

Transmissão de estabelecimento e direitos dos trabalhadores

Por LUÍS MIGUEL MONTEIRO



Sócio da MLGTS do departamento de laboral e segurança social

Desde 1937, a lei portuguesa tem-se empenhado na proteção das relações de trabalho perante a mudança de titularidade das organizações nas quais aquelas se desenvolvem, afirmando, por modos sucessivamente complexos, o princípio de que os trabalhadores acompanham o estabelecimento, pelo que a alienação deste, por trespasse ou outro negócio com efeito idêntico, não pode dar causa à cessação dos respetivos contratos de trabalho.

Preocupação idêntica revelou o legislador comunitário que em 1977, consagrou a regra da conservação dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de estabelecimento, empresa ou parte de um destes.

Em 2018 e por influência de operação concreta que conheceu larga publicidade, o parlamento português decidiu reformular o regime jurídico dos efeitos laborais da transmissão de estabelecimento, alterando de modo significativo as soluções previstas no Código do Trabalho, cuja configuração era claramente tributária de Diretiva Comunitária de 2001.

Numa síntese incompleta, as mudanças incidiram sobre o conceito operativo de unidade económica, os deveres de informação e consulta dos trabalhadores e respetivas estruturas representativas, o direito de oposição daqueles ao efeito translativo da posição de empregador naturalmente associado à transmissão do estabelecimento e a faculdade de resolução do contrato de trabalho no contexto da transmissão.

As alterações sugerem alguma desconfiança do legislador nacional quanto ao efeito subjetivo nas relações de trabalho – no sentido de mudança do sujeito empregador – da alienação do estabelecimento. Sendo legítima, a opção parece todavia propiciar resultados contrários ao propósito de proteção dos trabalhadores que a inspirou, para além de consagrar soluções pouco congruentes com outros dados normativos e de apresentar aspetos de discutível compatibilidade com o Direito Comunitário.

ALGUNS EXEMPLOS, APENAS.

A unidade económica passa agora a ter natureza produtiva e autonomia técnico-organizativa, devendo manter identidade própria na transmissão. Aos novos elementos que integram a previsão da norma deve estar associado sentido próprio, inovador, sob pena da alteração ser inútil. **Cria-se assim a dúvida sobre que requisitos adicionais serão de convocar para que o estabelecimento ou parte dele seja uma unidade económica e se, no percurso, transações que o regime comunitário aproveitaria serão deixadas de fora.** Certo é que assim se fornecem argumentos a quem pretenda descaracterizar o estabelecimento ou a sua transmissão, mesmo perante o interesse dos trabalhadores em manter inalteráveis as anteriores funções e postos de trabalho.

O anterior titular da unidade económica passa a ser responsável durante dois anos pelos créditos emergentes do contrato de trabalho vencidos até à data da alienação daquela. Mantendo-se a regra geral de prescrição, isto significa que o trabalhador que resolva o contrato com fundamento na transmissão, que desse modo recusa, terá o empregador como responsável pelos créditos e um ano para os reclamar. **Já aquele que aceita acompanhar o estabelecimento dispõe da faculdade de exigir créditos ao antigo ou ao novo empregador, durante dois anos.**

Mais ainda, há responsabilidade solidária do transmitente pelos encargos sociais vencidos até à transmissão. Porque solidária, a responsabilidade é necessariamente plural, o que parece significar que também o adquirente fica obrigado a responder perante a segurança social por dívidas anteriores à sua aquisição do estabelecimento. Nenhuma regra previdencial o prevê.

Por último, o trabalhador pode recusar-se a “acompanhar” o estabelecimento desde que,

“O anterior titular da unidade económica passa a ser responsável durante dois anos pelos créditos emergentes do contrato de trabalho vencidos até à data da alienação daquela”.

entre outros, a política de organização do trabalho do adquirente não lhe mereça confiança. Se o fizer e o facto for contraditado, como examinará o tribunal este estado de alma? E se a oposição do trabalhador for recusada, o respetivo contrato estará em vigor com o adquirente do estabelecimento ou terá cessado, sem direito a indemnização? Dúvidas indesejadas num regime tão importante. ●