

# Trabalho não é mercadoria (*labour is not a commodity*)

Acórdão do TRE de 27 de maio de 2021

Num caso de transmissão de um estabelecimento em que não foi dada à trabalhadora qualquer informação acerca da alteração da sua entidade empregadora, o Tribunal da Relação de Évora decidiu que aquela tinha direito a resolver o seu contrato de trabalho com justa causa – e de auferir a respetiva compensação - com fundamento na falta de confiança na política de organização de trabalho da adquirente do estabelecimento. A decisão do coletivo de juízes é datada de maio deste ano, condena ambas as entidades (transmitente e adquirente do estabelecimento) a pagar a compensação à trabalhadora, e integra na noção de “falta de confiança” as situações em que as informações legalmente exigíveis não são veiculadas aos trabalhadores “transmitidos”.

Em maio de 1944, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reunida em Filadélfia, reafirmou, sob a forma de Declaração, um dos seus princípios fundamentais: o trabalho não é uma mercadoria.

Com base naquele princípio, consagraram-se diversos direitos dos trabalhadores, designadamente nos casos de transmissão de empresas, estabelecimentos ou unidades económicas.

Em Portugal, não só está previsto o direito a que os contratos de trabalho continuem em vigor no caso de transmissão de uma empresa ou estabelecimento, como, desde a publicação da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, o trabalhador passou a poder opor-se à transmissão do seu contrato de trabalho sempre que (i) a transmissão lhe cause “prejuízo sério”, ou (ii) exista “falta de confiança do trabalhador na política de organização do trabalho da empresa adquirente”.

Em alternativa à mera oposição à transmissão - que vai obstar à transmissão da posição do empregador - o trabalhador pode resolver o seu contrato de trabalho com justa causa, o que lhe confere o direito a uma compensação igual à que receberia se tivesse sido sujeito a despedimento coletivo.

O Código do Trabalho obriga ao cumprimento do dever de informação sobre a data e motivos da transmissão, as consequências e as medidas projetadas em relação aos trabalhadores e o conteúdo do contrato de transmissão, prevendo-se ainda um dever de confidencialidade para quem obtenha estas informações.

Trabalhadores e empresas podem fazer intervir a Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”), caso tal se revele necessário para obter um acordo sobre as medidas a aplicar aos primeiros, na sequência da transmissão.

No caso dos autos, a trabalhadora de uma lavandaria foi informada que a empresa iria passar a trabalhar mais dias (*in casu*, aos Sábados) e que iria passar a funcionar também como atelier de costura. A informação foi verbal e posterior à transmissão do estabelecimento.

Transmitente e adquirente não cumpriram, pois, qualquer das obrigações de informação e consulta prévias à transmissão e previstas nos artigos 285.º e 286.º do Código do Trabalho – comportamento que consubstancia, desde logo, um ilícito contraordenacional grave.

Ora, desde a publicação da já referida Lei n.º 14/2018 – que alterou o Código do Trabalho pela décima terceira vez – que os Tribunais e a Doutrina têm vindo a discutir a amplitude do conceito de “falta de confiança na política de organização do trabalho do adquirente”. A discussão tem uma importância assinalável, uma vez que delimita as situações em que o trabalhador se pode opor à transmissão, por um lado, ou fazer cessar o seu contrato de trabalho com justa causa por outro lado – como aconteceu, neste caso.

Em Guimarães, o Tribunal da Relação (em Acórdão datado de 7 de maio de 2020), decidiu que a “confiabilidade na política de organização de trabalho da empresa adquirente” deveria ser apreciada não de um ponto de vista subjetivo, mas objetivo, com base em factos concretos que a demonstrem, “tendo em conta a perspetiva de um trabalhador médio, possuidor dos conhecimentos e na concreta situação do trabalhador em causa”.

Os juízes daquela Relação exigiram, pois, a indicação concreta dos motivos justificativos da mencionada “falta de confiança” do trabalhador – indicação essa que Autores como Leal Amado consideraram já impossível, uma vez que a “confiança” (ou a falta dela) se adquire com base num sentimento, ou crença, insuscetível de demonstração

Já a Relação de Évora, ao que parece, foi menos exigente no que respeita ao preenchimento da norma legal, entendendo que o desconhecimento dos factos (neste caso, dos factos relacionados com a operação) é precisamente (para além de ilegal) o fundamento último que motiva a desconfiança.

Quer se considere excessiva, quer se apelide de ponderada, certo é que a Decisão de Évora será decerto tida em conta pelas primeiras instâncias pelo que, também por isso, em caso de transmissão de estabelecimento, as empresas devem rodear-se de todas as cautelas, especialmente no que se refere ao cumprimento dos deveres de informação para com os seus trabalhadores, evitando, deste modo, contingências perfeitamente desnecessárias.

**Inês Coelho Simões**  
Partner