



Por Henrique Cruz*

Desafios nas transmissões de estabelecimento

I – Enquadramento

O universo jus-laboralista português tem, recentemente, vindo a debater o regime de transmissão de estabelecimento, que tem sido motivado por uma multiplicidade de fatores, desde logo: (i) a alteração às normas legais reguladoras deste regime em abril de 2021 e (ii) a incerteza causada na situação jurídica das empresas e dos trabalhadores.

O regime da transmissão de estabelecimento foi introduzido no ordenamento jurídico português em 2003, com objetivo de clarificar os direitos e obrigações dos trabalhadores e dos empresários quando se verifique a transmissão de empresas ou estabelecimentos, e, consequentemente, garantir a segurança na sua atuação jurídica.

Atualmente, o regime da transmissão de estabelecimento, previsto no Código do Trabalho, determina a obrigatoriedade do adquirente da titularidade de uma empresa ou estabelecimento assumir a posição de entidade empregadora nos contratos de trabalhos dos trabalhadores dessa empresa ou afetos ao estabelecimento transmitido.

Se, à partida, as referidas normas se afiguram de fácil apreensão, o que se denota do dia a dia empresarial é que, passadas quase duas décadas da aplicação do regime da transmissão de estabelecimento em Portugal, verifica-se, ainda, um relativo grau de incerteza na interpretação e aplicação das suas normas, em especial,

nos casos em que uma empresa deixa de prestar serviços a um determinado cliente, na sequência de adjudicação, por este, dos mesmos serviços a outra empresa.

Face a esta incerteza, tanto as associações empresariais como as associações sindicais, em particular no setor da segurança privada e das limpezas, lograram, através da celebração de Convenções Coletivas de Trabalho, apresentar soluções para esta problemática. Contudo, tais soluções apenas abrangem parte das empresas e dos trabalhadores que se deparavam com situações que se podem qualificar como uma transmissão de estabelecimento.

A Assembleia da República veio tentar dar uma resposta mais abrangente, tendo publicado, em abril de 2021, a Lei n.º 18/2021, de 8 de abril, a qual prescreve que o regime de transmissão de estabelecimento é aplicável “a todas as situações de transmissão de empresa ou estabelecimento por adjudicação de contratação de serviços que se concretize por concurso público ou por outro meio de seleção, no setor público e privado, nomeadamente à adjudicação de fornecimento de serviços de vigilância, limpeza, transportes (...)”.

II – As consequências práticas

Feito este enquadramento, importa saber quais são as consequências para os trabalhadores quando o cliente decide pôr termo ao contrato com uma empresa, procedendo, de

seguida, à contratação de uma nova empresa que assegure os mesmos serviços que a anterior empresa. Em especial, é a nova empresa prestadora de serviços obrigada a admitir ao seu serviço os trabalhadores da anterior empresa que prestavam trabalho no estabelecimento do cliente?

Pense-se no exemplo do vigilante que presta as suas funções profissionais num centro comercial e que é informado que o seu empregador será, a partir de uma determinada data, substituído por outra empresa naquele local. Ou um trabalhador de limpezas que todos os dias vai prestar o seu trabalho a um cliente da sua entidade empregadora e que é lhe transmitido que esse cliente decidiu contratar uma outra empresa para a prestação de serviços de limpeza. Deve a nova empresa ser obrigada a admitir ao seu serviço o vigilante ou o trabalhador das limpezas?

Da perspectiva empresarial, a não obrigação de admissão dos trabalhadores assume-se como a solução preferencial, na medida em que permite à nova empresa prestadora de serviços reter uma maior independência na determinação e composição dos seus meios humanos. Contudo, o exato oposto se pode dizer relativamente à posição dos trabalhadores. A não admissão dos trabalhadores na estrutura da nova empresa implica, usualmente, a alteração do seu local de trabalho, bem como, nos casos dos trabalhadores contratados a termo, a cessação do seu contrato de trabalho.

III – O entendimento jurisprudencial

Face aos entendimentos e interesses opostos dos sujeitos jurídicos, os tribunais têm, nos últimos anos, sido chamados a pronunciar-se sobre estas questões.

Numa decisão proferida no Acórdão de 19 de outubro de 2017, o Tribunal de Justiça da União Europeia procurou determinar quais os elementos essenciais que deverão estar reunidos para que, na atividade de segurança privada, se considere que se está perante uma transmissão de estabelecimento e, conseqüentemente, se deva concluir pela obrigação de admissão dos trabalhadores pela nova empresa. No referido acórdão, foram identificados elementos de várias naturezas, sendo de destacar o entendimento de que apenas se estará perante uma transmissão de estabelecimento, se essa transmis-

são for acompanhada da transmissão de bens materiais utilizados pela anterior empresa para nova empresa prestadora de serviços.

Este entendimento, que tem sido seguido pelos tribunais portugueses, é um catalisador de situações verdadeiramente arbitrárias, dado que os trabalhadores poderão ver a sua situação laboral profundamente alterada pelo mero facto da sua entidade empregadora, ou do cliente titular do estabelecimento onde prestam o seu trabalho, providenciarem, ou não, meios materiais acessórios ao desempenho das suas funções profissionais.

Não obstante as mencionadas decisões judiciais terem sido proferidas em processos relativos à atividade de segurança privada, este entendimento será igualmente aplicável ao setor das limpezas, dado que também nesta atividade não se verifica, na

maioria das vezes, a transmissão de bens materiais entre empresas que se sucedem num determinado estabelecimento.

Assim, e tendo em conta a reflexão exposta, surge como inevitável e como uma questão premente encontrar uma solução unitária para esta problemática e que tenha como principal prioridade dotar as empresas e os trabalhadores de uma previsibilidade e de um claro conhecimento da sua situação jurídica. Só assim se permitirá que os agentes económicos possam prosseguir a sua atividade comercial com um elevado grau de segurança, princípio fundamental para o desenvolvimento do tecido empresarial português. ■

*Advogado da Teresa Patrício & Associados
Email hc@tpalaw.pt

PUB

TRADUÇÃO

Bienes Gananciales
Alienação ENAJENACIÓN
ORÇAMENTO Presupuesto
LUCRO BENEFICIO
Informe
Testemunha TESTIGO
Qualidade Calidad
PROCESAL TRADUÇÃO
Relatório Informe
vacaciones

TRADUCCIÓN

ORÇAMENTO Presupuesto
FÉRIAS vacaciones
Registro criminal
CERTIFICADO DE PENALES
BENS ADQUIRIDOS
Bienes Gananciales
Alienação ENAJENACIÓN



Câmara de Comércio e Indústria
Luso Espanhola

SERVIÇO DE TRADUÇÃO CERTIFICADA E INTÉRPRETE
SERVICIO DE TRADUCCIÓN CERTIFICADA E INTÉRPRETE

Avenida Marquês de Tomar, nº 2, 7º andar - 1050-155 LISBOA

Telefone 213509310 Fax 213526333

jniето@ccile.org; smarques@ccile.org