



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Da responsabilidade por créditos emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, no âmbito de coligações societárias internacionais

Tese apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre em Direito (área de especialização em Direito do Trabalho)

Por Rui Miguel Lopes Loureiro

Sob orientação da Senhora Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Faculdade de Direito | Escola do Porto

Maio de 2017

À minha Família, pelo apoio incondicional.

“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais,
na medida de sua desigualdade.”

Aristóteles

384 a.C.

AGRADECIMENTOS

A elaboração da presente dissertação de mestrado contou com o apoio e incentivos determinantes da parte de diversas pessoas, às quais expresso o meu profundo agradecimento.

À Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho pela sua orientação, pelo total apoio e disponibilidade, pelos conhecimentos que através dos seus ensinamentos pude adquirir, pelas opiniões e críticas que me permitiram melhorar este trabalho e ainda pelo rigor e exigência que em muito promove o desenvolvimento do mestrando enquanto jurista.

A todos os meus Professores do Mestrado em Direito (área de especialização em Direito do Trabalho) pela UCP, Centro Regional do Porto, pela qualidade científica e pedagógica com que lecionaram as diversas disciplinas do programa, mas também pela disponibilidade e empenho em dar um contributo o mais enriquecedor possível para a formação dos mestrandos.

Aos meus colegas de profissão, pelas diversas reflexões conjuntas sobre o tema da responsabilidade por créditos laborais no contexto das empresas multinacionais.

À minha família, em especial à minha Filha e à minha Mulher, pois sem o seu apoio e compreensão não teria sido possível frequentar as aulas nem elaborar esta dissertação de mestrado.

Resumo

A presente dissertação procura indagar as possibilidades de aplicação do regime de responsabilidade solidária previsto no art. 334.º do Código do Trabalho às coligações societárias internacionais. Os contributos da doutrina e da jurisprudência que tivemos oportunidade de estudar permitem-nos concluir que a atual solução legal padece de várias insuficiências. Algumas delas parecem colidir com a *ratio legis* do próprio regime jurídico e até com alguns princípios constitucionais e de Direito da União Europeia.

Abstract

This thesis aims to investigate the possibilities of applying the joint liability provided in art. 334.º of the Labor Code to international affiliated companies. The contributions of the doctrine and jurisprudence that we have studied allow us to conclude that the current legal solution has several shortcomings. Some of them seem to conflict with the *ratio legis* of the legal regime itself and even with some constitutional principles and European Union law.

Palavras-chave

Responsabilidade solidária; créditos laborais; garantia patrimonial; grupos de sociedades; sociedades coligadas; direção unitária da sociedade dominante; âmbito subjetivo; âmbito espacial.

Keywords

Joint liability; employment claims; chose in action; corporate groups; affiliated companies; dominant company's unitary management; subjective scope; space scope.

ÍNDICE

ABREVIATURAS E SIGLAS	08
INTRODUÇÃO	09
1. Escolha do tema	09
2. Delimitação do objeto de estudo	09
3. Apresentação dos problemas e objetivos a atingir	10
4. Metodologia	11
CAPÍTULO I – SOCIEDADES COLIGADAS	12
1. Noção	12
2. Âmbito formal de aplicação	12
3. Âmbito espacial de aplicação	13
4. Projeções juslaborais nas sociedades coligadas	17
CAPÍTULO II – O REGIME DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA	
DO ART. 334.º DO CT	20
1. Reforço da garantia de cumprimento de créditos laborais	20
2. Responsabilidade solidária	21
3. Pressupostos	23
4. Efeitos da cessação da coligação societária	26
5. Direito de regresso	27
6. Concorrência de regimes: art. 334.º do CT e art. 501.º do CSC	28
7. Âmbito subjetivo de aplicação	30
8. Âmbito espacial de aplicação	33
CAPÍTULO III – APLICAÇÃO DO ART. 334.º DO CT ÀS COLIGAÇÕES	
SOCIETÁRIAS INTERNACIONAIS	36
1. Empregador português e sociedade dominante estrangeira	36
1.1 Ac. TC n.º 227/2015	36
1.1.1 Em defesa da exclusão da responsabilidade solidária	37
1.1.2 Em defesa da responsabilidade solidária	38
1.1.3 Fundamentação do TC	40

1.1.4 Declarações de votos de vencido	42
2. Empregador estrangeiro e sociedade dominante portuguesa	45
CONCLUSÕES	48
JURISPRUDÊNCIA CITADA	52
BIBLIOGRAFIA	53

ABREVIATURAS E SIGLAS

Ac.	Acórdão
ACE	Agrupamento complementar de empresas
AEIE	Agrupamento europeu de interesse económico
art. (arts.)	Artigo(s)
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPT	Código de Processo do Trabalho
CSC	Código das Sociedades Comerciais
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DUE	Direito da União Europeia
EIRL	Estabelecimento individual de responsabilidade limitada
ET	Estatuto de los Trabajadores
LAT	Lei dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (Lei nº 98/2009 de 4 de setembro)
MP	Ministério Público
nº (nºs)	Número(s)
RDES	Revista de Direito das Sociedades
ss	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TJ	Tribunal de Justiça
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TRP	Tribunal da Relação do Porto
TRE	Tribunal da Relação de Évora
UCP	Universidade Católica Portuguesa
UE	União Europeia
v.g.	<i>Verbi gratia</i> (por exemplo)
vol.	Volume

INTRODUÇÃO

1. Escolha do tema

A presente dissertação de mestrado tem como objeto de estudo a responsabilidade por créditos emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, no âmbito de coligações societárias internacionais.

No âmbito da internacionalização dos seus negócios, os grupos empresariais portugueses optam frequentemente por criar sociedades comerciais no estrangeiro. A partir daí constituem-se relações de coligação societária entre sociedades de direito português e sociedades de direito estrangeiro, geralmente dominadas por uma outra sociedade com sede em Portugal ou no estrangeiro.

Deste contexto de coligações intersocietárias emanam projeções juslaborais de enorme relevância na conformação das relações laborais individuais, nem sempre isentas de dúvidas. Para esta incerteza concorre o facto de o Direito do Trabalho ter sido edificado na sua dogmática a partir do conceito de empresa individual.

A proliferação dos grupos multinacionais portugueses, aliada à relevância da garantia dos créditos laborais, permitiu-nos reconhecer a importância deste tema, ao mesmo tempo que despertou o nosso interesse em estudá-lo no âmbito da dissertação do Mestrado em Direito.

2. Delimitação do objeto de estudo

Neste estudo debruçar-nos-emos sobre as possibilidades de aplicação do regime de responsabilidade solidária previsto no art. 334.º do CT aos contratos de trabalho executados no seio de coligações societárias internacionais.

Recortando um pouco mais o objeto de estudo, consideraremos duas hipóteses distintas de relações internacionais de coligação societária.

Na primeira hipótese analisaremos uma coligação societária que terá um empregador sediado em Portugal e a respetiva sociedade dominante sediada no

estrangeiro. Neste caso, consideraremos um trabalhador de nacionalidade portuguesa, um contrato de trabalho celebrado e executado em Portugal.

Na segunda hipótese o empregador terá sede no estrangeiro e a respetiva sociedade dominante terá sede em Portugal. Continuaremos a ter um trabalhador português, mas o contrato de trabalho será celebrado e executado no estrangeiro.

3. Apresentação dos problemas e objetivos a atingir

A problematização da investigação pode resumir-se a quatro questões cujas respostas poderão descortinar aspetos importantes do regime jurídico da responsabilidade por créditos emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, aplicável às situações laborais individuais nos grupos multinacionais de sociedades.

A primeira interrogação é a questão de saber se a restrição imposta pelo nº 2 do art. 481.º do CSC excluiu a aplicação do art. 334.º do CT a toda a coligação que detenha uma sociedade com sede no estrangeiro, ou se se deverá fazer uma interpretação restritiva, aplicando-se este regime de tutela sempre que as sociedades coligadas intervenientes tiverem sede em Portugal.

Através da segunda questão pretendemos indagar se o trabalhador está impossibilitado de reclamar os seus créditos laborais junto da sociedade dominante estrangeira através do art. 334.º do CT, ou se, por outro lado, tal pretensão pode obter provimento em certas circunstâncias.

A terceira questão diz respeito à possibilidade de o art. 334.º ser aplicado a uma coligação societária em que a única conexão com a ordem jurídica portuguesa é o facto de a sociedade dominante ter sede em Portugal.

Por último, numa quarta questão indagamos se existem atualmente insuficiências na regulamentação da responsabilidade solidária do art. 334º do CT no âmbito de coligações societárias internacionais e, em caso afirmativo, quais as perspetivas de evolução, atentos os contributos da doutrina e da jurisprudência sobre esta matéria.

4. Metodologia

Como *metodologia de investigação* para a elaboração da presente dissertação, começámos por pesquisar na doutrina portuguesa a dogmática e os regimes jurídicos relacionados com a problematização da tese.

De seguida, estudámos a jurisprudência nacional que sobre o tema conseguimos identificar. A tendência das decisões dos tribunais portugueses permitiu-nos efetuar notáveis progressos na compreensão da multiplicidade de questões que se podem colocar nesta investigação.

Num terceiro momento recorreremos ao direito comparado, tendo como desiderato procurar na doutrina juslaboral espanhola, francesa e italiana contributos pertinentes para atingir os objetivos referidos no ponto anterior. A escolha desta doutrina estrangeira teve como principal preocupação analisar ordenamentos jurídicos de matriz romano-germânica, dada a proximidade com o ordenamento jurídico português,

Por último, e como corolário da dissertação, tentámos fazer uma síntese integradora da doutrina e jurisprudência estudadas, procurando retirar conclusões que respondam razoavelmente à problematização da tese, sem deixar de expor a nossa análise crítica.

CAPÍTULO I – SOCIEDADES COLIGADAS

1. Noção

Da análise do Título VI do CSC ressalta que a lei não fixa uma noção jurídica de sociedades coligadas, optando antes pela técnica legiferante da tipificação. Tal como explica ENGRÁCIA ANTUNES¹ “o conceito de *sociedade coligada* engloba todas aquelas situações de coligação entre sociedades comerciais que sejam subsumíveis num dos quatro tipos de relações taxativamente previstas no art 482.º do CSC”.

O artigo 481.º do CSC impõe dois requisitos cumulativos na *fattispecie*. Assim, por um lado só são admitidas relações de coligação societária entre sociedades anónimas, sociedades por quotas ou sociedades em comandita por ações (artigo 481.º, nº 1, do CSC). Por outro lado, o regime jurídico das sociedades coligadas apenas se aplica às sociedades comerciais com sede em Portugal, exceto para os efeitos previstos no nº 2 do art.481 do CSC.

2. Âmbito formal de aplicação

Alguma doutrina² entende que a opção legislativa de excluir do regime jurídico das sociedades coligadas as relações que incluam sociedades em nome coletivo e em comandita simples, sociedades civis e empresas não societárias (nomeadamente empresários em nome individual, EIRL, ACE, AEIE, cooperativas), tem a vantagem de conferir “uma maior segurança ou certeza jurídica na aplicação dos comandos da lei”³.

Contudo, a mesma doutrina critica a opção do legislador pelo facto de a autolimitação do âmbito formal contrariar a *ratio legis* subjacente ao regime especial das sociedades coligadas. O sentido geral das sociedades coligadas é “o de um direito protetor das sociedades-filhas (*participada, dependente, subordinada ou totalmente dominada*), bem assim como dos respetivos sócios minoritários e credores sociais, cuja posição jurídica possa resultar afetada pela criação ou pela manutenção de uma relação de coligação com outras entidades”. Destarte, os riscos que importa acautelar (*v. g.*, direção unitária exercida por um ente societário que prossegue interesses do grupo de empresas,

¹ ENGRÁCIA ANTUNES, 2002a: 279.

² ENGRÁCIA ANTUNES, 2002b: 96.

³ ANTUNES – Ob. cit. 2002b: 97.

por vezes distintos dos interesses individuais de uma dada sociedade coligada) tanto se verificam nas coligações baseadas em sociedades comerciais de capitais como nas coligações que possam integrar sociedades comerciais de pessoas, sociedades civis e empresas não societárias.

Paradoxalmente, como alerta ENGRÁCIA ANTUNES, a autolimitação do âmbito subjetivo abre caminho a que os grupos de empresas escapem à *ratio legis* do regime das sociedades coligadas. Basta que uma das sociedades intervenientes adote uma forma jurídica excluída pelo n.º 1 do art. 481.º do CSC, para evitar a aplicação do regime de responsabilidade solidária previsto no art. 501.º do CSC.

3. Âmbito espacial de aplicação

O proémio do n.º 2 do art. 481.º consagra como segundo pressuposto de aplicação do regime jurídico das sociedades coligadas, a obrigatoriedade de estas terem a sua sede em Portugal. Trata-se de uma norma autolimitada⁴ que exclui daquele regime os entes societários sediados no estrangeiro, independentemente de resultado diverso que pudesse decorrer das regras de direito internacional privado.

Em relação a esta opção legislativa, ENGRÁCIA ANTUNES⁵ chama a atenção para o facto de se ter excluído “um significativo e cada vez mais importante setor do mundo vivo das coligações intersocietárias, que contende com os chamados *grupos multinacionais de sociedades*”. O Autor entende que o legislador teve como objetivo permitir uma reflexão crítica *de jure constituendo* sobre o tema. Outra parte da doutrina⁶ entende que o âmbito territorial autolimitado pode ter subjacente o objetivo de favorecer o investimento estrangeiro em Portugal, na medida em que se afastam certos riscos das empresas estrangeiras, nomeadamente pelas dívidas e perdas das sociedades portuguesas dominadas. Acompanhamos ambas posições doutrinárias e acrescentaríamos (apesar de julgarmos que está inerente ao pensamento destes Autores) o objetivo de salvaguardar a

⁴ Segundo LIMA PINHEIRO, 2009: 243, uma norma autolimitada é “uma norma material que, apesar de incidir sobre situações reguladas pelo Direito Internacional Privado, tem uma esfera de aplicação no espaço diferente da que resultaria da atuação do sistema de Direito de Conflitos.” Corroborando esta ideia, ANTUNES – Ob. cit. 2002b: 106, classifica a natureza da norma contida no n.º 2 do art. 481.º do CSC como *norma material espacialmente autolimitada*, no sentido em que afasta a regra de conflitos contida no art. 3.º do CSC, segundo a qual as sociedades comerciais “têm como lei pessoal a lei do Estado onde se encontra situada a sede principal e efetiva da sua administração”.

⁵ ANTUNES – Ob. cit. 2002b: 105.

⁶ PAULO PICHEL, 2014: 257, RUI PEREIRA DIAS, 2014a: 37 e RUI PEREIRA DIAS, 2014b: 415.

segurança ou certeza jurídica, o que aliás já tinha sido referido por ENGRÁCIA ANTUNES a propósito do âmbito formal de aplicação do regime.

ENGRÁCIA ANTUNES considera ainda que o legislador societário incorreu numa contradição com a *ratio legis* do regime jurídico das sociedades coligadas. Como salienta o Autor, apenas razões especiais ligadas à concretização da *razão de ser* de um instituto jurídico ou de uma norma justificam que o legislador delimite o seu âmbito territorial em sentido diverso daquele que resultaria da norma de conflitos. Porém, considera que a autolimitação espacial não prossegue o objetivo de proteção das sociedades-filhas, nem tão pouco dos sócios minoritários ou dos credores sociais. Com efeito, se as sociedades dominantes sediadas no estrangeiro escapam ao mecanismo de responsabilidade solidária previsto no art. 501.º do CSC, ficam as respetivas sociedades dependentes e credores sociais desprotegidos, pois paradoxalmente estão sujeitos aos riscos do controlo intersocietário mas não beneficiam do mecanismo de tutela compensatório.

De jure constituendo, ENGRÁCIA ANTUNES⁷ entende que a *ratio legis* do regime das sociedades coligadas seria respeitada se a lei impusesse apenas como requisito obrigatório que a sociedade participada ou dependente tivesse a sua sede em Portugal, não relevando se a sociedade participante ou dominante tem sede no estrangeiro. Acrescenta, em reforço de tal proposta, que esta foi a opção adotada pelos ordenamentos jurídicos alemão e brasileiro⁸.

O mesmo Autor conclui que a autolimitação espacial conduz a um efeito discriminatório das coligações societárias nacionais em face das coligações societárias internacionais, agravado pelo efeito colateral de tratamento desigual entre as sociedades-filhas que o Autor classifica de “dupla discriminação”. Vejamos. Do lado dos sujeitos ativos, ENGRÁCIA ANTUNES salienta que as sociedades estrangeiras beneficiam de todas as condições que a lei proporciona às sociedades portuguesas, podendo aquelas concretizar livremente objetivos de cooperação ou concentração dominante com sociedades portuguesas. Porém, não estão sujeitas aos mecanismos de responsabilidade (*maxime* o regime previsto no art. 501º do CSC) previstos no regime das sociedades coligadas. Do lado dos sujeitos passivos, as filiais portuguesas de coligações societárias

⁷ ANTUNES – Ob. cit. 2002b: 108.

⁸ GUSTAVO GARCIA, 2014: 310-311 refere que para se reconhecer um grupo de empresas para fins juslaborais, basta existir “uma certa unidade, direção única ou realização de objetivos comuns”. De notar, ainda, que o art. 2.º, § 2.º, da CLT, dispõe que “serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”.

estrangeiras não poderão recorrer aos mecanismos de proteção que estão à disposição das sociedades-filhas de coligações societárias sediadas em Portugal. Pelos motivos expostos, o Autor antecipa a “duvidosa compatibilidade com o princípio jurídico-comunitário da não discriminação em razão da nacionalidade” (art. 18.º do TFUE) e até com os “princípios jurídico-constitucionais da igualdade de tratamento e da equilibrada concorrência empresarial (arts. 13.º, n.º 2 e 81.º, alínea *e*) da Constituição da República Portuguesa”).

Por sua vez, RUI PEREIRA DIAS sustenta que a autolimitação espacial não se aplica às “relações intersocietárias *intraeuropeias*”, por força dos princípios da liberdade de estabelecimento (art. 49.º, 54.º do TFUE) e da não discriminação em razão da nacionalidade (art. 18.º do TFUE). Ressalta que se, por um lado, é discriminatório privar uma sociedade dominante estrangeira de dar instruções vinculantes à sociedade dependente ou impedi-la de celebrar convenções de atribuição de lucros, porquanto colide com a liberdade de estabelecimento, também será discriminatório (desta feita em sentido favorável) isentá-la das responsabilidades previstas nos art. 501.º e 502.º do CSC.

Como forma de corrigir a discriminação entre sociedades sediadas em Portugal e sociedades sediadas no estrangeiro gerada pela autolimitação espacial, PAULO PICHEL⁹ sustenta, como forma de compatibilização com o DUE, que “dever-se-á equiparar o regime aplicável às coligações puramente internas ao regime aplicável às situações transfronteiriças”.

No mesmo sentido, RUI PEREIRA DIAS¹⁰ defende que o regime das sociedades coligadas, porque resulta no seu todo num equilíbrio de direitos e obrigações, deve “considerar-se estendido às sociedades estrangeiras mas *europeias*”. Só assim será respeitado o princípio da não discriminação em razão da nacionalidade e se garantirá a conformidade da lei societária portuguesa com o DUE.

Em análise ao acórdão *Impacto Azul* (TJUE, C-186/12, 20.06.2013), o Autor entende que a decisão do TJUE segundo a qual o direito de estabelecimento previsto no “art. 49.º do TFUE deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que exclui a aplicação do princípio da responsabilidade solidária das sociedades-mãe para com os

⁹ PICHEL – Ob. cit.: 258.

¹⁰ DIAS – Ob. cit. 2014b: 424.

credores das suas filiais a sociedades-mãe com sede no território de outro Estado-Membro” teve por base uma questão colocada “de modo imperfeito” em sede de reenvio prejudicial. A questão colocada pelo juiz português foi: “A exclusão da aplicação do regime previsto no art. 501.º às empresas sediadas noutro Estado-Membro, por força do regime previsto no art. 481.º, n.º 2, é contrária ao direito, designadamente ao art. 49.º do TFUE, de acordo com a interpretação que tal normativo vem sendo dada pelo Tribunal de Justiça?”

Para RUI PEREIRA DIAS, o TJUE não considerou no caso os contributos doutrinários porque a autora não deu uma imagem completa do alcance do regime das sociedades coligadas. O Autor subscreve a ideia de que a não aplicação às sociedades estrangeiras *intraeuropeias* do poder de dar instruções vinculantes à administração da sociedade-filha portuguesa significa uma limitação ao direito de estabelecimento consagrado no art. 49.º do TFUE. Defende, por isso, a aplicação do regime das sociedades coligadas *em bloco* às sociedades estrangeiras *intraeuropeias*. Como frisa o Autor, “quem se queira aproveitar das *vantagens* da relação de grupo não pode fugir às desvantagens que ele encerra”. Atendendo a que no caso *Impacto Azul* a sociedade totalmente dominante era intracomunitária (francesa), considera que se perdeu uma oportunidade de o TJUE apreciar a incompatibilidade da autolimitação espacial prevista no n.º 2 do art. 481.º do CSC com o DUE (art. 49.º e art. 18.º do TFUE).

Por último, surge a questão de saber se a autolimitação espacial exclui do regime das sociedades coligadas toda a coligação quando uma das sociedades tem sede no estrangeiro, ou se exclui apenas as sociedades intervenientes. ENGRÁCIA ANTUNES¹¹ afirma a necessidade de se enveredar por uma interpretação restritiva, pois se a *ratio legis* do regime visa equilíbrio entre a proteção e responsabilidade das sociedades intervenientes, então devem considerar-se irrelevantes para este efeito as sociedades coligadas sediadas no estrangeiro que não intervêm na situação que desencadeia a aplicação do regime jurídico. Se assim não for, abre-se a porta para se iludir a lei, constituindo-se no seio da coligação uma sociedade (de fachada) sediada no estrangeiro para impedir a aplicação do regime a todas os entes daquela estrutura plurissocietária.

¹¹ ANTUNES – Ob. cit. 2002b: 115.

4. Projeções juslaborais nas sociedades coligadas

O modelo de empresa privada capitalista tem servido de referência “com base na qual é pensado e construído o regime jurídico das relações de trabalho”¹². Porém, o fenómeno dos grupos de empresas trouxe novos desafios ao Direito do Trabalho, na medida em que a figura do empregador já não corresponde, muitas das vezes, “à empresa de dimensão reduzida, com autonomia do ponto de vista económico”¹³. Em substituição desse paradigma tradicional encontramos com frequência o empregador integrado num grupo de empresas, com a subordinação destas a uma direção comum e externa.

No que concerne às relações individuais de trabalho, seguindo a sistematização de M. ROSÁRIO RAMALHO¹⁴, as projeções juslaborais na empresa plurissocietária podem agrupar-se em cinco temas: *i*) determinação do empregador real; *ii*) estatuto jurídico dos trabalhadores; *iii*) mobilidade dos trabalhadores entre sociedades coligadas *iv*) vicissitudes societárias e *v*) tutela dos créditos laborais.

Em relação ao primeiro, coloca-se a questão de saber qual das sociedades coligadas é titular da posição de empregador, quando várias assumem o exercício dos poderes patronais e/ou beneficiam da atividade do trabalhador.¹⁵

No que concerne ao segundo, surge a dúvida se os deveres de lealdade e sigilo que impendem sobre o trabalhador se limitam ao empregador ou incluem também as restantes sociedades coligadas.¹⁶

Relativamente ao terceiro (e relacionado com o primeiro), P. ROMANO MARTINEZ¹⁷ refere que um trabalhador contratado por um empregador integrado numa coligação societária pode, a certa altura, ser informalmente transferido para outra empresa da mesma estrutura plurissocietária, ou, ao abrigo do mesmo contrato, passar a prestar o seu trabalho a várias sociedades coligadas. Importa então saber se a posição de empregador se mantém inalterada ou se passa a incluir as restantes entidades em contitularidade.

¹² Por todos, LEAL AMADO, 2015: 164-165.

¹³ MENEZES LEITÃO, 2016: 222-224.

¹⁴ ROSÁRIO RAMALHO, 2008: 230-231.

¹⁵ Neste sentido LEITÃO – ob. cit.: 222-224. No mesmo sentido, BERNARD TEYSSIE, 2010: 735.

¹⁶ RAMALHO – ob. cit.: 230.

¹⁷ ROMANO MARTINEZ, 2015: 421.

A mobilidade dos trabalhadores entre as diversas sociedades coligadas suscita ainda dúvidas na determinação da antiguidade de serviço¹⁸. Considere-se que tal mobilidade assenta na cessação de um contrato de trabalho e na celebração de um outro com o novo empregador (coligado com o anterior). Em caso de cessação do último contrato de trabalho, *maxime* através de um despedimento coletivo, coloca-se a questão de saber se a antiguidade para efeitos de compensação (art. 366.º do CT) deverá considerar apenas a duração do último contrato, ou a duração acumulada dos sucessivos contratos celebrados com as diversas sociedades coligadas.

No quarto tema encontramos, por exemplo, a dúvida relativa à fundamentação do despedimento coletivo com base em motivos estruturais (art. 359.º, n.º 2, alínea *b*), do CT) no contexto das sociedades coligadas. Deve considerar-se apenas a situação económico-financeira do empregador, ou também a situação económico-financeira do grupo societário onde aquele se integra? CATARINA CARVALHO¹⁹ admite que o empregador possa ter de fundamentar também com a situação do grupo “quando o desequilíbrio foi causado pela sociedade-mãe”, pois só desta forma se previne o risco de prejuízo para os trabalhadores criado pelo contexto de grupo.

O quinto tema levanta a questão dos riscos de diminuição das garantias dos trabalhadores devido à integração do empregador numa estrutura plurissocietária.

Sobre aqueles riscos, M. ROSÁRIO RAMALHO²⁰ entende que o poder de direção que a sociedade dominante detém sobre a sociedade dependente permite-lhe determinar opções de gestão com repercussões na posição jurídica dos trabalhadores. Esta perspetiva é ainda mais certa quando o art. 503.º do CSC consagra o direito de a sociedade diretora dar instruções à sociedade subordinada. Aliás, o n.º 2 do mesmo preceito legal permite que tais instruções sejam desvantajosas para a sociedade subordinada²¹ se servirem os interesses da sociedade diretora ou das outras sociedades do grupo. Acresce referir o mecanismo de transferência de lucros da sociedade subordinada para a sociedade diretora, previsto no art. 508.º do CSC, que pode conduzir à descapitalização daquela sociedade,

¹⁸ MONTEIRO FERNANDES, 2014: 235-236.

¹⁹ CATARINA CARVALHO, 2001: 37-38.

²⁰ RAMALHO – ob. cit.: 231.

²¹ Com sacrifício, na medida estritamente necessária, dos deveres fundamentais previstos no art. 64.º do CSC, nomeadamente o dever de atuar em defesa dos interesses dos sócios e dos trabalhadores da sociedade subordinada/dependente.

que enquanto empregador poderá ver-se impossibilitada de satisfazer todos os créditos laborais dos seus trabalhadores.

No que respeita às relações coletivas de trabalho, a greve pode constituir outro problema nos grupos de empresas, sempre que aquele conflito laboral coletivo seja concretizado numa empresa, mas tenha o seu fundamento em problemas comuns às diversas sociedades coligadas.²²

Por último, importa acrescentar que as dúvidas e desafios que acabámos de identificar surgem, em parte, tal como refere ENGRÁCIA ANTUNES²³, devido ao facto de não existir um “conceito jus laboral unitário de grupo”. O Autor sugere uma disciplina especial, diferente da atual que foi pensada para a configuração clássica de empregador económica e juridicamente independente.

A inexistência de um conceito juslaboral de grupo não parece ser um problema exclusivo da nossa ordem jurídica. De facto, ANTONIO SEMPERE e MARÍA ARETA²⁴ afirmam que o legislador espanhol limitou-se a transcrever para o Direito do Trabalho o conceito comercial de grupo de empresas previsto no art.º 42.º do Código Comercial espanhol. Por sua vez, o conceito de empregador constante do art. 1.2 do ET espanhol define empregador como as pessoas físicas, jurídicas ou comunidades de bens que recebam a prestação dos trabalhadores, não fazendo qualquer menção ao grupo de empresas. LOURDES LÓPEZ²⁵ considera, inclusive, que existe uma *disfunção normativa*, porquanto são cada vez mais frequentes as alusões a normas laborais que contêm referências a *grupo de empresas* como se tratasse de um empregador, sem terem em conta que este último não foi regulamentado pelo legislador laboral.

Encontramos o mesmo problema na ordem jurídica francesa, pois PIERRE-YVES VERKINDT²⁶ afirma que a definição de grupo não oferece qualquer homogeneidade quando é analisada nos diversos ramos do direito francês. O direito contabilístico, o direito fiscal, o direito das sociedades e o direito do trabalho aportam contributos diversos para uma definição que resulta evasiva.

²² Neste sentido MARTINEZ – ob. cit.: 421.

²³ ENGRÁCIA ANTUNES, 2012: 49.

²⁴ ANTONIO SEMPERE e MARÍA ARETA, 2004: 98-101.

²⁵ LOURDES LÓPEZ, 2015: 1-2.

²⁶ PIERRE-YVES VERKINDT, 2010: 771.

CAPÍTULO II – O REGIME DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO ART. 334.º DO CT

1. Reforço da garantia de cumprimento de créditos laborais

No âmbito do Capítulo VI – Incumprimento do contrato do CT, o legislador laboral dedicou a Secção IV a um conjunto de garantias de créditos do trabalhador. O art. 334.º estabelece um regime de responsabilidade entre o “empregador e sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos arts. 481.º e ss do CSC”.

O objetivo do legislador ao instituir este regime de responsabilidade, sacrificando o princípio geral societário da limitação da responsabilidade das sociedades comerciais, foi reforçar a garantia patrimonial dos créditos emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, obviando a que a inserção do empregador numa coligação societária possa prejudicar os direitos dos trabalhadores.²⁷

Como vimos anteriormente, o direito de a sociedade diretora dar instruções à sociedade subordinada, prejudicando-a se for necessário para salvaguardar os interesses do grupo, antecipa diversos riscos aos quais os trabalhadores não se podem subtrair. Na prossecução da unidade e equilíbrio do ordenamento jurídico português, o legislador introduziu um mecanismo de tutela (inovador, segundo alguma doutrina²⁸), mediante o qual o trabalhador pode exigir a satisfação dos créditos laborais, não somente do seu empregador, mas também de qualquer outra sociedade com aquele coligada.

Conforme explica CATARINA CARVALHO²⁹, na configuração clássica do empregador enquanto sociedade de capitais, o risco suportado pelos credores (*maxime* trabalhadores) era compensado de certa forma pelas garantias legais de conservação do capital social, de responsabilidade pessoal e de autonomia patrimonial. Porém, as coligações societárias em que os empregadores podem atualmente estar inseridos, conduzem a uma permeabilidade entre os patrimónios dos entes societários e permitem a

²⁷ JOANA VASCONCELOS, 2004: 329.

²⁸ Nomeadamente VASCONCELOS – ob. cit.: 329, RITA GARCIA PEREIRA, 2004: 177 e JÚLIO GOMES, 2007: 899.

²⁹ CATARINA CARVALHO, 2006: 86.

prevalência de interesses e vontades externos, que pode resultar numa diminuição das garantias patrimoniais de cumprimento dos créditos laborais.³⁰

2. Responsabilidade solidária

De acordo com entendimento doutrinal pacífico³¹, o trabalhador não necessita de demandar primeiro o seu empregador, nem proceder à excussão prévia do património deste, pois estamos perante um regime de responsabilidade que não depende de culpa nem se afigura subsidiária, mas antes *solidária* (arts. 512.º e ss e arts. 518.º e ss do CC). Neste sentido se pronunciou o TRP³² confirmando a natureza solidária da responsabilidade em causa, bem como a liberdade de o trabalhador exigir os seus créditos laborais apenas das sociedades coligadas.

Conforme explica P. ROMANO MARTINEZ, do art. 334.º “resulta para o trabalhador uma garantia adicional derivada da adjunção de novas responsabilidades patrimoniais (das sociedades coligadas), em solidariedade”. Considera que o risco de incumprimento e insolvência do empregador é suportado pelo trabalhador, pelo que a responsabilidade solidária prevista no art. 334.º do CT tem como objetivo repartir o risco, transferindo algum para as sociedades coligadas com o empregador inadimplente.

Tal como vimos, o regime de responsabilidade solidária do art. 334.º do CT parece afirmar-se como uma solução inovadora a nível europeu. De facto, Espanha não possui um regime idêntico. Não obstante, ANTONIO SEMPERE e MARÍA ARETA³³, corroborados por MACARENA HERNÁNDEZ³⁴ e MARÍA FERNÁNDEZ³⁵ salientam que o Tribunal Supremo espanhol tem vindo a afirmar a responsabilidade solidária entre empresas do mesmo grupo, sempre que se verifiquem quatro requisitos. O primeiro é a prestação do trabalho a várias empresas do grupo de forma indiferenciada, simultânea ou sucessiva, criando a aparência de que existe um único titular do poder de direção. O segundo é a confusão de patrimónios e de quadro de pessoal, ou seja, as empresas recorrem aos recursos materiais, humanos e financeiros de outras para desenvolverem a sua atividade. O terceiro traduz-

³⁰ No mesmo sentido ANTUNES – ob. cit. 2002a: 222.

³¹ GOMES – ob. cit.: 900-901, ROMANO MARTÍNEZ, 2005: 262-265 e LOBO XAVIER, 2014: 625.

³² Cfr. Ac. TRP, de 25-06-2012 (António José Ramos), processo nº 595/10.0TTBCL.P1.

³³ SEMPERE e ARETA – ob. cit.: 102.

³⁴ MACARENA HERNÁNDEZ, 2013: 261-271.

³⁵ MARÍA FERNÁNDEZ, 2009: 60.

se na aparência transmitida ao exterior de unidade empresarial e de direção. O quarto requisito diz respeito à criação de empresas aparentes sem substrato real. Isto é, a inexistência de uma infraestrutura e atividade empresarial, leva à presunção de que a empresa foi criada apenas para ceder trabalhadores a outra.³⁶

A ordem jurídica francesa também não dispõe de um regime de responsabilidade solidária idêntico ao do art. 334.º do CT. A *Cour de cassation* desenvolveu o conceito de *unité économique et sociale*, aplicado às sociedades juridicamente autónomas, mas sujeitas a uma direção comum e com interesses partilhados. Aquele conceito faz com que a estrutura plurissocietária seja encarada como se de uma só sociedade se tratasse, mas apenas para efeitos de representação dos trabalhadores e não para efeitos de responsabilidade solidária por créditos laborais.³⁷

Diferente daquela solução jurisprudencial, a teoria dos coempregadores parece ser admitida pela doutrina francesa como um requisito da responsabilidade solidária por créditos laborais. Contudo, as posições divergem. Defendendo a responsabilidade solidária, FRANÇOISE FAVENNEC-HÉRY³⁸ entende que a obrigação de reclassificação prevista nos arts. L. 1233-4 e L.1233-61 do *Code du travail*, impende apenas sobre o empregador.³⁹ Contudo, se estiver em causa uma situação de coempregadores, o Autor refere que podem ser condenadas solidariamente na obrigação de reclassificação as sociedades do grupo.

Diversamente, PAUL-HENRI ANTONMATTEI⁴⁰ não rejeita a figura dos coempregadores, mas propõe que a *Cour de cassation* abandone o critério da confusão de *interesses*, de *atividades* e de *direção* e utilize a análise social para identificar o poder da sociedade-mãe sobre os trabalhadores da sociedade-filha. Explica o Autor que a *Cour de cassation* tem renunciado à busca da subordinação jurídica na determinação do empregador ou coempregadores nos grupos de empresas, para utilizar o critério das relações económicas entre as sociedades coligadas. O Autor considera que se deve

³⁶ No mesmo sentido CRUZ VILLALÓN, 1996: 31.

³⁷ AUZERO e DOCKÈS, 2015: 1120.

³⁸ FRANÇOISE FAVENNEC-HÉRY, 2010: 762.

³⁹ No mesmo sentido se pronuncia ARNAUD MARTINON, 2010: 789.

⁴⁰ PAUL-HENRI ANTONMATTEI, 2011: 12-13.

procurar o poder realmente exercido, por isso rejeita a responsabilidade solidária das sociedades coligadas e defende a responsabilização do empregador real.⁴¹

Rejeitando a figura dos coempregadores, GRÉGOIRE LOISEAU⁴² não considera a responsabilidade solidária das sociedades coligadas, mas antes a responsabilidade civil extracontratual baseada no dano causado pela sociedade-mãe aos trabalhadores da sociedade-filha, devido às decisões de gestão que conduzam à eliminação de postos de trabalho.⁴³

Na doutrina italiana, SALVATORE ITALIA⁴⁴ refere que a *Cassazione* tem afirmado que independentemente dos pressupostos da transferência entre sociedades, a prestação sucessiva e ininterrupta da atividade do trabalhador para dois empregadores coligados entre si, comporta a responsabilidade solidária para o cumprimento dos direitos laborais derivados de uma única relação jurídica de trabalho.

3. Pressupostos

O legislador laboral definiu um conjunto de pressupostos para a aplicação do art. 334.º do CT. O ponto de partida é, naturalmente, o incumprimento do empregador, seja sob a forma de incumprimento definitivo, mora ou incumprimento defeituoso.⁴⁵

O incumprimento deve reportar-se a créditos emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação. A doutrina densifica o conceito de crédito, estendendo⁴⁶ ou restringindo⁴⁷ o seu âmbito.

⁴¹ ANTOINE MAZEAUD, 2010: 738 considera que a teoria dos coempregadores não é adequada para responder à conformação da relação de trabalho nos grupos de empresas, pois a característica própria de uma sociedade-mãe é poder exercer o controlo sobre as sociedades-filhas, o que é insuficiente para assumir a existência de coempregadores.

⁴² GRÉGOIRE LOISEAU, 2014: 1.

⁴³ PIERRE-FRANÇOIS LEGRAND, 2012: 440 entende que a responsabilidade civil extracontratual só é equacionada perante falso motivo económico e não em face da conjuntura económica ou falta de competitividade da sociedade-filha.

⁴⁴ SALVATORE ITALIA, 2013: 11.

⁴⁵ ANTUNES VARELA, 2009: 63.

⁴⁶ Para CARVALHO – ob. cit. 2006: 85 deve inclui-se o direito à indemnização por acidente de trabalho, no caso de o empregador não cumprir a obrigação prevista no n.º 5 do art. 283.º do CT, em conjugação com o art. 79.º, n.º 1 da LAT, de transferir a responsabilidade para a seguradora.

⁴⁷ MARTINEZ – ob. cit. 2005: 246 exclui do regime do art. 334.º do CT as obrigações do empregador perante a Segurança Social, Finanças e seguro de acidentes de trabalho decorrentes de contrato de trabalho. O Autor considera ainda que estes créditos são pecuniários, pelo que não se pode exigir a uma das sociedades coligadas com o empregador inadimplente que proceda à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido. No mesmo sentido LUÍS CORREIA ARAÚJO, 2015: 290-291.

A lei impõe o decurso de três meses sobre a constituição em mora do empregador, para que o trabalhador possa exigir das sociedades coligadas a satisfação dos seus créditos laborais.⁴⁸ A doutrina divide-se quanto à adequação desta moratória.

Em defesa daquele prazo, surge, em primeiro lugar, a ideia de que poderão estar em causa dificuldades financeiras passageiras que o empregador consegue resolver rapidamente.⁴⁹ Em segundo lugar, há quem veja nesta moratória uma forma de restringir a responsabilidade das sociedades coligadas, pois a não ser assim, poderia resultar na redução das garantias dos credores das sociedades coligadas demandadas, “expostos, sem mais, ao concurso sobre o património social, dos trabalhadores de outra sociedade”. Esta corrente alega ainda que o prazo de três meses visa evitar um “benefício injustificado” para os trabalhadores, *maxime* se estiver em causa uma relação de participações recíprocas.⁵⁰

Diversamente, uma outra corrente doutrinal alega que não se justifica um prazo tão alargado, principalmente se confrontarmos os três meses consagrados no art. 334.º do CT com os trinta dias previstos no art. 501.º do CSC. Não se vislumbram razões para se conferir um prazo mais desfavorável para os trabalhadores do que aquele que vigora do direito societário para os credores em geral. A solução legal é também criticável porque da conjugação do art. 334.º com a alínea b) do n.º 2 do art. 390.º, ambos do CT, parece resultar que o trabalhador terá de escolher entre prescindir de dois meses de salários intercalares para demandar as sociedades coligadas para além do empregador, ou demandar apenas este último dentro dos trinta dias subsequentes ao despedimento. Traduzindo-se a *ratio legis* do art. 334.º do CT num reforço de garantia dos créditos laborais, é paradoxal que o trabalhador venha a ser prejudicado pela aplicação do próprio meio de tutela.⁵¹

Sobre esta última posição, P. ROMANO MARTINEZ⁵² reconhece que poder-se-ia entender que o prazo de três meses “coarctaria direitos do trabalhador, em particular no caso de impugnação do despedimento” devido à dedução dos salários intercalares “que

⁴⁸ JORGE RIBEIRO MENDONÇA, 2014: 510.

⁴⁹ Neste sentido RAMALHO – ob. cit.: 629. No mesmo sentido, MARTÍNEZ – ob. cit. 2005: 248 considera que com esta moratória “acautelam-se as sociedades garantidas de um pedido precipitado de pagamento por parte do trabalhador”.

⁵⁰ Assim, VASCONCELOS – ob. cit.: 335.

⁵¹ Assim, CARVALHO, – ob. cit.: 2006: 92-93 e PEREIRA – ob. cit.: 177-214.

⁵² MARTINEZ – ob. cit.: 249.

se tivessem vencido mais de trinta dias antes da proposição da acção”. Porém, este Autor entende que o trabalhador pode demandar judicialmente o empregador dentro dos trinta dias e posteriormente provocar a intervenção das sociedades coligadas como devedores solidários, após o decurso dos três meses.

Acompanhamos os argumentos aduzidos pelas duas correntes doutrinárias, pela pertinência dos problemas que suscitam. Porém, na nossa opinião, o prazo de três meses é equilibrado, pois não se deve colidir desnecessariamente com o princípio da responsabilidade limitada das sociedades comerciais. Julgamos que será razoável considerar que só a partir de três meses de incumprimento do empregador, poderá o trabalhador desacreditar na satisfação dos seus créditos laborais por parte daquele e dirigir os seus intentos para os devedores solidários.

Outro importante pressuposto é a existência de uma coligação societária entre a sociedade-empregadora e outra(s) sociedade(s), consideradas para o efeito apenas as seguintes modalidades previstas no Título VI do CSC: relação de participações recíprocas, relação de domínio (simples), ou ainda relação de grupo (grupos constituídos por domínio total, por contrato de grupo paritário ou por contrato de subordinação). Importa sublinhar que o ónus que sobre o trabalhador impende de provar (nos termos do art. 342.º do CC) a existência de uma das referidas relações de coligação societária,⁵³ se vê facilitado pela presunção legal constante do n.º 2 do art. 486.º do CSC, bem como pelo *dever de informação* do empregador consagrado na alínea *a*) do n.º 3 do art. 106.º do CT. O legislador excluiu deste regime os trabalhadores cujo empregador esteja coligado com sociedades em relação de simples participação (art. 483.º do CSC).

O ónus da prova da existência de uma das formas relevantes de coligação societária que impende sobre o trabalhador foi apreciado pelo STJ⁵⁴ no Ac. de 09-11-2011, tendo sido negada revista, pois no caso *sub iudice* “a matéria de facto não traduz, por um lado, essa relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, entre as Rés empregadoras e a 3ª Ré ora recorrente”.

⁵³ O trabalhador não tem de demonstrar que a intervenção das sociedades coligadas diminuiu os seus direitos laborais, ao contrário daquilo que acontece no meio de tutela previsto no art. 335.º do CT, o qual exige a prova nos termos gerais da responsabilidade civil extracontratual (facto ilícito, culpa, dano e nexo de causalidade). Também neste sentido, PEREIRA – ob. cit.: 177-214, sublinha que “as demais sociedades respondem pelos créditos pecuniários do trabalhador independentemente da existência de violação do princípio da boa-fé, fraude à lei ou de abuso de direito, apenas e tão-somente em função da sua inserção num contexto mais amplo societário”.

⁵⁴ Ac. STJ, de 09-11-2011 (Sampaio Gomes), processo n.º 1332/07.2TTVNG.P1.S1.

Por último, é irrelevante para o preenchimento dos pressupostos que o devedor solidário tenha beneficiado, direta ou indiretamente, da prestação do trabalhador, ou tenha participado nas instruções desvantajosas para o respetivo empregador.⁵⁵ Para P. ROMANO MARTINEZ⁵⁶ basta que o trabalhador prove a existência de uma coligação societária relevante entre o devedor solidário e o empregador inadimplente. Neste sentido pronunciou-se o TRE⁵⁷ ao considerar irrelevante que o trabalhador não tivesse qualquer vínculo jurídico-laboral com as sociedades coligadas com o empregador, apesar de àquelas prestar serviço, pois determinante e necessário é apenas a existência (verificada no caso *sub iudice*) de uma relação relevante de coligação societária.

4. Efeitos da cessação da coligação societária

Uma vez que a lei impõe, como pressuposto material, a existência de uma coligação societária relevante, importa analisar os efeitos que a cessação daquela (*v. g.*, devido à alienação de participações sociais) tem no regime do art. 334.º do CT. A doutrina diverge nesta questão.

Uma das posições doutrinárias sustenta que o critério relevante para apurar se existe uma configuração societária para os efeitos do art. 334.º do CT é o momento da interpelação do devedor solidário pelo trabalhador, pois este é o momento da constituição da obrigação. Este entendimento é conforme à letra da lei, pois o legislador utilizou a expressão “*que com este se encontra*”, ou seja, fixa a existência da coligação no momento da interpelação do devedor solidário.

Se posteriormente cessar a relação de coligação, o devedor solidário mantém-se constituído na obrigação até ao pagamento integral dos créditos laborais reclamados. Para além disso, se durante o prazo de três meses cessar a coligação, reduz-se o leque de potenciais devedores solidários.⁵⁸

Outra posição doutrinal defende que o momento relevante é a data do vencimento do crédito laboral. Isto porque, estando em causa uma exceção ao princípio da responsabilidade pessoal e autonomia patrimonial, deve garantir-se certeza e

⁵⁵ Assim, VASCONCELOS – ob. cit.: 334.

⁵⁶ MARTINEZ – ob. cit. 2005: 242.

⁵⁷ Cfr. Ac. TRE, de 23-05-2013 (Mata Ribeiro), processo nº 1092/11.2TBLLE-O.E1.

⁵⁸ Assim, MENDONÇA – ob. cit.: 518-521.

previsibilidade. Para além disso, sendo aqui relevante quem satisfaz o crédito laboral e não quem é o devedor, deve prevalecer o critério do momento do vencimento e não o da constituição da obrigação.⁵⁹

Findo o prazo de três meses, o trabalhador pode interpelar as sociedades coligadas com o empregador inadimplente, pois “só com a interpelação é que se vence a obrigação de pagamento de dívidas laborais por parte das sociedades coligadas”.⁶⁰

Acompanhamos a posição defendida por JORGE RIBEIRO MENDONÇA, pois parece-nos mais ajustada ao elemento literal da lei (“que com este se encontre em relação de...”). De facto, também interpretamos que o legislador quis fixar a verificação do pressuposto da existência da coligação societária ao momento da constituição da obrigação do devedor solidário, sendo que aquela ocorre através da interpelação deste pelo trabalhador.

Entendemos o argumento de P. ROMANO MARTINEZ relativo à necessidade de garantir a certeza e previsibilidade. De facto, o devedor solidário conhece o momento do vencimento do crédito laboral, mas não pode prever o momento da interpelação pelo trabalhador, atenta a colisão com o princípio da responsabilidade pessoal e autonomia patrimonial. Porém, ainda que o elemento teleológico da norma esteja conforme à posição do Autor, pensamos que a letra da lei é neste caso intransponível.

5. Direito de regresso

A lei não o refere expressamente, mas, de acordo com entendimento pacífico na doutrina⁶¹, a sociedade coligada que satisfaça os créditos do trabalhador em substituição do empregador inadimplente terá direito de regresso sobre este, nos termos gerais do art. 524.º do CC.

Tal como vimos anteriormente, a responsabilidade solidária prevista no art. 334.º do CT não se funda na culpa de uma das sociedades coligadas, tratando-se, outrossim, de uma responsabilidade objetiva, pelo que P. ROMANO MARTINEZ⁶² considera que “nas relações internas, não se tem de atender a uma divisão de responsabilidades”. Entende

⁵⁹ Assim, MARTINEZ – ob. cit. 2005: 243.

⁶⁰ MARTINEZ – ob. cit. 2005: 250.

⁶¹ Assim, MARTINEZ – ob. cit. 2005: 251, CARVALHO, – ob. cit.: 2006: 95, RAMALHO – ob. cit.: 630, VASCONCELOS – ob. cit.: 336 e MENDONÇA – ob. cit.: 513.

⁶² MARTINEZ – ob. cit. 2005: 251.

este Autor que se uma das sociedades coligadas com o empregador satisfizer o crédito laboral que lhe foi reclamado pelo trabalhador, não poderá aquela sociedade exigir uma parcela da dívida a outra sociedade coligada com o empregador, pois o direito de regresso só pode ser reclamado junto do empregador, cabendo a este o ressarcimento da totalidade da dívida liquidada.

6. Concorrência de regimes: art. 334.º do CT e art. 501.º do CSC

O regime de responsabilidade solidária do art. 334.º do CT tem a sua origem no art. 378.º do CT de 2003. Este, por sua vez, teve por base o regime análogo previsto no art. 501.º do CSC. Dado que o trabalhador é também um credor social para efeitos do art. 501.º do CSC, poderá, em princípio, recorrer tanto ao regime de tutela laboral como ao regime de tutela societário.

O âmbito de aplicação do art. 334.º do CT é mais abrangente do que o do art. 501.º do CSC. Com efeito, este preceito legal encontra-se limitado à responsabilidade da sociedade dominante, enquanto o preceito juslaboral estende os seus efeitos a outro tipo de relações de coligação societária, designadamente as situações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo.⁶³

Coloca-se agora a questão de saber se o trabalhador é livre de optar por qualquer um daqueles regimes, ou se existe prevalência de um sobre o outro. A doutrina divide-se quanto a esta questão.

As posições doutrinárias parecem convergir na premissa de que a solução deve basear-se na aplicação do princípio da prevalência da norma especial sobre a norma geral. Contudo, surgem divergências quanto à respetiva classificação, pois há quem entenda que o art. 334.º do CT é a norma especial, quem, pelo contrário, atribua o carácter especial ao art. 501.º do CSC e, ainda, quem rejeite a prevalência de um regime sobre o outro.

No seguimento do exposto, uma primeira corrente doutrinal⁶⁴ defende que a responsabilidade solidária prevista no art. 334.º do CT assume-se como regime especial que prevalece sobre o regime geral do art. 501.º do CSC, por força do princípio de

⁶³ MENDONÇA – ob. cit.: 495.

⁶⁴ Assim, RAMALHO – ob. cit.: 194, MENDONÇA. – ob. cit.: 493-495, PEREIRA – ob. cit.: 87 e MARTINEZ – ob. cit. 2005: 256-257.

interpretação e aplicação das normas de direito privado consagrado no n.º 3 do art. 7.º do CC. O fundamento é que o art. 501.º do CSC estabelece uma regra geral para todos os credores, enquanto o art. 334.º fixa uma regra especial para um grupo específico de credores – os trabalhadores. Como consequência, em face duma sobreposição prevalece o art. 334.º do CT.

P. ROMANO MARTINEZ⁶⁵ acrescenta o fundamento de o art. 334.º do CT ser uma lei posterior ao art. 501.º do CSC, pelo que, por força do princípio *lex posterior derogat priori* (art. 7.º, n.º 2 do CC), o art. 501.º do CSC é tacitamente revogado pelo art. 334.º do CT.

Uma segunda corrente doutrinal⁶⁶ entende que a norma especial é o art. 501.º do CSC e a norma geral é o art. 334.º do CT, por três motivos. Em primeiro lugar, pelo facto de o art. 501.º do CSC ser aplicado a um contexto mais restrito, mais específico – grupos formados por contrato de subordinação e grupos constituídos por domínio total, enquanto o art. 334.º do CT só não se aplica às relações de simples participação. Em segundo lugar, o art. 501.º do CSC só aproveita aos credores da sociedade subordinada para demandar a sociedade dominante, enquanto o art. 334.º do CT aproveita aos trabalhadores de todas as sociedades coligadas que com o empregador tenham uma relação intersocietária relevante. Em terceiro lugar, o art. 501.º do CSC exige apenas o prazo de trinta dias desde a constituição em mora, por contraposição ao art. 334.º do CT que impõe uma moratória de três meses.

Uma terceira corrente doutrinal⁶⁷ sustenta que a garantia creditícia conferida pelo art. 334.º do CT constitui um mecanismo adicional de tutela e não deve resultar na diminuição da proteção dos trabalhadores enquanto credores da sociedade-empregadora. Nesta perspetiva, perante uma situação reconduzível quer à previsão do art. 501.º, quer à previsão do art. 334.º do CT, os trabalhadores podem optar por um ou outro mecanismo de tutela. É certo que ao invocar o art. 501.º do CSC, o trabalhador só poderá demandar a sociedade dominante, enquanto o art. 334.º do CT lhe permite exigir a satisfação dos seus créditos laborais de qualquer uma das sociedades coligadas. Para além disso, o regime do art. 501.º CSC só se aplica a coligações societárias baseadas em contrato de subordinação ou grupos constituídos por domínio total, enquanto o regime do art. 334.º

⁶⁵ MARTINEZ – ob. cit. 2005: 256-257.

⁶⁶ Assim, VASCONCELOS – ob. cit.: 330.

⁶⁷ Assim, CARVALHO – ob. cit. 2006: 91-92.

aplica-se a todas as formas de coligação previstas no art. 482.º do CSC, à exceção das sociedades em relação de simples participação. Porém, no que respeita ao direito de ação, a solução do CT impõe o decurso de três meses desde a constituição da mora, enquanto a solução do CSC apenas exige trinta dias. Para esta posição doutrinal não é evidente a distinção entre norma geral e norma especial quando se considera o art. 501.º do CSC e o art. 334.º do CT. Defende antes que as normas laborais e as normas societárias são ambas normas especiais em relação ao Direito Civil, considerado este como direito privado geral.

Quanto ao contributo da jurisprudência, salientamos o Ac. do TRP⁶⁸ que vislumbra no art. 334.º do CT “um regime de responsabilidade solidária em contexto de grupo, que reveste natureza especificamente laboral, que prevalece, enquanto regime especial, sobre o regime geral do Código das Sociedades Comerciais”.

Numa primeira apreciação, subscrevemos a corrente doutrinal que defende a prevalência do art. 334.º do CT, dada a sua natureza de norma especial em face do art. 501.º do CSC. Porém, atento o elemento teleológico do regime de tutela previsto no art. 334.º do CT (reforçar as garantias patrimoniais dos créditos aborais), é paradoxal que este possa impedir o trabalhador de recorrer a outro mecanismo de tutela previsto na lei com os mesmos fins. Por este motivo, acompanhamos também neste aspeto a terceira corrente da doutrina.

7. Âmbito subjetivo de aplicação

O CT não adotou um conceito próprio de grupos de sociedades, optando por remeter para o conceito de sociedades coligadas do CSC, o qual, como vimos, não dá uma noção, mas densifica-a através da tipificação de formas legais de coligação societária.⁶⁹

A remissão feita pelo art. 334.º do CT para o art. 481.º do CSC limita o âmbito subjetivo desta responsabilidade solidária às sociedades por quotas, sociedades anónimas e sociedades em comandita por ações. Ficam assim afastadas as sociedades civis,

⁶⁸ Cfr. Ac. TRP, de 25-06-2012 (António José Ramos), processo nº 595/10.0TTBCL.P1.

⁶⁹ MENDONÇA – ob. cit.: 490.

sociedades comerciais em nome coletivo ou em comandita simples, cooperativas, EIRL, consórcios, ACE e AEIE.⁷⁰

A doutrina critica aquele afastamento por motivos axiológicos. Isto porque, o CT “não criou um regime de tutela geral para os trabalhadores cujos empregadores estejam inseridos num contexto de grupo, mas sim um regime de tutela diferenciado para os trabalhadores de alguns tipos de grupos.”⁷¹

Atendendo à teleologia da norma contida no art. 334.º do CT, alguma doutrina⁷² entende, no que respeita ao *âmbito subjetivo da norma*, ser excessiva a inclusão das sociedades em relação de participações recíprocas. Isto porque, se a norma visa acautelar eventuais prejuízos para os trabalhadores decorrentes da direção unitária da sociedade dominante sobre o empregador, não se vislumbra que tal risco se materialize entre duas sociedades em que cada uma participe em 10% do capital da outra. Com efeito, nesta hipótese, não parece justificar-se o sacrifício do princípio geral da responsabilidade limitada dos entes societários, o que poderia “criar uma tutela excessiva aos trabalhadores”⁷³. Poderia, aliás, redundar num efeito colateral indesejado ao diminuir o acervo patrimonial da sociedade coligada executada e, por conseguinte, pôr em risco a satisfação dos créditos laborais dos trabalhadores dessa mesma sociedade.

Diversamente, outra parte da doutrina⁷⁴ sublinha que o art. 308.º do Anteprojeto não contemplava as sociedades em relação de participações recíprocas. Donde, a sua inclusão no CT (anterior art. 378.º) só pode significar que a *ratio legis* é “fazer repercutir sobre todo o grupo empresarial o risco inerente à atividade” e não a ideia de “estender a responsabilidade às sociedades que dominem ou coordenem o grupo”.

Reconhecemos a racionalidade do argumento da última posição doutrinal. Porém, não acompanhamos esse entendimento pelo simples facto de se poder traduzir, na prática, em resultados contrários à *ideia de justiça*. Ou seja, se o risco que levou ao advento da garantia creditícia prevista no art. 334.º do CT foi o receio de o *poder de direção* intersocietário prejudicar os trabalhadores de uma das sociedades coligadas, então, não subsistirá tal fundamento numa sociedade que integra a coligação através de uma relação

⁷⁰ MARTINEZ – ob. cit. 2005: 235.

⁷¹ RAMALHO – ob. cit.: 635-636.

⁷² Nomeadamente VASCONCELOS – ob. cit.: 331-332, CARVALHO – ob. cit. 2006: 89 e RAMALHO – ob. cit.: 633.

⁷³ Nestes termos, MENDONÇA – ob. cit.: 492.

⁷⁴ Assim, PEREIRA – ob. cit.: 177-214.

de participações recíprocas, por exemplo, de 10% do capital social. Não nos parece que este mecanismo de tutela seja *necessário* nem *proporcional* no caso das sociedades em relação de participações recíprocas, principalmente quando se sacrifica o princípio da autonomia e da responsabilidade limitada dos entes societários.

Tendo ainda como ponto de partida a *ratio* da norma, a doutrina alerta para o facto de o legislador ter deixado de fora um conjunto de entes que assumem a posição de empregador, impedindo-os de recorrer à garantia creditícia prevista no art. 334.º do CT. Com efeito, aquele preceito legal não se aplica às empresas não constituídas sob a forma societária. De igual modo, são excluídas as sociedades em nome coletivo e em comandita simples, bem como as sociedades civis (art. 481.º, n.º 1 do CSC, *a contraio sensu*). De facto, se uma das empresas integradas na coligação não adotar uma das categorias previstas na lei, não poderão os seus trabalhadores valer-se do mecanismo de tutela consagrado no art. 334.º do CT.

Esta diferença de tratamento entre trabalhadores que se encontram em situações materialmente idênticas é desajustada, pois os riscos derivados da coligação não diferem em função da forma societária (de capitais ou de pessoas) ou não societária. Donde, o legislador deveria ter estendido aquele regime de tutela àquelas formas de organização da empresa. Nos termos da atual redação da lei, o regime pode perder eficácia, pois bastará “a empresa participante ou dominante da coligação empresarial não adotar uma das formas legalmente exigidas para “escapar” aos imperativos legais”.⁷⁵

Perante as insuficiências que a remissão para o art. 481.º do CSC revela como solução para delimitar o âmbito subjetivo do art. 334.º do CT, a doutrina⁷⁶ sustenta que o legislador laboral deveria libertar-se do conceito de coligação de sociedades que resulta do CSC e concretizar um outro, ajustado aos problemas específicos do Direito do Trabalho.

Sobre as debilidades da referida remissão enquanto solução legiferante, ENGRÁCIA ANTUNES⁷⁷ considera que o art. 334.º do CT se inspirou no art. 501.º do CSC mas tal referência acabou por atraiçoar o legislador laboral, uma vez que, ao apoiar-se em critérios jurídico-societários poderá ter incorrido numa cisão entre o regime laboral e a

⁷⁵ CARVALHO – ob. cit. 2006: 90-91.

⁷⁶ PEREIRA – ob. cit.: 177-214. No mesmo sentido ANTUNES – ob. cit. 2012: 63.

⁷⁷ ANTUNES – ob. cit. 2012: 63.

ratio do mesmo. Saliencia o Autor que a remissão que o art. 334.º do CT faz para o art. 481.º do CSC introduz “um corte artificial na realidade grupal”, para além de gerar um tratamento injustificadamente diferenciado entre os trabalhadores consoante o tipo de forma societária e a nacionalidade do empregador e das sociedades com este coligadas.

8. Âmbito espacial de aplicação

No que concerne ao *âmbito espacial da norma*, o regime do art. 334.º do CT restringe-se às coligações cujas sociedades tenham a sua sede em Portugal, por força da remissão para o art. 481.º do CSC, atento o n.º 2 deste preceito legal. Esta limitação é criticada pela doutrina⁷⁸ por discriminar os grupos nacionais em relação aos grupos internacionais, provavelmente em colisão com o *princípio da igualdade* consagrado no art. 13.º da CRP e com o *princípio da não discriminação em razão da nacionalidade* consagrado no art. 18.º do TFUE.

Perante tal limitação, coloca-se a questão de saber se numa coligação em que todas as sociedades dependentes, entre as quais se inclui o empregador, têm sede em Portugal e apenas a sociedade dominante tem sede no estrangeiro, poderá o trabalhador exigir de uma das primeiras a satisfação dos seus créditos laborais, invocando o art. 334.º do CT. Mais uma vez a doutrina divide-se.

Uma primeira posição doutrinal⁷⁹ defende que o trabalhador pode lançar mão do art. 334.º e reclamar os seus créditos laborais junto das sociedades coligadas sediadas em Portugal, estando apenas impedido de demandar as sociedades coligadas com sede no estrangeiro. *De iure condendo*, RITA GARCIA PEREIRA refere que o legislador deveria ter ido mais longe e estender o âmbito subjetivo de aplicação do art. 334.º do CT “aos casos em que a sociedade-mãe é estrangeira, mas eleger e designou por si própria os membros do Conselho de Administração da sociedade-filha, controlando-a através desses membros”.

No seio desta corrente doutrinal, P. ROMANO MARTINEZ acrescenta que, por força da alínea c) do n.º 2,º do art. 481.º do CSC, o trabalhador pode exigir a satisfação dos seus

⁷⁸ Assim, CARVALHO – ob. cit. 2006: 91-92; RAMALHO – ob. cit.: 636-638 e ANTUNES – ob. cit. 2002b: 105.

⁷⁹ Assim, PEREIRA – ob. cit.: 177-214, MARTINEZ – ob. cit. 2005: 237 e MENDONÇA – ob. cit.: 498.

créditos laborais da sociedade dominante sediada no estrangeiro se o empregador tiver sede em Portugal, desde que estejam preenchidos os requisitos do art. 83.º do CSC.

Diversamente, uma segunda posição doutrinal sustenta que a remissão feita do art. 334.º do CT para o art. 481.º do CSC prevê que “o requisito da territorialidade se aplica a todas as sociedades do grupo”. Deste modo, dificilmente poderá aplicar-se aquele mecanismo de tutela juslaboral quando “uma das sociedades do grupo não preenche um dos requisitos gerais de sujeição a esse regime”. Para além disso, divergindo da posição de P. ROMANO MARTINEZ, a responsabilidade inerente à alínea *c*) do n.º 2.º do art. 481.º do CSC “é uma responsabilidade para com a sociedade dominada e não para com os credores desta sociedade”, *maxime* os trabalhadores.⁸⁰

Uma vez analisadas as posições doutrinárias sobre aquele problema, importa ainda ressaltar a crítica que M. ROSÁRIO RAMALHO⁸¹ dirige à delimitação espacial do art. 334.º do CT. Esta Autora entende que a solução legal exclui aqueles trabalhadores cujo empregador esteja integrado numa coligação internacional. A Autora chama a atenção para o facto de esta solução contrariar “a evolução sempre crescente dos fenómenos de circulação transfronteiriça de trabalhadores”.

Em face daquele problema, a Autora propõe a aplicação analógica do regime do art. 334.º do CT “a outros grupos de empresas, no seio das quais se comprove a existência de uma situação de domínio de facto de uma empresa sobre a outra”. A integração da lacuna da lei, neste caso efetuada nos termos do art. 10.º do CC, parece possível, pois de acordo com a doutrina maioritária, o art. 334.º do CT comporta uma norma especial, pelo que o recurso à analogia só não seria possível perante uma norma excecional (art. 11.º do CC).

Em sentido contrário, LUÍS CORREIA ARAÚJO⁸² considera que não existe uma lacuna na lei que justifique o recurso à analogia. Defende o Autor que o legislador tomou a opção de garantir a coerência do regime previsto no art. 334.º do CT com outros regimes laborais em conexão com os grupos, evitando criar um regime de responsabilidade que se afastasse demasiado do regime societário. Por esse motivo, o legislador elencou taxativamente as formas de coligação societária que quis incluir e utilizou conceitos do direito societário.

⁸⁰ Assim, RAMALHO – ob. cit.: 637.

⁸¹ RAMALHO – ob. cit.: 636-638.

⁸² ARAÚJO – ob. cit.: 284.

Por último, importa acrescentar que o âmbito espacial de aplicação do art. 334.º do CT poderá vir a ser reequacionado, atento o Ac acórdão *Impacto Azul* (TJUE, C-186/12, 20.06.2013) e a perspectiva de uma decisão diferente por parte do TJ se fosse invocado o art. 18.º do TFUE, bem como a declaração de inconstitucionalidade proferida no Ac. do TC nº 227/2015 que veremos a seguir.

CAPÍTULO III – APLICAÇÃO DO ART. 334.º DO CÓDIGO DO TRABALHO ÀS COLIGAÇÕES SOCIETÁRIAS INTERNACIONAIS

No presente capítulo analisaremos em que termos poderá um trabalhador cujo empregador se acha integrado numa coligação societária internacional invocar o art. 334.º do CT. Para o efeito consideraremos duas configurações de estruturas plurissocietárias internacionais: a situação de o empregador estar sediado em Portugal e a respetiva sociedade dominante ter sede no estrangeiro e a situação de o empregador ter sede no estrangeiro e a sociedade dominante estar sediada em Portugal.

1. Empregador português e sociedade dominante estrangeira

Consideremos uma relação de domínio total inicial (art. 488.º do CSC), na qual o empregador (sociedade dominada) tenha a sua sede em Portugal e a sociedade dominante está sediada no estrangeiro. Consideremos ainda que o empregador inadimplente está em mora por créditos laborais vencidos há mais de três meses.

Perante este cenário, o trabalhador não poderá recorrer ao art. 334.º do CT devido à autolimitação espacial imposta pela remissão que este preceito legal faz para o art. 481.º e ss do CSC.

Não obstante aquela restrição do âmbito de aplicação espacial, a doutrina levanta sérias dúvidas, como vimos anteriormente, acerca da conformidade daquele regime jurídico com a CRP e o DUE.

1.1 Ac. do TC nº 227/2015

No sentido daquela posição doutrinal, surge, em processo de fiscalização concreta da constitucionalidade, o Ac. do TC nº 227/2015, que declarou materialmente inconstitucional a interpretação conjugada das normas contidas nos arts. 334.º do CT e 481, nº 2, proémio do CSC “na parte em que impedem a responsabilidade solidária de sociedades com sede fora do território nacional, por créditos emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, de empregadores com as quais se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, por violação do princípio da

não discriminação em razão da nacionalidade e da igualdade de tratamento, contido no artigo 13.º, nº 1 e 2 da CRP” (sublinhado nosso).

Este caso surge de um recurso obrigatório para o TC, interposto pelo MP, da sentença do Tribunal do Trabalho de Setúbal que julgou materialmente inconstitucional a referida interpretação e que, por esse motivo, a desaplicou no caso sob escrutínio. Ao desaplicar a autolimitação espacial do art. 334.º do CT, o tribunal *a quo* fundamentou não só com base na violação do *princípio da igualdade* (art. 13.º, nº 1 e 2 da CRP), mas também do princípio do *princípio da não discriminação em razão da nacionalidade* consagrado no art. 12º do Tratado de Roma.

No seu aresto, o TC confirmou que a interpretação normativa desaplicada gera diferenças de regime nas garantias creditícias laborais, consoante se trate de trabalhadores de um empregador coligado com uma sociedade sediada em Portugal, ou de um empregador coligado com uma sociedade sediada no estrangeiro. O douto Ac. do TC acolheu, assim, a posição da doutrina maioritária, ao afirmar que aquele tratamento diferenciado resulta numa solução legal discriminatória para os trabalhadores cujos empregadores são dominados por sociedades sediadas no estrangeiro.

1.1.1 Em defesa da exclusão da responsabilidade solidária

A Family FrostInternational Tiefkühlheimdienst GmbH, sociedade dominante do empregador português (FamilyFrost – Gelados e Congelados, Lda.) que, entretanto, foi declarada insolvente, invocou o brocardo “*tratar de forma igual o que é igual, e de forma diferente o que é diferente*” para alegar que não havia violação do *princípio da igualdade* porque não estavam em causa situações comparáveis que pudessem ser consideradas como iguais.

Considera aquela sociedade germânica que ao compararmos uma situação de um grupo societário que tem a sua sociedade-mãe sediada em Portugal, com a de outro grupo que tem a sua sociedade-mãe sediada no estrangeiro, não poderemos concluir que tais situações são iguais, desde logo pelo facto de a cada uma das sociedades-mãe se aplicar uma ordem jurídica diferente.

Prossegue na argumentação salientando que o regime regra do direito português é o da limitação da responsabilidade das sociedades comerciais por quotas (art. 197.º, nº 3

do CSC). Acrescenta que, tendo o art. 334.º do CT natureza de norma excepcional, só poderá ser aplicado com a limitação prevista no n.º 2 do art. 481.º do CSC, pois apenas desta forma será respeitado o art. 33.º do CC, segundo o qual a lei pessoal da pessoa coletiva é a lei do Estado onde se situa a sua sede (n.º 1), assim como compete à lei pessoal regular a responsabilidade daquela perante terceiros (n.º 2). Neste sentido, não pode o legislador português regular a responsabilidade por dívidas de sociedades cuja lei pessoal não é a lei portuguesa.

A sociedade alemã sublinha que a *ratio legis* do n.º 2 do art. 481.º do CSC traduz-se precisamente na defesa do princípio geral consagrado no art. 33.º do CC, pelo que a aplicação do art. 334.º CT a sociedades sediadas no estrangeiro configuraria “uma invasão inaceitável da respetiva lei pessoal”. No fundo, estaríamos perante “uma aplicação extraterritorial do direito português, que se imporia, injustificadamente, a um ordenamento jurídico totalmente distinto”.

Por último, acrescenta que falta no caso *sub iudice* uma condição essencial para que se pudesse afirmar a violação do *princípio da igualdade*, precisamente a identidade de situações. Isto porque não pode aceitar-se que uma sociedade-mãe com sede em Portugal se encontra numa situação igual à de uma sociedade-mãe com sede na Alemanha. Estamos assim perante uma desigualdade de situações, inerente à natureza das coisas, que o legislador não ignorou e por isso introduziu a norma de autolimitação espacial.

1.1.2 Em defesa da responsabilidade solidária

O MP considerou que “o legislador ordinário estabelece uma discriminação intolerável entre trabalhadores postados em situações substantivamente idênticas, desprotegendo, infundadamente, aqueles que, por força de uma circunstância que não controlam e que eventualmente, podem desconhecer, contratem com um empregador dominado por sociedade sediada fora de Portugal”. Por este motivo, concluiu que aquela autolimitação espacial viola o *princípio da igualdade*.

No sentido dos contributos da doutrina, o MP aduz que a discriminação ocorre também entre as sociedades empregadoras. A diferença de tratamento “beneficia flagrante e intoleravelmente, as sociedades dominantes com sede fora de Portugal e prejudica as sociedades dominadas coligadas com estas”, sem que se vislumbrem motivos

para tal desigualdade regulatória. Também neste caso, sublinha o MP, existe violação daquele princípio constitucional.

Em oposição aos argumentos da Recorrente alemã, o Recorrido alega que no exercício de comparação de duas situações, a mera existência de elementos que as distinguem não é, por si só, fundamento bastante para que se recuse um juízo de comparabilidade. Impõe-se demonstrar que tais diferenças são essenciais em matéria de facto e de direito nas hipóteses em análise, “de tal forma que a sua verificação, por afetar intrinsecamente o enquadramento factual e/ou a qualificação jurídica da hipótese, exclua a possibilidade de comparação”. Assim, à exceção da localização da sede da Recorrente, todos os outros elementos, de facto e de direito (tipo de contrato, local da sua execução, tipo de créditos, posição subjetiva das partes), convergem no sentido da semelhança das situações.

Acrescenta o Recorrido que a posição da Recorrente ignora a *ratio* do regime das sociedades coligadas, o qual visa proteger quer as sociedades detidas, quer os sócios minoritários, quer ainda quaisquer credores sociais dos riscos inerentes às relações de coligação societária. Salaria ainda que é precisamente a ponderação de motivos especiais ligados à *ratio* do regime jurídico que leva o legislador a utilizar normas materiais espacialmente autolimitadas. Porém, paradoxalmente, esta delimitação espacial impede a concretização da *ratio legis* do art. 334.º do CT, porquanto não permite a determinada categoria de trabalhadores aceder a este mecanismo de tutela.

Considera o Recorrido que “mal se compreende que seja a própria lei a discriminar a respetiva aplicação consoante a nacionalidade revestida pela sociedade-mãe”. Não é razoável considerar que o legislador ao remeter para o art. 481.º do CSC desconsiderou o sentido teológico do art. 334.º do CT. Nem se vislumbra nenhum critério objetivo que justifique um tratamento desigual entre trabalhadores de empresas portuguesas, consoante a nacionalidade da entidade que detém o respetivo capital social.

O Recorrido chama também a atenção para o princípio do primado do DUE sobre o direito interno previsto no art. 8, n.º 4, da CRP. Segundo este princípio, qualquer norma do ordenamento jurídico português que seja incompatível com o DUE deve ser desaplicada, prevalecendo este último. Destarte, o n.º 2 do art. 481.º do CSC deve ceder perante o art. 18.º do TFUE, de forma a não colidir com o *princípio da não discriminação em razão da nacionalidade*. A exclusão da responsabilidade solidária da Recorrente pelos

créditos laborais do Recorrido com fundamento na não residência daquele em Portugal, significaria a negação de alguns dos princípios constitucionais da UE.

Por último, invoca o Recorrido a violação do *princípio do equilíbrio na concorrência entre empresas* consagrado no art. 81.º, alínea e), da CRP, na medida em que a exclusão da responsabilidade solidária da Recorrente acarretaria um benefício injustificado para as empresas com sede no estrangeiro.

1.1.3 Fundamentação do TC

No entendimento do TC, o que estava em causa não era apreciar a legitimidade da diferenciação do regime do art. 334.º do CT entre trabalhadores de duas empresas, uma portuguesa e outra estrangeira devido à diferente lei pessoal. O que estava em causa era saber se a nacionalidade da sociedade dominante constitui fundamento suficiente para justificar um regime de tutela de créditos laborais diferente, que resulta numa menor proteção dos trabalhadores de uma empresa cuja sociedade dominante tenha sede no estrangeiro.

O TC pronuncia-se sobre a comparação hipotética entre duas sociedades dominadas portuguesas (empregadores) e duas sociedades dominantes, sendo que nestas últimas uma tem sede em Portugal e a outra tem sede no estrangeiro. O TC afirma que as duas situações são em tudo idênticas, à exceção da localização da sede. Ou seja, podem as duas sociedades empregadoras dedicar-se à mesma atividade; no mesmo local; terem ambas sócios portugueses e/ou estrangeiros; terem ambas ao seu serviço trabalhadores portugueses e/ou estrangeiros; produzirem ambas para o mercado português ou também para exportação, etc. Numa palavra, poderão as situações ser em tudo hipoteticamente iguais, não obstante, os trabalhadores de ambas não beneficiam todos do mecanismo de tutela previsto no art. 334.º do CT, apenas porque a sede da sociedade-mãe de uma daquelas entidades empregadoras se situa no estrangeiro. Para além disso, os trabalhadores desta empresa podem ignorar por completo tal diferença, pois ambas entidades empregadoras têm sede em Portugal.

Citando Gomes Canotilho e Vital Moreira, o TC sublinha que onde “houver um *tratamento desigual* impõe-se uma justiça material da *desigualdade* (...) o tratamento desigual deve pautar-se por critérios de justiça, exigindo-se, desta forma, uma

correspondência entre a solução desigualitária e o parâmetro de justiça que lhe empresta fundamento material”.

O TC afirma que o *princípio da igualdade* não tem uma única dimensão, mas antes duas. A primeira diz respeito ao nº 1 do art. 13.º da CRP e identifica-se como *proibição do arbítrio legislativo*. A segunda reporta-se ao nº 2 do mesmo preceito legal e identifica-se como *proibição da discriminação*. No caso da sociedade alemã Family FrostInternational, entende o TC que estamos perante a dimensão *proibição do arbítrio legislativo*.

Prosseguindo na tarefa de densificação do conceito *proibição do arbítrio legislativo*, o TC retira quatro conclusões que lhe servem de orientação para decidir o caso em apreço, a saber:

1. “O legislador pode, seguramente, estabelecer diferenciações: todavia, essa liberdade de diferenciar é uma liberdade condicional, sujeita a limitações”;
2. “Assim, uma diferenciação promovida pelo legislador sem um fundamento racional e material suficiente é arbitrária”;
3. “A comparação indispensável para comprovar a existência de respeito ou desrespeito pelo princípio da igualdade deve ser sistemicamente contextualizada”;
4. “O Tribunal Constitucional, no exercício do controlo do respeito pelo *princípio da igualdade* na dimensão da *proibição do arbítrio*, deve limitar-se a um juízo de censura das diferenciações injustificadas”.

Uma vez aqui chegado, o TC formula a questão decisiva: verificar se existe fundamento material suficiente para que um trabalhador, prestando o trabalho em Portugal ao serviço de um empregador português dominado por uma sociedade com sede noutro país, possa ter, no plano da tutela dos créditos laborais, um tratamento menos favorável do que um outro trabalhador que também presta o seu trabalho em Portugal para um empregador português dominado por uma sociedade com sede no nosso país.

Antes de responder à questão formulada, o TC abre um parêntesis para explicar que no caso de a resposta ser negativa (ou seja, a localização geográfica da sede não ser fundamento material suficiente), isso não implica “assumir a aplicação da lei portuguesa a sociedades de direito alemão, numa espécie de extraterritorialidade”. Acontece que, explica o TC, a hipótese de aplicação da lei portuguesa só se coloca porque existe uma

conexão muito forte com o ordenamento jurídico português, designadamente o facto de a sociedade alemã se ter instalado em Portugal e aqui desenvolver a sua atividade através de uma sociedade portuguesa que criou e detém em mais de 99%. Não se trata de uma sociedade alemã a operar apenas no estrangeiro “a que a lei portuguesa, por interposto capricho de jurista nacional insensato, pretendesse submeter, para espanto seu, a uma lei estrangeira e estranha”.

De volta à questão por si formulada, o TC entende que o que deve ser comparado “é a situação jurídica no plano dos créditos laborais de *i*) dois trabalhadores portugueses; *ii*) ao serviço de duas empresas portuguesas; *iii*) prestando o seu trabalho em Portugal”. Assim, a única diferença é o facto de um dos empregadores ser dominado por uma sociedade sediada em Portugal e o outro ser dominado por uma sociedade sediada na Alemanha.

Conclui o TC que aquele único critério de diferenciação – localização da sede da sociedade dominante – não pode ser considerado um fundamento suficientemente *razoável e racional* para justificar um tratamento diferenciado entre os trabalhadores. Acrescenta que “se houvesse de colocar num dos pratos da balança da justiça o respeito absoluto pela regra de que uma sociedade se rege pelo direito aplicável no local da sua sede e no outro prato o princípio da igualdade, especificamente em matéria de garantias dos créditos fundados em trabalho subordinado prestado em Portugal, não haveria dúvidas de que este último deveria prevalecer. Até porque este, ao contrário daquele outro, se apoia numa norma constitucional”.

Com base na fundamentação explicitada, decidiu o TC que a diferença de tratamento introduzida pelo legislador não comporta justificação material suficiente, pelo que é considerada contrária à CRP.

1.1.4 Declarações de votos de vencido

O Ac. em apreço teve dois votos de vencido que importa considerar.

Num dos votos de vencido a Conselheira Maria Lúcia Amaral sustenta que o *princípio da igualdade* se destina a sancionar diferenças de tratamento introduzidas pelo legislador, mas que recaiam no âmbito de aplicação da lei portuguesa. Acrescenta que, se por força da aplicação de uma regra de conflitos, a lei nacional não fosse aplicável, então

não se discutiria qualquer situação de desigualdade de tratamento criada pelo legislador, nem se chegaria à ponderação da existência ou não de fundamento material suficiente. Nessa hipótese, esclarece a douta Juíza “estar-se-ia perante uma situação em que A, à qual a lei portuguesa seria aplicável e perante uma situação B, à qual, por força de uma regra de conflitos, a lei portuguesa pura e simplesmente não se aplicaria”. Não sendo a lei portuguesa aplicável às duas situações, deixa de fazer sentido questionar a conformidade com o *princípio da igualdade*.

Entende também que ao TC não compete, obviamente, conhecer da adequação da interpretação que o tribunal *a quo* fez do direito infraconstitucional, designadamente no que concerne à aplicabilidade da lei portuguesa, mas apenas apreciar a conformidade da mesma com a CRP. Salaria que qualquer que tenha sido o motivo que levou o legislador a adotar a norma de autolimitação espacial contida no n.º 2 do art. 481.º do CSC e salvaguardando as críticas que essa opção legislativa tenha merecido da parte da doutrina, não crê que aquele seja passível de cesura por parte do TC.

Por último, a douta Juíza entende que o TC fundou o seu juízo de inconstitucionalidade num julgamento de *ponderação*, visto que colocou num dos pratos da balança da justiça a regra de uma sociedade que se rege pela lei do Estado onde tem a sua sede e, no outro, o *princípio da igualdade* em matéria de créditos de trabalho prestado em Portugal, decidindo pela prevalência deste último. Mas discorda que o escrutínio de que o TC dispõe quando aprecia as escolhas legislativas em face de uma eventual violação do n.º 1 do art. 13.º da CRP se faça por recurso a técnicas de ponderação. Conclui que a ausência de racionalidade numa desigualdade de regimes criada pelo legislador não se pondera, mas antes verifica-se.

Na outra declaração de voto vencido, a Conselheira Maria de Fátima Mata-Mouros entende que o TC partiu do pressuposto de que a aplicação do regime previsto no art. 334.º do CT apenas às sociedades sediadas em Portugal resulta num tratamento menos favorável para os trabalhadores de empresas dominadas por sociedades com sede noutro país. Ora, afirma a douta Juíza que tal pressuposto ficou por demonstrar, pois apesar de o Ac. indicar o que tem de ser comparado (“*i*) dois trabalhadores portugueses; *ii*) ao serviço de duas empresas portuguesas; *iii*) prestando o seu trabalho em Portugal”), o que acaba por fazer é questionar o regime que decorre da norma de conflitos e concluir que a distinção criada pelo legislador não tem fundamento material suficiente, pelo que é contrária à CRP.

Acrescenta que as normas constantes do art. 3.º, nº 1, do CSC e do art. 33.º, nº 1 e 2, do CC, que definem a lei pessoal das sociedades comerciais, bem como a lei que regula a responsabilidade destas perante terceiros, não foram contempladas no pedido de apreciação da constitucionalidade, nem foram declaradas inconstitucionais. Donde, a lei que regula a responsabilidade da Family FrostInternational continua a ser a lei alemã.

Conclui afirmando que o que está em causa é a definição, pela norma de conflitos, do regime de responsabilidade (português ou alemão) da sociedade dominante estrangeira, pelo que não compreende como pode afirmar-se a violação do *princípio da igualdade*. Se, por aplicação da norma de conflitos, não for a lei portuguesa a regular o regime de responsabilidade da Family FrostInternational e se constatar desigualdade no regime de responsabilidade a esta aplicado, por comparação com o regime português a ser aplicado a uma sociedade dominante com sede em Portugal, tal desigualdade não decorre da inconstitucionalidade da lei portuguesa, mas apenas porque estão em causa dois regimes jurídicos diferentes.

JOANA VASCONCELOS⁸³ entende que são “muito questionáveis quer o acerto, quer as implicações práticas” do Ac. nº 227/2015 em face do disposto nos arts. 3.º, nº 1, do CSC e 33.º, nºs 1 e 2, do CC. Para a Autora é difícil compatibilizar a aplicação do art. 334.º do CT a uma sociedade estrangeira com a norma que estatui que a lei pessoal das sociedades comerciais é a lei do Estado onde se situa a respetiva sede, bem como com a norma que estabelece que a essa lei pessoal compete regular a responsabilidade da pessoa coletiva perante terceiros.

LUÍS CORREIA ARAÚJO⁸⁴ concorda com o juízo de inconstitucionalidade, mas não totalmente com a fundamentação do TC. Refere que o TC parte do pressuposto de que o nº 2 do art. 481.º do CSC visa concretizar o disposto no art. 33.º do CC, pelo que se aplicaria à questão decidenda a lei alemã, por ser esta a lei pessoal da sociedade demandada. No entanto, o Autor entende que, para efeitos do art. 33.º, nº 2, do CC, a lei pessoal que regula a responsabilidade das pessoas coletivas perante terceiros é, neste caso, a lei da sociedade dominada (portuguesa). Conclui, por isso, que “a falta de fundamento para a desigualdade criada pelo legislador ordinário é mais evidente do que o acórdão faz parecer”.

⁸³ JOANA VASCONCELOS, 2016: 761.

⁸⁴ ARAÚJO – ob. cit.: 285-286.

Em suma, cremos que o Ac. do TC nº 227/2015, não obstante os dois votos de vencido e os efeitos limitados ao caso concreto⁸⁵, abre novas perspectivas no âmbito de aplicação espacial do art. 334.º do CT. Os trabalhadores poderão ser bem-sucedidos ao invocar a violação do *princípio da igualdade* previsto no art. 13.º da CRP para afastar a norma de autolimitação espacial contida no nº 2 do art. 481.º do CSC e, dessa forma, exigir a satisfação dos seus créditos laborais da sociedade dominante do seu empregador, quando aquela tem sede num outro Estado-membro da UE.

Consideramos ainda que os trabalhadores poderão obter provimento na sua pretensão se invocarem a violação do *princípio da não discriminação em razão da nacionalidade* previsto no art. 18.º do TFUE e se tal der lugar a um reenvio prejudicial para o TJUE.

Por último, uma palavra para os meios de tutela alternativos ao art. 334.º do CT na satisfação dos créditos laborais. Admitimos a possibilidade, como refere ETIENNE PATAUT⁸⁶, de o trabalhador conseguir provar a posição de coempregador da sociedade-mãe com sede fora da UE. Deste modo, se se demonstrar que a sociedade-mãe exerceu os poderes de empregador, *maxime* o poder de direção, será atraída para o ordenamento jurídico português por via da contitularidade na posição de empregador com a sociedade-filha portuguesa (contraparte no contrato de trabalho). Assim, perante o incumprimento do empregador formal, o trabalhador pode exigir de imediato (sem qualquer moratória) a satisfação dos seus créditos laborais junto da sociedade-mãe estrangeira enquanto coempregador. Naturalmente, a dificuldade desta solução reside em provar a situação de contitularidade na posição de empregador.

2. Empregador estrangeiro e sociedade dominante portuguesa

Tendo novamente por base uma relação de domínio total inicial (art. 488.º do CSC), consideremos, desta vez, que o empregador (sociedade dominada) tem a sua sede no estrangeiro e a sociedade dominante está sediada em Portugal. Consideremos ainda que

⁸⁵ Tal como refere GOMES CANOTILHO, 2003: 1000, “A decisão do TC, julgando inconstitucional (ou ilegal) uma norma em recurso do controlo incidental feito pelos tribunais, só tem efeitos na decisão recorrida proferida pelo tribunal *a quo*.”

⁸⁶ ETIENNE PATAUT, 2011: 14.

o trabalhador reclama do empregador estrangeiro o pagamento dos seus créditos laborais vencidos há mais de três meses.

Considere-se que o contrato de trabalho foi celebrado num país estrangeiro, rege-se pela lei laboral desse Estado e o trabalhador prestou o seu trabalho nesse território.

Prosseguindo neste cenário hipotético, considere-se que o contrato cessou, o trabalhador regressou a Portugal com créditos laborais vencidos, mas não pagos.

Dado que o trabalhador reside em Portugal e a sociedade dominante tem sede neste mesmo país, aquele terá interesse em exigir desta a satisfação dos seus créditos laborais, obviando desta forma as dificuldades logísticas de uma demanda judicial no estrangeiro. Para além disso, o trabalhador sustenta a sua pretensão na direção unitária que a sociedade dominante portuguesa sempre teve sobre o seu empregador inadimplente.

Coloca-se então a questão de saber se numa coligação societária internacional com a configuração descrita, o trabalhador (nacional e residente em Portugal) pode invocar o art. 334.º do CT para exigir da sociedade dominante a satisfação dos seus créditos laborais.

Consideramos que a pretensão do trabalhador não procede neste cenário. Cremos, aliás, que a inaplicabilidade do art. 334.º do CT não decorre neste caso da autolimitação espacial prevista no n.º 2 do art. 481.º do CSC, mas sim do facto de não ser aplicável a lei portuguesa. Isto é, aquela norma material espacialmente autolimitada só é ativada no pressuposto de ser aplicada a lei portuguesa. Na configuração plurissocietária em apreço, a conjugação dos arts. 3.º, n.º 1, do CSC e 33.º, n.º 1 e 2, do CC, conduzem à aplicação da lei do Estado (estrangeiro) onde o empregador tem a sua sede. Para além disso, todos os elementos caracterizadores da relação jurídico-laboral entre o empregador estrangeiro e o trabalhador português (nacionalidade do empregador, local da celebração e da execução do contrato de trabalho) remetem para a aplicação da lei estrangeira.

Consideramos que a conexão essencial e determinante para a aplicação do art. 334.º do CT é a nacionalidade do empregador e não da sociedade com este coligada. Destarte, no caso de o empregador ter sede no estrangeiro e apenas a sociedade dominante ter sede em Portugal, a lei laboral portuguesa não é aplicada e os tribunais portugueses não são competentes para conhecer de uma eventual ação judicial ao abrigo do art. 334.º CT.

Neste sentido pronunciou-se o TRP⁸⁷ ao considerar que “tendo a Ré domicílio social em França e resultando do contrato de trabalho que o local da prestação do trabalho era em França, bem assim que o trabalhador foi contratado em França, deve concluir-se que os Tribunais portugueses não têm competência internacional para conhecer do presente litígio. O facto de o autor ser cidadão português e ter domicílio pessoal em Portugal não é suficiente para determinar a competência dos Tribunais Portugueses”.

Solução diversa obteríamos, no nosso entendimento, se o contrato de trabalho fosse celebrado em Portugal, com um empregador sediado em Portugal, ainda que o trabalhador fosse contratado para prestar o seu trabalho no estrangeiro (regime de destacamento para outro Estado, previsto nos arts. 7.º e 8.º do CT). Neste caso, seria aplicável a lei laboral portuguesa, sendo internacionalmente competentes os tribunais portugueses. Assim o afirmou o TRP⁸⁸ ao considerar que “tratando-se de trabalhador a residir em Portugal, atento o princípio da coincidência entre a competência territorial e internacional, bem como o facto de o contrato ter sido celebrado em Portugal e com uma empresa portuguesa ainda que para exercer a atividade em sociedade constituída em Espanha e de que aquela é único sócio, para apreciar e decidir ação emergente de contrato de trabalho é competente internacionalmente o tribunal de trabalho português, onde a ação foi proposta”.

⁸⁷ Ac. TRP, de 13-03-2017 (Jerónimo Freitas), processo nº 13923/16.6T8PRT.P1.

⁸⁸ Ac. TRP, de 16-04-2012 (Fernandes Isidoro), processo nº 13/10.4TTPRT-A.P1.

CONCLUSÕES

Como corolário da dissertação, reservamos para este capítulo final, sob forma de conclusões, as respostas às questões formuladas aquando da problematização do estudo.

I. A restrição imposta pelo nº 2 do art. 481.º do CSC não deve excluir a aplicação do art. 334.º do CT a toda a coligação que detenha uma sociedade com sede no estrangeiro. Acompanhamos a doutrina que defende uma interpretação restritiva, aplicando-se o regime às sociedades coligadas intervenientes sediadas em Portugal. Consideramos, tal como a doutrina maioritária, que esta opção prossegue melhor a *ratio legis* do art. 334.º do CT. Para além disso, a solução inversa abriria a porta à fraude à lei, retirando eficácia àquele mecanismo de tutela, pois com facilidade se constituiriam “empresas de fachada” no estrangeiro para evitar os efeitos do art. 334.º do CT.

II. A autolimitação espacial prevista no nº 2 do art. 481.º do CSC pode ser desaplicada, pois o Ac. do TC nº 227/2015 veio revelar a sua fragilidade em face de princípios constitucionais e de DUE.

No que concerne à violação do *princípio da igualdade* consagrado no art. 13.º da CRP, acompanhamos a ponderação feita pelo TC e a conclusão de que a diferente localização geográfica da sociedade-mãe não é fundamento material suficiente para atribuir a trabalhadores em situações materialmente idênticas, regimes diferentes de tutela dos seus créditos laborais. Não obstante, consideramos muito relevante o argumento de um dos votos de vencido, segundo o qual, antes de se ponderar sobre a constitucionalidade do nº 2 do art. 481.º do CSC, deve-se verificar se a lei portuguesa é aplicável à sociedade estrangeira. Ora, por força das regras de conflitos de leis (do art. 3.º, nº 1, do CSC e do art. 33.º, nº 1 e 2, do CC, que definem a lei pessoal das sociedades comerciais, bem como a lei que regula a responsabilidade destas perante terceiros), a lei portuguesa não será aplicada à sociedade-mãe estrangeira. Assim, só se justifica aferir se uma norma viola o *princípio da igualdade* quando essa norma é aplicável em toda a amplitude das situações consideradas materialmente idênticas e não quando a uma das situações ponderadas se aplica um regime jurídico estrangeiro (lei pessoal da sociedade-mãe estrangeira).

Em relação à eventual violação do *princípio do equilíbrio da concorrência entre empresas* consagrado na alínea *e*) do art. 81.º da CRP, julgamos que este preceito constitucional deve articular-se com as normas programáticas constantes dos arts. 58.º, n.º 2, alínea *a*), e 86.º, n.º 1, ambos da CRP. Isto porque entendemos que o equilíbrio da concorrência empresarial se deve conjugar com as necessidades de criação de emprego e estas com os incentivos à atividade empresarial. Por este motivo, consideramos que excluir as sociedades estrangeiras dos regimes de tutela previstos nos arts. 501.º do CSC e 334.º do CT poderá constituir um incentivo à captação de investimento estrangeiro (tal como refere a doutrina). Nesta perspetiva, uma vez ponderados todos os valores constitucionais em jogo, talvez se deva recortar um pouco o âmbito de proteção da alínea *e*) do art. 81.º da CRP a favor das políticas de emprego e de incentivos à atividade empresarial que dependem também do investimento estrangeiro.

Quanto à eventual violação dos princípios da *liberdade de estabelecimento* (art. 49.º, 54.º do TFUE) e da *não discriminação em razão da nacionalidade* (art. 18.º do TFUE), acompanhamos em parte a doutrina que afirma a sua incompatibilidade com o n.º 2 do art. 481.º do CSC. Pensamos que se a questão for apresentada em sede de reenvio prejudicial com o cuidado de ressaltar a discriminação que resulta da aplicação do n.º 2 do art. 481.º do CSC, o TJ pronunciar-se-á pela incompatibilidade com DUE. Isto porque a questão colocada no Ac. do TJUE *Impacto Azul* pretendeu saber se o art. 49.º do TFUE (direito de estabelecimento) se opõe ao n.º 2 do art. 481.º do CSC que exclui a aplicação do princípio da responsabilidade solidária das sociedades-mãe para com os credores das suas filiais, às sociedades-mãe sediadas no estrangeiro. Admitimos que a decisão do TJ fosse outra se a norma a apreciar fosse o art. 18.º do TFUE e o argumento incidisse sobre a diferenças de regime de tutela dos créditos laborais entre trabalhadores em situações materialmente idênticas, com a única diferença da localização da sede das sociedades-mãe.

Pensamos ainda que não é garantido o benefício das sociedades estrangeiras ao serem excluídas da aplicação do regime das sociedades coligadas. Haveria que analisar se a síntese dos direitos e obrigações que resulta desse regime favorece ou não aquelas sociedades. Porém, dúvidas não restam quanto ao resultado sempre desfavorável e discriminatório dos trabalhadores de uma sociedade dependente de

outra estrangeira, porquanto não poderão invocar o art. 334.º do CT para exigir desta última a satisfação dos seus créditos laborais.

- III. O art. 334.º do CT não é aplicado a uma coligação societária internacional em que as únicas conexões com o ordenamento jurídico português sejam o facto de a sociedade dominante ter sede em Portugal e o trabalhador ter nacionalidade portuguesa. De facto, tendo o empregador sede no estrangeiro, sendo o contrato de trabalho celebrado e executado num país estrangeiro, a lei portuguesa não será aplicável.
- IV. Existem insuficiências na regulamentação da responsabilidade por créditos emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação no âmbito de coligações societárias internacionais. Acompanhamos a doutrina maioritária quanto *i*) à necessidade de um conceito juslaboral de grupo de empresas; *ii*) alargamento do âmbito subjetivo de aplicação do art. 334.º do CT a outras formas societárias ou não societárias de organização da empresa; *iii*) alargamento do âmbito espacial de aplicação do art. 334.º do CT às sociedades estrangeiras com sede na UE, por conformidade com o DUE.
- V. cremos que dificilmente se poderá estender o âmbito espacial de aplicação às sociedades estrangeiras com sede fora da UE, na medida em que apenas se nos afigura, em defesa de tal tese, o recurso ao *princípio da igualdade* (art. 13.º da CRP), o qual pode ser contrariado, como vimos, pelo argumento da aplicação da lei pessoal estrangeira (do art. 3.º, n.º 1, do CSC e do art. 33.º, n.º 1 e 2, do CC).
- VI. Por último, seria desejável que, pelo menos no seio do DUE, se caminhasse para a conformação dum regime de responsabilidade da *empresa multinacional* a nível juslaboral,⁸⁹ atenta a crescente mobilidade internacional de trabalhadores. Porém, tal não será fácil, pois segundo ENGRÁCIA ANTUNES,⁹⁰ esse intento esbarraria num paradoxo “assente em princípios regulatórios conflitantes entre si (a sociedade como entidade independente e soberana “versus” a sociedade como entidade

⁸⁹ Também responsabilidade pelo risco nas situações em que, por exemplo, as filiais provocam danos a terceiros e não têm capacidade financeira para pagar as indemnizações devidas, nem o risco foi transferido para as seguradoras.

⁹⁰ ENGRÁCIA ANTUNES, 2013: 72.

dependente e controlada)”. Por este motivo o Autor entende que qualquer tentativa de regulamentar a responsabilidade (*maxime* juslaboral) da *empresa multinacional* implica reformular “as próprias fundações do Direito das Sociedades”, corrigindo o referido paradoxo.

JURISPRUDÊNCIA CITADA

Tribunal de Justiça:

- Ac. TJUE, C-186/12, 20-06-2013, *Impacto Azul*.

Tribunal Constitucional:

- Ac. TC nº 227/2015, processo nº 269/14

Supremo Tribunal de Justiça:

- Ac. STJ, de 09-11-2011 (Sampaio Gomes), processo nº 1332/07.2TTVNG.P1.S1

Tribunal da Relação do Porto:

- Ac. TRP, de 13-03-2017 (Jerónimo Freitas), processo nº 13923/16.6T8PRT.P1
- Ac. TRP, de 25-06-2012 (António José Ramos), processo nº 595/10.0TTBCL.P1
- Ac. TRP, de 16-04-2012 (Fernandes Isidoro), processo nº 13/10.4TTPRT-A.P1

Tribunal da Relação de Évora:

- Ac. TRE, de 23-05-2013 (Mata Ribeiro), processo nº 1092/11.2TBLLE-O.E1

BIBLIOGRAFIA

- AMADO, João Leal (2015). *Contrato de trabalho – Noções Básicas*, Coimbra Editora, Coimbra.
- ANTONMATTEI, Paul-Henri (2011). «Groupe de sociétés: la menace du co-employeur se confirme!», *Semaine Social Lamy*, n° 1484, Mars, 12-13.
- ANTUNES, José Augusto Engrácia (2013). «A empresa multinacional e sua responsabilidade», in *Direito Empresarial: Os novos enunciados da justiça federal*, Quartier Latin, São Paulo, 27-73.
- ANTUNES, José Augusto Engrácia (2002a). *Os grupos de sociedades – Estrutura e organização jurídica da empresa plurissocietária*, 2.^a edição, Almedina, Coimbra.
- ANTUNES, José Augusto Engrácia (2002b). «O âmbito de aplicação do sistema das sociedades coligadas», in *Estudos em homenagem à Professora Doutora Isabel Magalhães Collaço*, vol. II, Almedina, Coimbra, 95-116.
- ANTUNES, José Augusto Engrácia (2012). «Os grupos de sociedades no direito do trabalho», *Questões Laborais*, n.º 39, 49-78.
- ARAÚJO, Luís Correia (2015). «A responsabilidade solidária das sociedades coligadas e dos sócios-controladores pelo pagamento dos créditos laborais: limitações e excessos do regime atual», *Questões Laborais*, n.º 47, 273-309.
- AUZERO, Gilles; DOCKÈS, Emmanuel (2015). *Droit du travail*, 29^e édition, Dalloz, Paris.
- CANOTILHO, J. J. Gomes (2003). *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, Almedina, Coimbra.

- CARVALHO, Catarina Oliveira (2006). «Algumas notas sobre os *novos artigos 378.º e 379.º do Código do Trabalho*», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 72, setembro-dezembro, 85-101.
- CARVALHO, Catarina Oliveira (2001). *Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*, Publicações Universidade Católica, Porto.
- DIAS, Rui Pereira (2014a). *Código das Sociedades Comerciais em Comentário*, Coordenação de Jorge M. Coutinho de Abreu, vol. VII, Almedina, Coimbra.
- DIAS, Rui Pereira (2014b). «A responsabilidade das sociedades-mãe estrangeiras no regime dos grupos: os cinzentos do acórdão Impacto Azul (TJUE, C-186/12, 20.06.2013)». In *III Congresso de Direito das Sociedades em Revista*, 411-424.
- FAVENNEC-HÉRY, Françoise (2010). «L’extinction de la relation de travail dans les groupes», *Droit Social*, n° 7-8, 762-770.
- FERNANDES, António Monteiro (2014). *Direito do Trabalho*, 17ª edição, Almedina, Coimbra.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda (2009). «Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia “lenta e suave”», *La Mutua*, n° 21, 49-75.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa (2014). *Curso de Direito do Trabalho*, 8ª edição, Editora Forense, Rio de Janeiro.
- GOMES, Júlio (2007). *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra.
- HERNÁNDEZ BEJARANO, E. Macarena (2013). «Definición laboral de grupo de empresa y el carácter excepcional de su condición como empleador», *Temas Laborales*, n° 119, 261-271.

- ITALIA, Salvatore (2013). «Rapporto di lavoro e gruppo d'impres», *Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali*, n° 132, giugno, p. 11.
- LEGRAND, Pierre-François (2012). «Licenciement pour motif économique et responsabilité des groupes de sociétés», *Le Droit Ouvrier*, n° 767, Juin, 433-443.
- LEITÃO, Luís Menezes (2016). *Direito do Trabalho*, 5ª edição, Almedina, Coimbra.
- LOISEAU, Grégoire (2014). «Groupe de sociétés. Le coemploi est mort, vive la responsabilité délictuelle», *La Semaine Juridique – Édition Sociale*, n° 29, Juillet, 1-5.
- LÓPEZ CUMBRE, Lourdes (2015). «Grupo (laboral) de empresas. Referencias legales sin precisar su condición de empleador. Una disfunción normativa», *Análisis GA&P*, Abril, 1-4.
- MARTÍNEZ, Pedro Romano (2005). «Garantia dos créditos laborais. A responsabilidade solidária instituída pelo Código do Trabalho, nos artigos 378.º e 379.º», *RDES*, abril/dezembro, 195-281.
- MARTÍNEZ, Pedro Romano (2015). *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 7ª edição.
- MARTINON, Arnaud (2010). «Les relations collectives de travail dans les groupes de sociétés à caractère transnational», *Droit Social*, n° 7-8, 789-800.
- MAZEAUD, Antoine (2010). «Le déploiement de la relation de travail dans les groupes de sociétés. Aspects de droit du travail», *Droit Social*, n° 7-8, 738-747.

- MENDONÇA, Jorge Ribeiro (2014). «A responsabilidade solidária das sociedades em relação de grupo e garantia dos créditos laborais», *Revista de Direito das Sociedades*, nº 2, Ano VI, 481-526.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio V.; ARETA MARTÍNEZ, María (2004). «El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 48, 97-133.
- PATAUT, Etienne (2011). «Le licenciement dans les groupes internationaux de sociétés – Aspects de droit international privé et de droit de l’Union européenne», *Revue de Droit du Travail*, 14-23.
- PEREIRA, Rita Garcia (2004). «A garantia dos créditos laborais no Código do Trabalho: breve nótula sobre o art. 378.º», *Questões Laborais*, nº 24, 177-214.
- PICHEL, Paulo (2014). «O âmbito espacial do regime de coligação societária à luz do Direito da União Europeia», *Direito das Sociedades em Revista*, vol. 11, Ano 6, março, 225-259.
- PINHEIRO, Luís de Lima (2009). *Direito internacional privado, vol. I, - Introdução e direito de conflitos, parte geral*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, p. 243.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2008). *Grupos Empresariais e Societários, Incidências Laborais*, Almedina, Coimbra.
- TEYSSIÉ, Bernard (2010). «Les groupes de sociétés et le droit du travail», *Droit Social*, nº 7-8, 735-737.
- VARELA, Antunes (2009). *Das Obrigações em Geral*, vol. II, 7ª ed., Almedina, Coimbra.
- VASCONCELOS, Joana (2004). «Sobre a garantia dos créditos laborais no Código do Trabalho», in *Estudos de direito do trabalho em homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 321-341.

VASCONCELOS, Joana (2016). In AAVV., *Código do Trabalho Anotado*, 10ª edição, Almedina, Coimbra.

VERKINDT, Pierre-Yves (2010). «La représentation du personnel dans les groupes de sociétés», *Droit Social*, nº 7-8, 771-779.

CRUZ VILLALÓN, Jesús (1996). «Notas acerca del régimen contractual laboral en los grupos de empresa», *Temas Laborales - Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 38, 31-74.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2014). *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª edição, Verbo, Lisboa.