresarial¹².

A contratação de novos trabalhadores dentro do contexto do processo de insolvência não está prevista no artigo 140.º do CT, pelo que, consideramos que estamos perante um motivo justificativo autónomo e específico, tipificado na lei.

Contudo, tal como argumenta Maria João Machado¹³, estes novos contratos têm enquadramento no n.º 1 do artigo 140.º do CT, dado que se trata de uma necessidade temporária e têm uma duração correspondente ao estritamente necessário para a prossecução dos fins do processo de insolvência.

As novas contratações terão de ser a termo certo ou incerto, sendo desejável que sejam contratados a termo incerto, por se tornar mais fácil de concretizar a sua caducidade¹⁴.

Considerando o regime laboral que define os contratos com termo resolutivo, consagrado nos artigos 139.º e ss. do CT, importa perceber se é de aplicar o regime geral deste tipo de contratação ou haverá condicionamentos legais específicos.

No nosso entender, trata-se de uma hipótese que se enquadra no artigo 140.º, n.º 1, do CT, uma vez que reveste carácter temporário e ocasional, já no que diz respeito à forma e outros requisitos dos contratos a termo, são aplicáveis as regras do CT, concretamente os artigos 141.º e ss. do CT.

¹⁰ Cfr. FERNANDES, Luís A. Carvalho – Efeitos da declaração de insolvência (...) in *Colectânea de Estudos sobre a Insolvência*, p. 242.

¹¹ VASCONCELOS, Joana – Insolvência do Empregador e Contrato de Trabalho in *Estudos em homenagem do Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. ISBN 978-972-32-1747-6, p. 1103.

¹² *Idem, ibidem*.

¹³ MACHADO, Maria João – O Contrato de Trabalho a Termo. Porto: Imoedições, 2015. ISBN 978-989-84-1422-9, p.251.

¹⁴ RAMALHO, Maria do Rosário – Aspectos Laborais da Insolvência in *Estudos em Memória do Professor Doutor José Dias Marques*. Coimbra: Almedina, 2007. ISBN 978-972-40-2952-8, p. 701.

2. OS EFEITOS DA DECLARAÇÃO JUDICIAL DE INSOLVÊNCIA DO EMPREGADOR NO CASO DE ENCERRAMENTO DA EMPRESA

O encerramento definitivo da empresa está previsto no artigo 347.º, n.º 1 do CT *in fine*. Deste preceito resulta que o encerramento definitivo da empresa implica a cessação dos contratos de trabalho, constituindo uma hipótese de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do empregador receber a prestação de trabalho¹⁵, aplicando-se o procedimento previsto para o despedimento coletivo, concretamente o artigo 360.º e ss. do CT por força da remissão contida no artigo 347.º, n.º 3 do CT.

Por regra, o encerramento definitivo da empresa resulta de uma deliberação da assembleia de credores na apreciação do relatório apresentado pelo administrador da insolvência, nos termos do artigo 156.º, n.º 2 do CIRE. Esta deliberação deve ser tomada depois de ouvidos os intervenientes previstos no artigo 156.º, n.º 1 do CIRE, nomeadamente, o devedor, a comissão de credores e a comissão ou representantes dos trabalhadores, porém, o administrador da insolvência, nos termos do artigo 157.º, pode proceder ao encerramento antecipado da empresa.

O procedimento seguido, do despedimento coletivo, deve ser objeto das “necessárias adaptações” a que se refere o artigo 347.º, n.º 3, do CT.

Importa, por isso, enunciá-las, uma vez que alguns atos do procedimento não se adaptam ao fundamento da cessação do contrato de trabalho. Desde logo, não são exigíveis os formalismos referentes à fundamentação do despedimento, isto é, não se justifica que a comunicação a que se refere o artigo 360.º, n.º 2, al. a), do CT faça referência aos motivos invocados para o despedimento, bastando indicar a situação de insolvência; nem que sejam indicados os critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir, ao contrário do que dispõe o artigo 360.º, n.º 2, al. c), do CT, dado que o encerramento afeta todos os trabalhadores da empresa. Não parece, finalmente, haver lugar às fases de informações e de negociações, previstas no artigo 361.º do CT, dado que elas pressupõem uma continuação da empresa, que, neste caso, é necessariamente excluída, não se justificando, por isso, a sua adoção, que só resultaria em maiores encargos para a massa insolvente¹⁶.

¹⁵ A caducidade do contrato de trabalho pode operar, conforme o artigo 343.º do CT, com base em três causas: com a verificação do seu termo; por meio de uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, do trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber; com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez. Sobre esta modalidade de cessação do contrato de trabalho ver, por todos, FERNANDES, António Monteiro – Direito do Trabalho. 21.ª ed. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN 978-989-40-0379-3.

¹⁶ Para um maior desenvolvimento, cfr. LEITÃO, Luís de Menezes – As repercussões da Insolvência no Contrato de Trabalho in Estudos em Memória do Professor Doutor José Dias Marques. Coimbra: Almedina, 2007. ISBN 978-972-40-2952-8, p. 699.

3. OS EFEITOS DA DECLARAÇÃO JUDICIAL DE INSOLVÊNCIA DO EMPREGADOR NO CASO DE TRANSMISSÃO DA EMPRESA

No Código do Trabalho, concretamente no artigo 285.º e ss., bem como no artigo 498.º, é contemplada a possibilidade da transmissão da titularidade, de acordo com o n.º 1 do artigo 285.º, ou da exploração, conforme o n.º 2 do artigo 285.º, da empresa ou estabelecimento, ou parte dos mesmos que constitua uma unidade económica.

O Código do Trabalho transpõe a Diretiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12/03¹⁷, para o ordenamento jurídico português, tendo como objetivo, por um lado, garantir a manutenção dos direitos dos trabalhadores no caso de transmissão da empresa em que trabalham e, por outro lado, assegurar ao adquirente uma empresa operacional¹⁸.

Desde logo, levanta-se a este respeito a questão de saber qual o destino dos contratos de trabalho estabelecidos previamente com a entidade transmitente.

Parece claro que a lei dispõe no sentido da transferência¹⁹ para o adquirente da posição de empregador nos contratos de trabalho, transmitindo-se-lhe os contratos de trabalho existentes à data da aquisição. Já relativamente aos contratos de trabalho que tenham cessado antes da data da transmissão, o cumprimento das obrigações não se transfere.

Contudo, nos termos do artigo 3.º, n.º 4, al. b), da Diretiva, cada Estado-membro pode optar por não considerar abrangidos os direitos e obrigações emergentes dos contratos de trabalho vigentes à data da transmissão, sem prejuízo de ser imposta a adoção de medidas que assegurem a proteção dos interesses dos trabalhadores visados.

Tendo em conta o exposto, importa analisar o artigo 5.º da Diretiva, que permite a não aplicação, concretamente do referido artigo 3.º da Diretiva, pelo que é possível não se dar o efeito transmissivo dos contratos de trabalho para o adquirente

A transmissão da titularidade e da exploração da empresa constitui uma das vicissitudes possíveis da declaração de insolvência do devedor, contudo e apesar de o CIRE regular a transmissão da empresa²⁰, este diploma não prevê um regime para os efeitos da transmissão nos contratos de trabalho aquando da declaração judicial de insolvência.

3.1 A Tutela do adquirente

¹⁷ Doravante designada “Diretiva”.

¹⁸ MONTEIRO, Leonor Pizarro - O Trabalhador e a Insolvência da Entidade Empregadora, op. cit., p. 77.

¹⁹ O primeiro parágrafo do artigo 3.º da Diretiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12/03 refere 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”. A mesma hipótese é colocada na lei portuguesa, concretamente na segunda parte do artigo 285.º, n.º 1, do CT é referido que: “transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores (...)”.

²⁰ A transmissão da empresa vem regulada no artigo 162.º do CIRE.

A Diretiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12/03, procurou uniformizar a lei aplicável aos Estados-Membros, transpondo para o ordenamento jurídico português a ideia de que o adquirente quando adquire a empresa ou o estabelecimento comercial fá-lo ciente da quantidade e extensão de todas as obrigações inerentes às relações laborais previamente estabelecidas.

No quadro normativo português vigente, o adquirente será o responsável pelos créditos laborais, visto que não existe nenhuma comunicação entre o antigo e o novo empregador, sendo irrelevante, para o efeito, o seu conhecimento, dos mesmos e do respetivo montante, pese embora, partindo da Diretiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12/03, o adquirente deva diligenciar no sentido de conhecer todos os créditos laborais pelos quais ficará responsável em consequência da transmissão.

Assim, em face da transmissão da empresa, os contratos de trabalho não cessam e os trabalhadores cujos contratos estejam em vigor no momento da transmissão acompanham, em princípio, o movimento da organização a que estão contratualmente ligados.

Contudo, no caso de o transmitente despedir trabalhadores e se estes despedimentos vierem a ser declarados ilícitos, estes trabalhadores podem exercer o seu direito à reintegração que lhes é conferido pelo artigo 389.º, n.º 1, al. b), do CT²¹.

3.2 A responsabilidades solidária do transmitente

Perante o silêncio da lei que não prevê qualquer regime particular para a transmissão da empresa, quando ocorre na pendência de um processo de insolvência do empregador²², suscitam-se algumas questões sobre a aplicação das regras legais do procedimento de transmissão da empresa ou do estabelecimento, que já se colocavam face ao regime anterior, nomeadamente no que concerne à responsabilidade do transmitente pelos créditos do trabalhador.

Com a incorporação do regime resultante da transposição da Diretiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12/03, foram introduzidas alterações relevantes no que diz respeito às garantias patrimoniais dos trabalhadores.

A atual disciplina da transmissão da unidade económica surge com a Lei n.º 14/2018, de 19 de março, que introduziu profundas alterações ao CT nesta matéria.

²¹ FERNANDES, António Monteiro – Direito do Trabalho. 21.ª ed. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN 978-989-40-0379-3, p. 474. No mesmo sentido vai o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de setembro de 2017, processo n.º 1335/13.8TTTCBR.C1.S1.

²² FERNANDES, Luís A. Carvalho – Efeitos da declaração de insolvência (...) in Colectânea de Estudos sobre a Insolvência, p. 237.

O artigo 285.º, n.º 6, do CT é hoje mais abrangente, houve um alargamento do período de responsabilização, enquanto antes estava fixado em um ano subsequente à transmissão, atualmente são dois anos, pelo que esta disposição legal, por um lado, tem o intuito de impedir a aquisição da unidade económica por parte de pessoas insolventes e, por outro lado, procura evitar a desoneração total do transmitente, porquanto no caso de o adquirente não conseguir satisfazer todos os créditos transmitidos, aquele responde solidariamente pela sua satisfação²³.

A novidade passa pela aplicação do regime juslaboral às situações de transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, o transmitente responderá solidariamente pelos créditos dos trabalhadores vencidos à data da transmissão durante os dois anos subsequentes, com a cominação da transferência dos contratos de trabalho e respetivos direitos adquiridos dos trabalhadores para o adquirente, permanecendo todos estes aspetos da relação laboral preservada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código do Trabalho consagra, no artigo 347.º, o princípio da intangibilidade dos contratos de trabalho, o que significa que a declaração judicial de insolvência não determina *ipso iure* a cessação dos mesmos, devendo, portanto, serem asseguradas pelo Administrador da Insolvência as obrigações decorrentes de cada contrato de trabalho.

Todavia, entendemos que este princípio acaba por ser mais uma exceção do que propriamente uma regra, desde logo porque, e raras não são as vezes, a empresa efetivamente encerra a sua atividade após o pedido de insolvência, colocando em causa a segurança no trabalho e até mesmo o direito ao trabalho, pelo que, independentemente da cessação do contrato de trabalho, é posto ainda em risco o direito à retribuição, direito esse constitucionalmente consagrado no artigo 59.º, n.º 1, al. a), da CRP, possuindo, ao mesmo tempo, o Administrador da Insolvência a prerrogativa de dispensar alguns dos trabalhadores que sejam considerados dispensáveis ao normal funcionamento laboral da empresa.

Perante a manutenção da empresa, os trabalhadores vêm os respetivos contratos de trabalho inalterados, porém, é permitido ao Administrador da Insolvência proceder ao despedimento de alguns trabalhadores que sejam entendidos como dispensáveis para a continuação e para o normal funcionamento da empresa, conforme prevê o artigo 347.º, n.º 2, do CT, assim como também é permitida a contratação de novos trabalhadores, de acordo com o artigo 55.º, n.º 4, do CIRE.

²³ Neste sentido cfr. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro – Lições de Direito do Trabalho. 11.ª ed. Coimbra: Almedina, 2021. ISBN 978-989-40-0036-5, p. 241.

Por um lado, no que concerne à dispensa de trabalhadores, consideramos que estamos perante a existência de uma nova causa de cessação do contrato de trabalho, que obedecerá ao regime do despedimento coletivo, ainda que adaptado, enquadrando-se nas formas especiais de cessação do contrato de trabalho, consagradas no artigo 340.º do CT.

Por outro lado, no que diz respeito à possibilidade de contratação de novos trabalhadores, os novos contratos terão de ser celebrados a termo seja este certo ou incerto, visto se tratar de uma tarefa ocasional; além disso são abrangidos por um regime especial de caducidade, derivado do facto de caducarem com o encerramento definitivo da empresa ou, salvo convenção em contrário, com a sua transmissão, o que nos leva a concluir que estes novos contratos de trabalho revestem um carácter precário quando confrontados com o regime comum de caducidade.

No que se refere à possibilidade de encerramento definitivo, naturalmente, os contratos de trabalho cessam, surgindo então uma causa especial de cessação do contrato de trabalho desencadeada pelo processo de insolvência, aplicando-se, contudo, igualmente o procedimento aplicável ao despedimento coletivo, consagrado nos artigos 360.º e ss., do CT, sem prejuízo das devidas adaptações.

Finalmente, quando os credores decidem pela transmissão da empresa, opera-se automaticamente a transmissão da posição jurídica do empregador para o adquirente, tal como dispõe o artigo 285.º do CT, o que significa que se transmitem de igual modo os contratos de trabalho, com o objetivo de salvaguardar os postos de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro – *Lições de Direito do Trabalho*. 11.ª ed. Coimbra: Almedina, 2021. ISBN 978-989-40-0036-5.

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 21.ª ed. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN 978-989-40-0379-3.

FERNANDES, Luís A. Carvalho – Efeitos da declaração de insolvência no contrato de trabalho segundo o Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas in *Colectânea de Estudos sobre a Insolvência*. Lisboa: Quid Juris, 2009. ISBN 978-972-724-447-8.

LEITÃO, Luís de Menezes – As repercussões da Insolvência no Contrato de Trabalho in *Estudos em Memória do Professor Doutor José Dias Marques*. Coimbra: Almedina, 2007. ISBN 978-972-40-2952-8, p. 699.

MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho a Termo*. Porto: Imoedições, 2015. ISBN 978-989-84-1422-9, p.251.

MONTEIRO, Leonor Pizarro – *O Trabalhador e a Insolvência da Entidade Empregadora*. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-972-40-6409-3.

RAMALHO, Maria do Rosário - Tratado de Direito do Trabalho: Parte II - Situações laborais individuais, 8.^a ed. Coimbra: Almedina, 2018. ISBN 978-972-40-9855-5.

_____ – Aspectos Laborais da Insolvência in *Estudos em Memória do Professor Doutor José Dias Marques*. Coimbra: Almedina, 2007. ISBN 978-972-40-2952-8.

VASCONCELOS, Joana – Insolvência do Empregador e Contrato de Trabalho in *Estudos em homenagem do Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. ISBN 978-972-32-1747-6.

JURISPRUDÊNCIA (FONTE: WWW.DGCI.PT)

Supremo Tribunal de Justiça, acórdão de 28 de setembro de 2017, processo n.º 1335/13.8TTTCBR.C1.S1.

Tribunal da Relação de Lisboa, acórdão de 01 de outubro de 2019, processo n.º 22414/16.4T8LSB-K.L1-1