

# TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO: QUEM PAGA O QUÊ AOS TRABALHADORES?

**“Infelizmente temos assistido a um acréscimo de litigância nos Tribunais portugueses, em que os trabalhadores que viram o seu contrato transmitido não receberam os respetivos subsídios (ou parte deles), nem da sua anterior entidade empregadora, nem da atual”**

**Catarina Correia Soares**

Advogada coordenadora de Laboral da Lopes Barata & Associados



Atualmente o regime da transmissão de empresa ou estabelecimento é aplicável às situações de adjudicação de contratação de serviços por concurso público, determinando que a empresa que ganha o concurso, e a quem são adjudicados os serviços anteriormente exercidos por outra empresa, adquire a posição de emprega-

dora nos contratos dos trabalhadores que prestavam funções naquelas instalações.

Pretende-se, por esta via, a proteção dos postos de trabalho e a segurança no emprego, sendo assegurada aos trabalhadores a manutenção de todos os direitos contratuais, nomeadamente retribuição, antiguidade e benefícios sociais adquiridos.

Quanto ao pagamento dos créditos laborais aos trabalhadores, a Lei dispõe que a empresa que perde o concurso responde solidariamente pelos créditos que se venceram até à data da transmissão. Estamos a falar, em particular, dos subsídios de férias e de Natal, do gozo de férias, crédito de horas de formação, trabalho suplementar e outras prestações remuneratórias em dívida.

Infelizmente temos assistido a um acréscimo de litigância nos Tribunais portugueses, em que os trabalhadores que viram o seu contrato transmitido não receberam os respetivos subsídios (ou parte deles), nem da sua anterior entidade empregadora, nem da atual.

Urge, pois, regular estas situações e clarificar a quem cabe efetuar estes pagamentos e em que momento temporal. Lamentamos que a recente alteração ao Código do Trabalho não tenha incidido também neste regime, uma vez que o aumento significativo dos litígios nesta matéria da transmissão de estabelecimento já justificava a intervenção legislativa.

Defendemos que a solução mais equilibrada para as empresas e que melhor asseguraria os direitos dos trabalhadores, seria tratar a transmissão de estabeleci-

mento como uma cessação de contrato (apenas para efeitos do pagamento dos créditos laborais devidos, entenda-se).

Assim, a empresa transmitente, à data da transmissão, deveria liquidar aos seus (ainda) trabalhadores todos os créditos devidos pela prestação de trabalho ocorrida até àquele momento, bem como os demais créditos vencidos que se encontrassem em mora. A empresa adquirente ficaria responsável pelo pagamento de todos os créditos relativos à prestação de trabalho que ocorresse a partir da data da transmissão.

Apesar de não se avizinhar uma nova alteração do Código do Trabalho nesta matéria, parece-nos que a solução ora proposta poderia, ainda assim, ser regulada no âmbito da contratação coletiva, ou até mesmo no próprio procedimento de concurso público.

Desta forma, todos ficariam a saber com o que contavam: o que teriam a pagar e quando. As empresas adjudicatárias, vencedoras do concurso, ficariam com a sua responsabilidade bem definida e já saberiam de antemão que, quando cessar o contrato que lhes foi adjudicado, e transmitirem a sua posição de empregadora a outra empresa, terão de proceder ao fecho de contas com os seus trabalhadores, e assim sucessivamente.

Conseguiríamos, por esta via, uniformizar os procedimentos inerentes à transmissão do estabelecimento, no que concerne aos pagamentos dos créditos laborais, através de uma solução justa e equitativa para as empresas, e que acautela os direitos e garantias dos trabalhadores. ■