

A disciplina juslaboral da empresa plurissocietária

JOSÉ ENGRÁCIA ANTUNES

I. Introdução

1. O Problema

Tal como muitos outros ramos jurídicos, também o direito laboral tomou tradicionalmente o modelo da empresa jurídica e economicamente independente como polo de referência fundamental da constituição e disciplina das relações laborais, tanto individuais como coletivas¹.

Ora, a empresa plurissocietária ou grupo empresarial, enquanto conjunto ou agrupamento de empresas societárias individuais juridicamente distintas que se encontram subordinadas a uma direção económica unitária ou comum, vem introduzir uma tensão entre unidade e pluralidade ao nível da relação jurídico-laboral, suscetível de implicar uma perda de eficácia e até de sentido de normas assentes nesse pressuposto quadro institucional da empresa ou do empregador independente, que assim reclamam um acomodamento ou mesmo reequacionamento

¹ Sobre a empresa como referente fundamental do Direito do Trabalho, *vide* XAVIER, B. LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, 79 e segs., Verbo, Lisboa, 2011. Para outras referências, cf. também GOMES, J. VIEIRA, *Direito do Trabalho*, vol. I, 216, Coimbra Editora, Coimbra, 2007; MARTINEZ, P. ROMANO, *Direito do Trabalho*, 154, 5.^a edição, Almedina, Coimbra, 2010; RAMALHO, R. PALMA, *Direito do Trabalho*, vol. I, 329, 2.^a edição, Almedina, Coimbra, 2009.

face a esta nova forma de organização empresarial². No contexto de uma empresa plurissocietária ou de grupo, como ALAIN SUPIOT bem o sublinhou, “a noção de empregador estilhaça-se”³; ou, como nota PETER HANAU, assistimos a uma “multiplicação e fragmentação das relações de trabalho”⁴.

² Sobre as relações entre os grupos de empresas e o direito laboral, *vide*, na doutrina, ANTUNES, J. ENGRÁCIA, *Os Grupos de Sociedades no Direito do Trabalho*, in: XIX “Questões Laborais” (2012), 49-78; CARVALHO, C. OLIVEIRA, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, UCP Publicações, Lisboa, 2001; COIMBRA, A. DIAS, *Os Grupos Societários no Âmbito das Relações de Trabalho: A Negociação do Acordo de Empresas*, in: XXXIV Revista de Direito e de Estudos Sociais (1992), 379-415; COIMBRA, A. DIAS, *Grupo Societário em Relação de Domínio Total e Cedência Ocasional*, in: XXXII Revista de Direito e de Estudos Sociais (1990), 115-155; FERREIRA, A. SEQUEIRA, *Grupos de Empresas e Direito do Trabalho*, Diss. Mestrado, Lisboa, 1997; GOMES, M. IRENE, *Grupos de Sociedades e Algumas Questões Laborais*, in: 5 Questões Laborais (1998), 162-204; MARTINS, J. ZENHA, *Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas*, Almedina, Coimbra, 2002; RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários – Incidências Laborais*, Almedina, Coimbra, 2008. No direito estrangeiro, entre muitos outros, BRICOLA, M. RUDAN, *Il Gruppo di Imprese nella Giurisprudenza Lavoralistica*, in: 3 Contrato e Impresa (1986), 741-777; BRANCA, GIORGIO, *La Prestazione di Lavoro in Società Collegate*, Giuffrè, Milano, 1965; DESPAX, MICHEL, *Groupes de Sociétés et Droit du Travail*, in: 12 Droit Social (1961), 596-607; MARTENS, KLAUS-PETER, *Grundlagen des Konzernarbeitsrechts*, in: 13 Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (1984), 417-459; MAGANO, O. BUENO, *Os Grupos de Empresas no Direito do Trabalho*, Ed. Revista dos Tribunais, São Paulo, 1979; MAZZOTTA, ORONZO, “Divide et Impera”: *Diritto del Lavoro e Gruppi di Imprese*, in: AA.VV., “Il Gruppo di Imprese nella Realtà Giuridica Italiana”, 120-134, Cedam, Padova, 1990; MELIADO, GIUSEPPE, *Il Rapporto di Lavoro nei Gruppi di Società*, Università di Catania, Facoltà de Giurisprudenza, 1991; RUIZ, L. CAMPS, *La Problemática Jurídico-Laboral de los Grupos de Sociedades*, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986; TEYSSIÉ, BERNARD (dir.), *Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail*, Éditions Panthéon-Assas, Paris, 1999; WINDBLICHLER, CHRISTINE, *Arbeitsrecht im Konzern*, Beck Verlag, München, 2002.

³ “La notion d’employeur éclate, celle de la collectivité de travail également” [*Groupes de Sociétés et Paradigme de l’Entreprise*, 8, in: 38 Revue Trimestrielle de Droit Commercial et de Droit Économique (1986), 621-639].

⁴ “Häufung und Spaltung von Arbeitsverhältnissen” [*Fragen der Mitbestimmung und Betriebsverfassung im Konzern*, 485, in: 13 Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (1984), 468-494]. Realçando igualmente o relevo da empresa de grupo no mundo laboral, ARRUDA, I. MORAIS/FONTES, T. ARANTES, *Fenômeno da Concentração Empresarial no Âmbito do Direito do Trabalho*, in: 13 Actualidad Jurídica Uría Menéndez (2006), 26-37.

2. *Relevo Prático*

Alguns *exemplos* do direito laboral vivo, retirados da *praxis*, ilustram sobejamente o relevo e alcance prático deste fenómeno.

A sociedade A, integrada no perímetro de um grupo liderado pela sociedade-mãe X, celebra um contrato de trabalho com determinado indivíduo: algum tempo mais tarde, por indicação da cúpula grupal, o trabalhador é transferido informalmente para a sociedade-filha B⁵ ou passa a trabalhar simultaneamente em várias sociedades do grupo⁶ (v.g., como motorista ou secretário dos administradores de diferentes filiais)⁷.

Posteriormente, em virtude de problemas económicos e financeiros, a sociedade-filha A é declarada insolvente: coloca-se então o problema de saber se o trabalhador manterá o seu posto de trabalho na sociedade-filha B ou noutras filiais do grupo para onde foi porventura transferido ou, em caso negativo, se a sociedade-mãe X ou outras sociedades poderão ser obrigadas a responder pelos eventuais salários em atraso do trabalhador⁸.

Após a liquidação da sociedade-filha A, suponha-se que o trabalhador passou a integrar formalmente os quadros da sociedade-filha B e que esta última, uns anos volvidos, vê-se forçada a despedi-lo: surgem então dúvidas tais como as de saber se a apreciação dos fundamentos do despedimento por extinção do posto de trabalho deverá ter em conta a situação económico-financeira geral do grupo como um todo (que não apenas da filial B)⁹, se o despedimento coletivo poderá ancorar-se em razões associadas à situação unitária do grupo na conjuntura económica internacional (e não apenas àquela sociedade em concreto)¹⁰, se a contagem da antiguidade, para efeitos de indemnização, deverá ter por base

⁵ Acórdão do STJ de 30-VI-2011 (FERNANDES DA SILVA), in: www.dgsi.pt (processo n.º 69/07.7TTCBR.C1.S1).

⁶ Acórdão do STJ de 2-XII-1992 (SOUSA MACEDO), in: 422 Boletim do Ministério da Justiça (1992), 203-208.

⁷ Para o caso particular de um trabalhador ser contratado pela *holding* de um grupo para o exercício de funções de gestão noutra sociedade do mesmo grupo, vide GOMES, J. VIEIRA, *Da Validade do Contrato de Trabalho com uma Sociedade de um Grupo para o Exercício de Funções de Administração noutra Sociedade do mesmo Grupo*, in: “Estudos em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea”, 433-456, Almedina, Coimbra, 2004.

⁸ Acórdão do STJ de 9-XI-2011 (SAMPAIO GOMES), in: www.dgsi.pt (processo n.º 1332/07.2TTVNG.P1.S1).

⁹ Acórdão do STJ de 9-IX-2009 (SOUSA GRANDÃO), in: XVII Colectânea de Jurisprudência/Acórdãos do STJ (2009), III, 237-246.

¹⁰ Acórdão do STJ de 7-X-2009 (VASQUES DINIS), in: www.dgsi.pt (processo n.º 820/05.0TTVNF.S1).

o tempo da permanência do trabalhador no grupo desde o momento em que foi contratado pela sociedade A (que não apenas o do contrato de trabalho celebrado posteriormente com a sociedade B)¹¹, se uma eventual obrigação de não concorrência do trabalhador acordada com a sociedade B apenas o vincula perante esta ou se será também extensível a todo o grupo, e assim por diante.

3. *A Lei e a Jurisprudência*

Este relevo prático da empresa plurissocietária tem, naturalmente, conhecido importantes projeções na lei e na jurisprudência juslaborais.

Assim, ao nível da *lei*, destaca-se um conjunto significativo de normas que visam regular, direta ou indiretamente, as projeções do grupo de sociedades no contexto das relações jurídico-laborais. Desde logo, ao nível interno, merecem referência as diversas normas previstas em sede do destacamento de trabalhadores para empresas coligadas com o empregador (arts. 6.º a 8.º do Código do Trabalho, doravante abreviadamente CT), do contrato de trabalho com pluralidade de empregadores (art. 101.º do CT), do direito de informação do trabalhador relativamente às relações de coligação do empregador [art. 106.º, n.º 3, *b*), do CT], do regime da suspensão e duração de contratos de trabalho a termo (arts. 143.º, n.º 1, e 148.º, n.º 5, do CT), do regime da cedência ocasional de trabalhadores (arts. 288.º a 293.º do CT), do regime de responsabilidade solidária pelos créditos laborais das sociedades coligadas com o empregador (art. 334.º do CT), da possibilidade de criação de comissões de trabalhadores coordenadoras no seio de empresas em relação de domínio ou de grupo (art. 423.º, n.º 4, do CT), da aplicabilidade dos mecanismos da arbitragem necessária (arts. 510.º e 511.º, n.º 2, do CT), ou do regime dos conselhos de empresa europeus (Lei n.º 96/2009, de 3 de setembro). A nível europeu e internacional, destacam-se a Diretiva 96/71/CE, de 16 de dezembro (relativa ao destacamento internacional de trabalhadores), as Diretivas 2001/86/CE, de 8 de outubro, e 2003/72/CE, de 22 de junho (relativas à participação de trabalhadores na Sociedade Anónima Europeia), a Diretiva 2001/23/CE, de 12 de março (relativa à transmissão da empresa), e a Diretiva 2009/38/CE, de 6 de maio (relativa aos conselhos de empresa europeus ou aos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária).

¹¹ Acórdão da Relação de Lisboa de 15-I-1992 (ABÍLIO BRANDÃO), in: XVII Coleção de Jurisprudência (1992), I, 190-191.

Conquanto de forma relativamente fragmentária (a que não será alheia a inexistência de um conceito e um regime juslaboral unitário de grupo), a *jurisprudência* nacional tem-se igualmente ocupado da matéria, sendo crescente o número de decisões judiciais que se ocupam das projeções da estrutura grupal e do controlo intersocietário no plano das relações de trabalho. Sirvam de exemplo, entre muitos outros, os arestos em sede do problema da identificação do empregador real no seio dos grupos de sociedades¹², da transferência e mobilidade dos trabalhadores entre sociedades do mesmo grupo¹³, da prestação de serviços a várias sociedades de um grupo¹⁴, da relevância do grupo em sede da antiguidade do trabalhador¹⁵, da relevância do grupo em sede do despedimento por extinção do posto de trabalho¹⁶, ou da extensão das convenções coletivas de trabalho no seio dos grupos¹⁷.

4. A Inexistência de um Conceito Juslaboral de Grupo

Apesar destas projeções legais e jurisprudenciais do fenómeno da empresa plurissocietária no domínio do Direito do Trabalho, não é ainda possível falar da existência de *conceito juslaboral unitário de grupo*.

Em numerosas normas, o legislador laboral remeteu o Código das Sociedades Comerciais (doravante abreviadamente CSC), parecendo assim acolher o conceito jussocietário de sociedade coligada [v.g., arts. 6.º, n.º 1, b), 12.º, n.º 4, 101.º, n.º 1, 106.º, n.º 3, a), 143.º, n.º 1, 148.º, n.º 5, 289.º,

¹² Cf. os Acórdãos do STJ 28-XI-1990 (SOUSA MACEDO), in: 401 Boletim do Ministério da Justiça (1990) 402-411, de 2-XII-1992 (SOUSA MACEDO), in: 422 Boletim do Ministério da Justiça (1992), 203-208, e de 4-V-2005 (VICTOR MESQUITA), in: www.dgsi.pt (processo n.º 04S1505), bem como o Acórdão da Relação do Porto de 24-I-2005 (DOMINGUES MORAIS), in: www.dgsi.pt (processo n.º 0411080).

¹³ Acórdão da Relação de Lisboa de 15-I-1992 (ABÍLIO BRANDÃO), in: XVII Colectânea de Jurisprudência (1992), I, 190-191.

¹⁴ Acórdão do STJ de 7-XII-2005 (MARIA LAURA LEONARDO), in: www.dgsi.pt (processo n.º 05S1919), Acórdão da Relação de Lisboa de 26-XI-2003 (MATEUS CARDOSO), in: www.dgsi.pt (processo n.º 7445/2003-4).

¹⁵ Acórdãos da Relação de Lisboa de 15-I-1992 (ABÍLIO BRANDÃO), in: XVII Colectânea de Jurisprudência (1992), I, 190-19, e de 16-XII-2003 (SIMÕES QUELHAS), in: www.dgsi.pt (processo n.º 7152/2003-4).

¹⁶ Acórdão do STJ de 10-I-2007 (PINTO HESPANHOL), in: www.dgsi.pt (processo n.º 06S2700).

¹⁷ Acórdão do STJ de 30-III-2006 (MARIA LAURA LEONARDO), in: XIV Colectânea de Jurisprudência/Acórdãos do STJ (2006), I, 268-274.

n.º 1, b), 334.º e 415.º, n.º 4, do CT]¹⁸. Todavia, em vários outros pontos do sistema, o mesmo legislador já se afastou de tal conceito, para atribuir relevância a outras modalidades da fenomenologia empresarial: veja-se assim, por exemplo, o que sucede com o conceito mais lato de grupo de empresas adotado em matéria dos conselhos de empresa europeus (arts. 2.º, e), e 3.º da Lei n.º 96/2009) – onde, além de ser irrelevante a forma societária dos empregadores, se recorre à noção central de controlo – ou até o conceito vago de “estrutura organizativa comum” relevante para efeitos da pluralidade de empregadores [v.g., arts. 101.º, n.º 1, 289.º, n.º 1, b) do CT] – que pode abranger as mais diversas formas de mera colaboração, e não concentração, entre empresas empregadoras¹⁹.

Em suma, tudo o que poderá ser dito é que o conceito juslaboral de grupo é diverso e bastante mais amplo do que o seu congénere societário [arts. 482.º, d), e 488.º e segs. do CSC]: ao passo que o legislador societário circunscreveu a noção do grupo à modalidade mais intensa das coligações societárias (assente em contratos de subordinação ou participações totalitárias) e atribuiu relevância à forma societária das respetivas entidades componentes (sociedade anónima, por quotas, comanditária por ações),

¹⁸ Esta remissão é duplamente problemática – arriscando-se a pecar simultaneamente por defeito e por excesso. Por um lado, ao restringir a aplicação de tais normas aos grupos e coligações cujos empregadores revistam uma determinada forma societária (art. 481.º, n.º 1, do CSC), a remissão legislativa deixa sem tutela os interesses dos trabalhadores e os interesses da organização empresarial dos próprios empregadores nos demais tipos de grupos empresariais (cf. também CARVALHO, C. OLIVEIRA, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, cit., 87 e s.; GOMES, J., *Direito do Trabalho*, cit., vol. I, 253); mas, por outro lado, e em sentido inverso, ao estender a sua aplicação aos casos de meras relações de participações recíprocas (art. 485.º do CSC), tal remissão acaba por conferir ao trabalhador das entidades reciprocamente participantes uma tutela excessiva, considerando que, no comum dos casos, se tratará de empresas independentes cujo ligâmen do capital social possui um alcance puramente financeiro sem qualquer projeção significativa no plano da respetiva gestão. Sustentando a necessidade de um conceito de grupo específico para o Direito do Trabalho, vide ARRUDA, I. MORAIS/FONTES, T. ARANTES, *Fenómeno da Concentração Empresarial no Âmbito do Direito do Trabalho*, cit., 30.

¹⁹ Incluem-se aqui, designadamente, as relações estabelecidas através de contratos de cooperação interempresarial (v.g., consórcio, agrupamento complementar de empresas, associação em participação, aliança estratégica, etc.: cf. ANTUNES, J. ENGRÁCIA, *Direito dos Contratos Comerciais*, 389 e ss., reimpressão, Almedina, Coimbra, 2011) ou até de modalidades informais e mitigadas de colaboração (v.g., funcionários comuns a vários médicos ou advogados). Cf. AA.VV. (Coord. de MARTINEZ, P./ MONTEIRO, L./ VASCONCELOS, J./BRITO, P./SILVA, L.), *Código do Trabalho Anotado*, 298, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009.

o legislador laboral, ainda que a espaços, estendeu a regulação jurídica dos grupos a outros tipos mais elementares de coligação (incluindo as relações de domínio e até de participações recíprocas) estabelecida entre quaisquer tipos de entidades empregadoras (abrangendo indistintamente quaisquer empresas singulares ou coletivas).

5. *Ordem de Sequência*

A questão nodal colocada pelo fenómeno da empresa plurissocietária ao direito laboral pode então ser formulada do seguinte modo: as relações de trabalho (individuais e coletivas) protagonizadas por entidades empregadoras integradas no perímetro de uma empresa de estrutura jurídica multissocietária deverão ser objeto de uma disciplina especial, diversa daquela que conforma as mesmas relações no caso de empregadores independentes? Em particular, se e em que medida os instrumentos normativos e convencionais jurídico-laborais concebidos para a proteção do trabalhador – seja no plano das *relações individuais*, seja no plano das *relações coletivas* – deverão ser reinterpretados ao nível do grupo tomado como empresa unitária complexa ou policêntrica (“*konzerndimensionale Ausbau der Arbeitnehmerschutz*”)?²⁰

II. As relações individuais de trabalho

Um primeiro plano onde o fenómeno da empresa plurissocietária vem colocar importantes questões à tradicional dogmática juslaboralista respeita à *relação individual de trabalho*²¹. Sendo múltiplas tais ques-

²⁰ FABRICIUS, FRITZ, *Rechtsprobleme gespaltener Arbeitsverhältnisse im Konzern*, Darmstad u. Neuwied, 1982; SAVATIER, JEAN, *Les Groupes de Sociétés et la Notion d'Entreprise en Droit du Travail*, in: “*Mélanges Offerts à P. A. Brun*”, 527-556, Librairie Économique et Sociale, 1974. Como nota KLAUS-PETER MARTENS, qualquer regulação na matéria terá de harmonizar dois interesses contrapostos: de um lado, o *interesse do grupo* no respeito do princípio da autonomia das empresas constituintes e da respetiva qualidade de unidades independentes de imputação jurídica (o que se revela essencial para a manutenção da mais-valia organizacional e flexibilidade que é justamente típica desta forma particular de organização da empresa moderna); do outro lado, o *interesse do trabalhador* em que a eficácia protetora das normas jurídico-laborais não se veja iludida através de um “jogo de espelhos” com a forma jurídica da entidade empregadora, mediante um adequado reequacionamento dos institutos jurídicos concebidos para essa proteção ao nível do grupo inteiro (*Grundlagen des Konzernarbeitsrechts*, cit., 423).

²¹ Quanto às relações individuais de trabalho, para além dos estudos já anteriormente referidos, *vide* ainda AA.VV., *Collegamento di Società e Rapporti di Lavoro*, Giuffrè,

tões, destacam-se os problemas relativos à determinação do *empregador real* no seio do grupo, ao *estatuto jurídico* dos trabalhadores do grupo, à *transferência* ou circulação intragrupo de trabalhadores, e à *cessação* dos contratos de trabalho.

1. A Determinação do Empregador Real

Desde logo, sempre que o trabalhador desenvolva a sua atividade laboral em empresa integrada no seio de um grupo multissocietário, a típica estrutura jurídica policêntrica deste ocasiona frequentemente uma dissociação entre empregador formal (de direito) e empregador real (de facto), tornando fluida e difícil a identificação do verdadeiro “empregador”. Se um trabalhador, que celebrou contrato de trabalho com empresa integrada no perímetro de um grupo, passar a prestar serviços a uma ou várias outras empresas agrupadas, passar a estar sujeito às orientações destas, ou for transferido informalmente para estas (ou então, alternativamente, a empresa com quem celebrou o contrato de trabalho for alienada ou fundida com outra empresa do grupo), quem será considerado empregador para efeitos da aplicação das normas laborais? É o problema da *determinação do “empregador real”* – o qual, segundo alguns, é mesmo “o problema laboral fundamental” colocado pelo fenómeno dos grupos²².

A única figura, prevista na lei portuguesa, que poderá conter um princípio de resposta para semelhante questão é a *pluralidade de*

Milano, 1988; KONZEN, HORST, *Arbeitsverhältnisse im Konzern. Probleme, Zwischenbilanz, Perspektiven*, in: 151 *Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht* (1987), 566-607; KREIL, LINDA, *Arbeitsverhältnisse im Konzern – Probleme des Individualarbeitsrechts in verbundenen Unternehmen*, ÖGB-Verlag, Wien, 1996; HENSSLER, MARTIN, *Der Arbeitsvertrag im Konzern*, 52 e ss., Duncker & Humblot, Berlin, 1983; MAGNO, PIETRO, *Sulla Prestazione di Lavoro Nell’Ambito dei Gruppi di Imprese*, in: *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale* (1977), II, 415-421; MAZZOTTA, ORONZO, *Rapporto di Lavoro, Società Collegate e Statuto dei Lavoratori*, in: XXVII *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile* (1973), 751-804; SEGARRA, M. ESTEVE, *Grupo de Sociedades y Contrato de Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002; VACARIÉ, ISABELLE, *Les Groupes de Sociétés et les Relations Individuelles de Travail*, in: *Droit Sociale* (1975), 23-45.

²² RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários – Incidências Laborais*, cit., 364. Sobre a questão, noutros quadrantes, vide FABRICIUS, F., *Rechtsprobleme gespaltener Arbeitsverhältnisse im Konzern*, cit., 25 e ss.; TEYSSIÉ, B., *Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail*, cit., 23 e ss. No âmbito dos grupos multinacionais, cf. MORENO, G. PALAU, *Los Grupos de Empresas Multinacionales y el Contrato Individual de Trabajo*, 75 e ss., Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

empregadores, prevista no art. 101.º do CT²³: nos termos deste preceito, um trabalhador pode celebrar um contrato de trabalho com diferentes sociedades ou entidades ligadas entre si através de relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou mesmo, simplesmente, de meras estruturas organizativas comuns²⁴. Entre os aspetos centrais do regime deste contrato, destacam-se a obrigatoriedade de forma escrita – devendo aquele mencionar, *inter alia*, qual dos empregadores representa os demais na execução dos direitos e deveres emergentes do contrato de trabalho (art. 101.º, n.º 1, do CT) –, a solidariedade passiva dos vários empregadores pelo cumprimento das obrigações contratuais – podendo o trabalhador reclamar integralmente as prestações salariais ou outras em dívida de qualquer um dos empregadores (art. 101.º, n.º 2, do CT) – e a tutela do trabalhador no caso da ausência originária ou superveniente dos pressupostos legais da figura – operando a substituição da relação laboral conjunta ou plúrima por uma relação de trabalho singular com um dos empregadores (art. 104.º, n.ºs 3 e 4, do CT).

Constituindo um tímido e algo formal mecanismo de reconhecimento e institucionalização da empresa plurissocietária no universo juslaboral, ainda sem significativa relevância prática, compreende-se que tal figura legal esteja longe de resolver ou eliminar o problema da determinação do empregador real, cabendo então a palavra à *jurisprudência* e à *doutrina* na esmagadora maioria dos casos. Neste particular, a posição dominante entre nós parece ainda inclinar-se para tomar o empregador formal como polo de referência fundamental da aplicação das normas laborais²⁵, embora existam cada vez mais

²³ Sobre a figura, *vide* CARVALHO, C. OLIVEIRA, *Contrato de Trabalho e Pluralidade de Empregadores*, in: 26 Questões Laborais (2005), 209-239; VASCONCELOS, JOANA, *Contrato de Trabalho com Pluralidade de Empregadores*, in: XLVII Revista de Direito e de Estudos Sociais (2005), 283-299; na jurisprudência, *vide* os Acórdãos do STJ de 1-IV-2009 (VASQUES DINIS), in: www.dgsi.pt (processo n.º 08S3254) e de 12-IX-2007 (MARIA LAURA LEONARDO), in: www.dgsi.pt (processo n.º 07S820).

²⁴ Trata-se de um contrato de trabalho bilateral, em que uma das partes é constituída por uma pluralidade de empregadores, e não de um verdadeiro contrato plurilateral: ou seja, o contrato previsto no art. 101.º do CT dá origem a uma única relação laboral, estabelecida entre o trabalhador e uma pluralidade de entidades patronais (que detêm assim em contitularidade a posição juslaboral de empregador), e não a uma pluralidade de relações laborais individuais. Neste sentido também, GOMES, J. VIEIRA, *Direito do Trabalho*, cit., vol. I, 233; RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários – Incidências Laborais*, cit., 379.

²⁵ Assim, A. MONTEIRO FERNANDES: “A consideração da personalidade jurídica de cada uma das sociedades agrupadas leva a que não seja, em geral, viável encarar o grupo como empregador. Pode ser que lhe caiba esse papel sob o ponto de vista económico

autores e arestos que, indo mais longe, reconhecem a relevância juslaboral do chamado “empregador real”, seja com base numa análise casuística de diferentes constelações de casos²⁶, seja com base na configuração da própria empresa de grupo ou da respetiva cúpula como empregador²⁷.

2. O Estatuto Jurídico dos Trabalhadores

Em segundo lugar, ao expor as diferentes empresas agrupadas às vicissitudes decorrentes da respetiva inserção numa unidade económica plurissocietária subordinada a uma estratégia e a uma política económica de conjunto, a estrutura de grupo não poderá deixar de afetar também o *estatuto jurídico* (direitos e deveres) dos respetivos trabalhadores.

É certo que, mesmo nos próprios grupos societários em sentido estrito, o poder de direção da sociedade-mãe não colidirá formalmente com os princípios e normas juslaborais imperativos que fixam os direitos e as obrigações dos trabalhadores: para além de estar em geral vedado que a administração da cúpula grupal possa endereçar instruções vinculativas aos trabalhadores das respetivas filiais, assumindo a posição jurídica de empregador e transmutando assim o seu poder jussocietário de direção num poder de direção patronal, é bem sabido que, em qualquer caso, sempre serão de reputar ilícitas todas as instruções por aquela emitidas cujo conteúdo seja violador de normas legais imperativas (art. 503.º, n.º 2, *in fine*, do CSC)²⁸. Todavia, se isto é assim formalmente, é também certo

e organizacional, mas, juridicamente, cada uma das sociedades é, em princípio, centro autónomo de imputação de direitos e obrigações” (*Direito do Trabalho*, 270, 15.ª edição, Almedina, Coimbra, 2010). Na jurisprudência, *vide* o Acórdão do STJ de 6-IV-2000 (JOSÉ MESQUITA), segundo o qual “nos grupos societários é entidade empregadora a sociedade vinculada por contrato de trabalho” e que “só excecionalmente a sociedade dominante assume a qualidade de empregadora” [in: VIII Colectânea de Jurisprudência/Acórdãos do STJ (2000), II, 245-247].

²⁶ RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários – Incidências Laborais*, cit., 389 e ss.

²⁷ Defendendo a necessidade de um conceito juslaboral de grupo, *vide* CARVALHO, C. OLIVEIRA, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, cit., 97 e ss.; FERREIRA, A. SEQUEIRA, *Grupos de Empresas e Direito do Trabalho*, cit., 129 e ss.; na jurisprudência, os Acórdãos do STJ 28-XI-1990 (SOUSA MACEDO), in: 401 Boletim do Ministério da Justiça (1990), 402-411, de 2-XII-1992 (SOUSA MACEDO), in: 422 Boletim do Ministério da Justiça (1992), 203-208, e de 4-V-2005 (VICTOR MESQUITA), in: www.dgsi.pt (processo n.º 04S1505).

²⁸ De acordo com este preceito, “em caso algum serão lícitas instruções para a prática de atos que em si mesmos sejam proibidos por disposições legais não respeitantes ao

que materialmente a realidade pode ser bem outra – já que a vida interna de um grupo não deixará de ter repercussões no *status laboratoris*, construído que foi este sobre o paradigma do contrato de trabalho celebrado com o empregador individual ou isolado.

Desde logo, o grupo possui inegáveis efeitos no plano dos *direitos* dos trabalhadores. Com efeito, a substância da generalidade dos direitos, créditos e posições ativas juslaborais encontra-se intimamente dependente de uma efetiva coincidência entre empregador “formal” e “real”: ora, a estrutura de grupo, originando amiúde uma fragmentação ou divórcio entre ambas, poderá afetar as garantias daqueles direitos, senão mesmo ser fonte de situações discriminatórias entre os trabalhadores das diferentes sociedades agrupadas (v.g., em matéria dos seus direitos salariais e regalias, das suas condições de trabalho, do cálculo da sua antiguidade, da determinação da sua categoria, etc.)²⁹. Além disso, poderão existir determinadas posições jurídico-ativas específicas cuja consistência é função direta da manutenção por parte da sociedade empregadora da respetiva independência económico-empresarial, sejam aquelas de natureza organizativa (v.g., direitos de coparticipação na administração da sociedade³⁰) ou de natureza patrimonial (v.g., direitos de participação nos lucros sociais³¹, direitos especiais relativos

funcionamento de sociedades”. Sobre tal norma, vide ANTUNES, J. ENGRÁCIA, *Os Grupos de Sociedades – Estrutura e Organização Jurídica da Empresa Plurissocietária*, 733 e ss., 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2002.

²⁹ CARVALHO, C. OLIVEIRA, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, cit., 29 e s. Numa formulação alternativa, escreve P. ROMANO MARTINEZ que “poderá igualmente questionar-se se os trabalhadores de várias empresas de um mesmo grupo deverão estar em situação igualitária, designadamente a nível salarial ou de regalias sociais, ou se, pelo contrário, nada obsta a que, em relação a trabalhadores com a mesma categoria, antiguidade e período normal de trabalho, por trabalharem em distintas empresas do mesmo grupo, pode haver diferenciação salarial, de regalias sociais, etc.” (*Direito do Trabalho*, cit., 434).

³⁰ A participação dos trabalhadores na gestão das empresas não é conhecida do direito português vigente, encontrando-se regulamentada em vários países, de entre os quais se destaca a “Mitbestimmungsgesetz” alemã. Sobre a coparticipação dos trabalhadores no âmbito de empresas agrupadas, vide LUTTER, MARCUS, *Mitbestimmung im Konzern*, Carl Heymanns, Köln, 1975.

³¹ O direito português previu a admissibilidade da participação nos lucros da empresa [art. 260.º, n.º 1, d) e n.º 3, b), do CT], sendo discutida na doutrina e jurisprudência a sua natureza remuneratória: em sentidos opostos, vide o Acórdão do STJ de 24-V-1989 (SALVIANO DE SOUSA), in: www.dgsi.pt (processo n.º 002126), e o Acórdão do TCAS de 13-I-2005 (COELHO DA CUNHA), in: www.dgsi.pt (processo n.º 11856/02); na doutrina, vide FERNANDES, A. MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, cit., 497 e s.; GOMES, J. VIEIRA,

à reforma³²): ora, tais posições especiais viverão sempre sob a ameaça do esvaziamento do respetivo conteúdo e garantias em virtude da integração de tal sociedade(-filha) no perímetro grupal e sua consequente subordinação aos interesses económicos da sociedade-mãe e do próprio grupo como um todo (v.g., pense-se, por exemplo, na hipótese de ter sido acordada a transferência da totalidade dos lucros da filial ao abrigo do art. 508.º do CSC) – expondo assim os trabalhadores, deste ângulo particular, a um risco algo semelhante ao dos respetivos sócios minoritários ou externos³³.

Contra este pano de fundo, importa fazer referência à consagração expressa de dois direitos especiais dos trabalhadores inseridos em grupos societários. Por um lado, com vista a assegurar a transparência do contexto multissocietário da prestação laboral, o legislador português veio atribuir ao trabalhador um *direito de informação* relativamente à estrutura do grupo a que pertence o empregador: nos termos do art. 106.º, n.º 3, a), do CT, o empregador deve prestar ao trabalhador informação sobre as relações de coligação societária em que esteja envolvido³⁴. Por outro

Direito do Trabalho, cit., vol. I, 774 e ss.; RAMALHO, M. PALMA, *Direito do Trabalho*, vol. II, 638, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2010. Alguns legisladores estrangeiros têm testemunhado, nesse particular, uma maior afoiteza: assim, por exemplo, o direito francês previu expressamente que a participação nos lucros sociais possa ser calculada ao nível do grupo, e não da sociedade individual empregadora (cf. GUYON, YVES, *Droit des Affaires*, vol. I, 438, 12^{ème} édition, Economica, Paris, 2003), não se devendo considerar liminarmente excluída, também entre nós, a possibilidade de, mesmo independentemente da sua natureza remuneratória, semelhantes direitos dos trabalhadores poderem ser determinados ao nível do grupo (designadamente, com base no balanço consolidado deste) antes que ao nível das contas individuais da entidade empregadora. Questão vizinha, embora diversa, é a da participação dos trabalhadores no capital da empresa, mormente através de planos de *stock options* [cf. HERMIDA, A. TAPIA, *¿Son Salarios las Opciones sobre Acciones (Stock Options)?* in: 209 *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (2000), 191-217].

³² Cf. LUTTER, MARCUS/ TIMM, WOLFRAM, *Betriebsrentenkürzung im Konzern*, 273, in: 12 *Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht* (1983), 269-299; MARTENS, KLAUS-PETER, *Das Arbeitsverhältnis im Konzern*, 382 e ss., in: “Festschrift 25 Jahre Bundesarbeitsgericht”, 367-391, Beck, München, 1979.

³³ Sobre a figura do sócio minoritário ou externo (“außenstehende Aktionär”, “actionnaire minoritaire”), designado entre nós como “sócio livre”, vide ANTUNES, J. ENGRÁCIA, *O Direito de Oposição Judicial dos Sócios Livres*, in: AA.VV., “Estudos Dedicados ao Professor Doutor Mário Júlio de Almeida Costa”, 839-860, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2002.

³⁴ Semelhante direito parece pecar simultaneamente por defeito e por excesso. Por defeito, porque, ao circunscrever o dever de informação às relações de coligação intersocietária (ou seja, estabelecidas com entidades que revistam a natureza de sociedade anónima, por quotas ou comanditária por ações: cf. art. 481.º, n.º 1, do CSC), deixou de

lado, com vista a salvaguardar as garantias do *direito à retribuição* do trabalhador, o legislador veio ainda consagrar um regime de responsabilidade solidária das sociedades coligadas com o empregador pelo pagamento do salário e demais créditos laborais do trabalhador: nos termos do art. 334.º do CT, “por crédito emergente de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, vencido há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais”^{35/36}. Trata-se de uma norma de alcance significativo na proteção dos trabalhadores, que vai bastante para além do próprio regime geral da responsabilidade solidária das sociedades-mãe pelas dívidas das respetivas sociedades-filhas, previsto na lei societária (art. 501.º do CSC): com efeito, é mister salientar que, ao abrigo deste preceito, o trabalhador poderá exigir diretamente o cumprimento de quaisquer créditos laborais vencidos e insatisfeitos – mormente, o salário, mas não só, abrangendo-se aqui genericamente quaisquer complementos salariais, prestações não retributivas ou mesmo créditos pecuniários de fonte diversa (v.g.,

fora todos os demais tipos de empresas-filhas, não proporcionando assim, consequentemente, uma visão global da estrutura ou organigrama do grupo. Mas também por excesso, porquanto, pela mesma razão, acaba por estender tal dever informativo a entidades e relações que, tal como é o caso das relações de simples participação (art. 483.º do CSC), extravasarão, em regra, o perímetro do grupo de direito ou de facto (correspondendo antes, frequentemente, a puras aplicações financeiras sem reflexos na gestão das participadas) e carecerão de projeções na prestação laboral dos trabalhadores das sociedades envolvidas.

³⁵ Sobre este regime legal, vide MARTINEZ, P. ROMANO, *Garantia dos Créditos Laborais. A Responsabilidade Solidária Instituída pelo Código do Trabalho nos Arts. 378.º e 379.º*, in: LXVII Revista de Direito e de Estudos Sociais (2005), 195-281; PEREIRA, R. GARCIA, *A Garantia dos Créditos Laborais no Código do Trabalho: Breve Nótula Sobre o Art. 378.º (Responsabilidade Solidária das Sociedades em Relação de Domínio ou de Grupo)*, in: 24 Questões Laborais (2004), 177-214; VASCONCELOS, JOANA, *Sobre a Garantia dos Créditos Laborais no Código de Trabalho*, in: AA.VV., “Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea”, 321-341, Almedina, Coimbra, 2004; na jurisprudência, vide o Acórdão de 9-XI-2011 (SAMPAIO GOMES), in: www.dgsi.pt (processo n.º 1332/07.2TTVNG.P1.S1).

³⁶ Ao lado deste regime geral, a lei laboral previu ainda outros regimes especiais de responsabilidade solidária congéneres no caso da pluralidade de empregadores (art. 101.º, n.º 3, do CT) e de transmissão da empresa (art. 285.º, n.º 2, do CT): para um confronto, vide RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários – Incidências Laborais*, cit., 638 e ss.

subsídios, ajudas de custo, gratificações, indemnizações contratuais)³⁷ – de qualquer sociedade com a qual o empregador possua uma relação de coligação – mormente, a sociedade-mãe do grupo *lato sensu* [com a qual aquele empregador possua uma relação de grupo ou domínio no sentido do art. 482.º, *c*) e *d*), do CSC], mas não só, incluindo-se aqui ainda as demais sociedades-filhas do grupo, as próprias sociedades-filhas do empregador e até mesmo quaisquer outras sociedades com as quais, ainda quando inexistindo um grupo de direito ou de facto, aquele possua uma relação de participação simples ou recíproca^{38/39}.

³⁷ Tal como a responsabilidade jussocietária, também a responsabilidade laboral em apreço possui a natureza jurídica de uma *responsabilidade solidária “sui generis”* no sentido em que os trabalhadores apenas poderão exigir os seus créditos diante das demais sociedades coligadas após a observância ou decurso de um determinado prazo ou moratória (*in casu*, três meses) após o vencimento do crédito laboral sem que o empregador haja cumprido ou satisfeito o mesmo. Sobre a questão da natureza jurídica da responsabilidade do art. 501.º do CSC, *vide* desenvolvidamente ANTUNES, J. ENGRÁCIA, *Os Grupos de Sociedades*, cit., 798 e ss.; sustentando idêntica qualificação para a responsabilidade prevista no art. 334.º do CT, *vide* MARTINEZ, P. ROMANO, *Garantia dos Créditos Laborais*, cit., 245 e s.; PEREIRA, R. GARCIA, *A Garantia dos Créditos Laborais no Código do Trabalho*, cit., 207; VASCONCELOS, JOANA, *Sobre a Garantia dos Créditos Laborais no Código de Trabalho*, cit., 330.

³⁸ Sendo certo que o art. 334.º do CT se inspirou claramente no preceito congénere do art. 501.º do CSC (VASCONCELOS, JOANA, *Sobre a Garantia dos Créditos Laborais no Código de Trabalho*, cit., 330), verdade seja dita que essa genealogia societária o atraçou, já que, uma vez mais, a remissão para os critérios definidores do âmbito de aplicação da lei societária (arts. 481.º e segs. do CSC) se arrisca a ser fonte de um divórcio entre a aplicação deste regime laboral e a respetiva *ratio* fundamental subjacente (tutela patrimonial dos trabalhadores das empresas agrupadas face aos riscos decorrentes da integração do empregador no perímetro de um grupo). De uma banda, ao remeter para os arts. 481.º e segs. do CSC, o art. 334.º do CT acaba por introduzir um corte artificial na realidade grupal e por conceder uma proteção diferenciada aos seus trabalhadores consoante a forma jurídica e a nacionalidade do empregador e demais entidades componentes do grupo, já que circunscreveu assim a tutela conferida pelo regime legal às empresas que revistam forma anónima ou por quotas com sede em Portugal (discriminação esta que não é sequer passível de ser resolvida por via analógica, como sugere RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários – Incidências Laborais*, cit., 637, atenta a natureza excepcional da norma do art. 334.º do CT e a proibição geral do art. 11.º do Código Civil). De outra banda, e em sentido inverso, ao abranger indistintamente todas as relações de coligação intersocietária, acabou por onerar com um tal regime de responsabilidade ilimitada, objetiva e solidária todas as sociedades que com o empregador possuam meros laços de participação de capital com intuítos puramente financeiros e destituídas de relevo grupal ou estratégico de controlo (pronunciando-se em favor de tal alargamento, todavia, cf. GOMES, J. VIEIRA, *Direito do Trabalho*, cit., vol. I, 901).

³⁹ Questão diferente, ainda ao nível do direito à retribuição, é a de saber se o mandamento constitucional da igualdade remuneratória [art. 59.º, n.º 1, *a*), da Constituição

Mas a estrutura do grupo é igualmente suscetível de possuir algumas incidências importantes sobre as *obrigações* dos trabalhadores, podendo questionar-se se os diferentes deveres ou posições passivas juslaborais de fonte legal ou convencional (v.g., dever de obediência, dever de lealdade, dever de sigilo, de produtividade, de urbanidade) sofrem ou não um alargamento em virtude da inserção grupal do empregador. Basta pensar, a título de exemplo, na questão de saber se o trabalhador de uma sociedade-filha poderá ficar vinculado ao cumprimento de ordens e instruções emanadas da sociedade-mãe (*dever de obediência grupal*). Sem dúvida que os trabalhadores das sociedades agrupadas não estarão diretamente subordinados às instruções da sociedade-mãe ou outras sociedades do grupo, já que estas exorbitam o perímetro subjetivo do dever de obediência do trabalhador [que respeita apenas a instruções do empregador formal: cf. art. 128.º, n.º 1, e) e n.º 2, do CT] e do próprio poder de direção grupal (que abrange apenas instruções endereçadas ao órgão de administração das sociedades-filhas, e já não aos seus trabalhadores: cf. art. 503.º, n.º 1, do CSC)⁴⁰: a verdade, porém, é que os trabalhadores das sociedades-filhas acabam por se encontrar *indiretamente* sujeitos ao poder diretivo da sociedade-mãe, já que, desde que observando os limites imperativos da lei laboral (cf. art. 503.º, n.º 2, do CSC), nada impede que esta sociedade emita instruções vinculantes a uma determinada filial, empregadora formal, em matérias que contendam com a própria conformação da prestação laboral dos trabalhadores desta última. Algo de semelhante poderá ser dito a respeito do problema de saber se poderá ser exigido ou não aos trabalhadores de sociedades agrupadas uma conduta leal dimensionada à escala do próprio grupo (*dever de lealdade grupal*): em via de princípio, a teleologia e racionalidade ínsita dessa obrigação juslaboral [art. 128.º, n.º 1, f), do CT] justificará uma resposta afirmativa, devendo aqueles trabalhadores considerar-se vinculados por uma obrigação de sigilo relativamente a informações confidenciais de cariz plurissocietário (v.g., métodos de produção do grupo) ou até, em

da República Portuguesa] possui ou não uma dimensão plurissocietária: exemplificando, poderá o trabalhador de uma filial (v.g., secretária, motorista, gestor) exigir da administração desta um nível de remuneração idêntica ao de outros trabalhadores do grupo com idêntica categoria ou funções? Sobre a questão, *vide* HENSSLER, MARTIN, *Der Arbeitsvertrag im Konzern*, cit., 106 e ss.

⁴⁰ Sobre a emissão de instruções pela sociedade-mãe a terceiros que não os membros dos órgãos de administração da sociedade-filha, *vide* ANTUNES, J. ENGRÁCIA, *Os Grupos de Sociedades*, cit., 752 e s.

certos casos, por uma obrigação de não concorrência extensível às demais sociedades agrupadas (v.g., o gestor de uma empresa eólica integrada num grupo da indústria energética não poderá prestar serviço numa empresa de eletricidade de um grupo concorrente)⁴¹.

3. A Transferência Intragruppo de Trabalhadores

Problemática particular e muito importante, situada na intersecção do estatuto juslaboral ativo e passivo, é a relativa à *transferência* do trabalhador no seio da empresa plurissocietária: constituindo a empresa de grupo uma espécie de “micromercado” organizado através de uma rede multissocietária entre cujas entidades componentes se processam constantemente transferências de recursos e fatores produtivos (capital, gestão, trabalho), tornou-se muito frequente constatar a deslocação ou mobilidade intragruppo de trabalhadores⁴². Fenómeno multifacetado, a transferência de trabalhadores dentro de um grupo – para além de poder ser objeto de previsão convencional⁴³ – pode revestir duas modalidades fundamentais: a transferência *temporária* e a transferência *definitiva*.

⁴¹ Sobre a problemática das cláusulas ou pactos de não concorrência nos contratos de trabalho de empresas agrupadas, vide GOMES, J. VIEIRA, *As Cláusulas de Não Concorrência no Direito do Trabalho*, 953, in: “Juris et de Iure (Nos Vinte Anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Porto)”, 933-968, Publicações UCP, Porto, 1998; WINDBLICHLER, CHRISTINE, *Arbeitsrecht im Konzern*, cit., 247 e ss.

⁴² Sobre a questão, entre nós, vide CARVALHO, C. OLIVEIRA, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, cit., espec. 105 e ss.; SIMÃO, JOANA, *Grupos de Empresas e Mobilidade dos Trabalhadores: Alguns Problemas*, in: 20 Questões Laborais (2002), 203-220; RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, cit., 471 e ss.; também RAMOS, R. MOURA, *Da Lei Aplicável ao Contrato de Trabalho Internacional*, 43 e ss., Almedina, Coimbra, 1991. Noutros quadrantes, vide KAPP, BLAISE, *La Protection des Travailleurs des Sociétés Membres du Groupe: le Droit International Privé des Groupes de Sociétés*, 149 e ss., Librairie de l'Université, Genève, 1974; LYON-CAEN, ANTOINE, *La Mise à Disposition Internationale du Salarié*, in: 12 Droit Sociale (1981), 745-753; JUNKER, ABBO, *Internationales Arbeitsrecht im Konzern*, 23 e ss., Mohr, Tübingen, 1992; RUIZ, L. CAMPS, *La Problemática Jurídico-Laboral de los Grupos de Sociedades*, cit., 67 e ss.

⁴³ São relativamente usuais as chamadas *cláusulas de transferência* ou mobilidade intragruppo (“Versetzungsklauseln”), contidas nos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores das sociedades agrupadas: reputando tais cláusulas ilícitas exceto quando dentro dos limites estabelecidos para a cedência ocasional (arts. 288.º e segs. do CT), cf. RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, cit., 492; para outros desenvolvimentos, HENSSLER, MARTIN, *Der Arbeitsvertrag im Konzern*, cit., 52 e ss.; MARTENS, KLAUS-PETER, *Das Arbeitsverhältnis im Konzern*, cit., 386 e ss.

Casos existem em que a transferência ou deslocação do trabalhador da sociedade-empregadora para outra sociedade do mesmo grupo é meramente *temporária*, implicando uma mera suspensão do contrato de trabalho: destaque especial merecem, como veículos desta forma de transferência intragrupo, o destacamento internacional (arts. 6.º e segs. do CT) e a cedência ocasional (arts. 288.º e segs. do CT) de trabalhadores.

Figura com particular relevo nos grupos com implantação multinacional, o *destacamento internacional* consiste num regime especial de tutela para o trabalhador que, contratado por uma sociedade portuguesa ou estrangeira, preste serviço a outra sociedade ou empresa do mesmo grupo com sede, respetivamente, em território estrangeiro ou nacional [*rectius*, entre as quais exista uma relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo: cf. art. 6.º, n.º 1, *a*), do CT]: tal regime reconhece àquele trabalhador o direito às condições de trabalho previstas na lei geral e em regulamentação coletiva relativas à segurança no emprego, à duração máxima do tempo de trabalho, às férias, à retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar, à igualdade de tratamento e não discriminação, entre várias outras, sem prejuízo de regime mais favorável legal ou contratualmente existente (art. 7.º do CT).⁴⁴

Porventura mais importante é a figura da *cedência ocasional*, a qual constitui um mecanismo juslaboral que permite que o trabalhador de uma determinada empresa, mantendo o seu vínculo laboral, passe a prestar temporariamente a sua atividade no quadro de outra empresa, debaixo da direção desta última (art. 288.º do CT)⁴⁵. Instrumento de agilização e institucionalização da mobilidade intragrupo, a cedência ocasional pode ocorrer entre empregadores integrados, não apenas no contexto de grupos societários em sentido estrito, mas genericamente em qualquer universo de sociedades coligadas (com exceção de sociedades em relação de simples participação) e até de meras constelações de cooperação interempresarial [assentes em “estruturas organizativas comuns”: cf.

⁴⁴ Sobre a figura do destacamento, *vide* GOMES, J. VIEIRA, *Direito do Trabalho*, cit., vol. I, 61 e ss.; na doutrina estrangeira, LYON-CAEN, ANTOINE, *La Mise à Disposition Internationale du Salarie*, cit., 745 e ss.

⁴⁵ Sobre a figura da cedência ocasional, em especial nas suas relações com os grupos, *vide* CARVALHO, C. OLIVEIRA, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, cit., 258 e ss.; COIMBRA, A. DIAS, *Grupo Societário em Relação de Domínio Total e Cedência Ocasional*, cit., 115 e ss.; MARTINS, J. ZENHA, *Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas*, cit.; RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, cit., 497 e ss.

art. 289.º, n.º 1, *b*), do CT]⁴⁶. Naturalmente, e sem prejuízo de regulamentação coletiva divergente (art. 289.º, n.º 2, do CT), ela está sujeita a um conjunto de requisitos: a cedência apenas pode respeitar a trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado [art. 289.º, n.º 1, *a*), do CT], exige o acordo escrito do trabalhador cedido [art. 289.º, n.º 1, *c*), e 290.º do CT], e tem duração máxima de um ano, renovável até ao limite de cinco [art. 289.º, n.º 1, *d*), do CT]⁴⁷. No tocante ao seu regime, o trabalhador cedido, continuando embora a ser trabalhador da empresa cedente, passa a prestar a sua atividade e a integrar-se na empresa cessionária, ficando sujeito ao poder de direção desta (art. 288.º do CT) em numerosos aspetos do respetivo regime de trabalho (modo, local, duração, retribuição, férias, etc.: cf. arts. 291.º do CT)⁴⁸; uma vez finda a cedência, o trabalhador cedido tem o direito de regressar à empresa cedente, mantendo os direitos de que era titular na data do início daquela e sendo computado o período de cedência para efeitos de antiguidade (art. 290.º, n.º 2, do CT).

Ao lado destes eventos de transferência meramente temporária, casos poderão existir em que a transferência do trabalhador da sociedade-empregadora para outra sociedade do mesmo grupo assume um caráter *definitivo*: a transferência intragrupo de trabalhadores a título definitivo pode ser levada a cabo através de vários expedientes, incluindo a cessão da posição contratual (art. 424.º do Código Civil) e a transmissão da empresa empregadora (art. 285.º do CT).

Figura de recorte geral, nada impede que a *cessão da posição contratual* seja utilizada no seio dos grupos societários para o efeito de operar a transferência de recursos humanos entre as respetivas filiais⁴⁹: desde

⁴⁶ Sobre o conceito de “estrutura organizativa comum”, *vide* já *supra* nota 19. Salientando justamente este “largo espectro” da figura da cedência ocasional, RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, cit., 499.

⁴⁷ Recorde-se que a cedência ocasional ilícita, mormente por inobservância dos requisitos legais imperativos, confere ao trabalhador o direito de optar, por escrito e até ao termo da cedência, por se desvincular da empresa cedente para passar a integrar definitivamente a empresa cessionária como trabalhador desta por tempo indeterminado (art. 292.º do CT). Sobre a cedência ilícita, *vide* o Acórdão do STJ de 30-VI-2011 (FERNANDES DA SILVA), in: www.dgsi.pt (processo n.º 69/07.7TTTCBR.C1.S1).

⁴⁸ Justamente distinguindo a cedência ocasional da existência de dois contratos de trabalho autónomos e paralelos, *vide* o Acórdão da Relação de Lisboa de 8-VI-2011 (JOSÉ FEITEIRA), in: www.dgsi.pt (processo n.º 2649/08.4TTLSB.L1-4).

⁴⁹ Sobre a admissibilidade da figura da cessão da posição contratual no âmbito de contratos de trabalho, *vide* já PINTO, C. MOTA, *Cessão da Posição Contratual*, 88 e ss.,

que o trabalhador cedido consinta na cessão e esta não prossiga um fim ilícito, nada obsta a que a posição jurídica de empregador seja transmitida entre duas sociedades ou empresas do mesmo grupo, mantendo-se incólume o conteúdo do contrato de trabalho da perspectiva de trabalhador e novo empregador (inclusive para efeitos de antiguidade⁵⁰). Verdadeiro carrossel de aquisições e reorganizações internas, a dinâmica do grupo pode conduzir a que a transferência dos trabalhadores ocorra ainda fruto da transmissão das suas próprias unidades componentes – sempre que esta configure uma *transmissão empresarial* nos termos do art. 285.º do CT⁵¹.

Figura largamente tributária da Diretiva 2011/23/CE, de 12 de março, ela foi configurada de modo particularmente ampla pelo legislador português, abrangendo um leque muito variado de fenómenos translativos – incluindo negócios de trespasse, locação de empresa, fusão, cisão [cf.

Almedina, Coimbra, 1982. A respeito da sua utilização como instrumento da transferência intragrupo de trabalhadores, *vide*, na doutrina, CARVALHO, C. OLIVEIRA, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, cit., 212 e ss.; RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, cit., 534 e ss.; na jurisprudência, Acórdão do STJ de 11-XI-1995 (VICTOR DEVESAS), in: III Colectânea de Jurisprudência/Acórdãos do STJ (1995), III, 298-299; na doutrina estrangeira, em sentido semelhante, MAZZOTTA, ORONZO, *Rapporto di Lavoro, Società Collegate e Statuto dei Lavoratori*, cit., 765 e ss.

⁵⁰ Cf. ainda XAVIER, B. LOBO/MARTINS, P. FURTADO, *Cessão da Posição Contratual Laboral. Relevância dos Grupos Económicos. Regras de Contagem da Antiguidade*, 384 e ss., in: XXXVI Revista de Direito e de Estudos Sociais (1994), 369-427.

⁵¹ Sobre a figura da transmissão da empresa e do estabelecimento, *vide*, entre muitos, GOMES, J. VIEIRA, *O Conflito entre a Jurisprudência Nacional e a Jurisprudência do TJ das CEE em Matéria de Transmissão do Estabelecimento no Direito do Trabalho*, in: XXXVIII Revista de Direito e de Estudos Sociais (1996), 77-194; HENRIQUES, F. ALMEIDA, *Transmissão do Estabelecimento e Flexibilização das Relações de Trabalho*, in: 61 Revista da Ordem dos Advogados (2001), 969-1038; MARTINS, P. FURTADO, *Algumas Observações sobre o Regime de Transmissão do Estabelecimento no Direito do Trabalho Português*, in: XXXVI Revista de Direito e de Estudos Sociais (1994), 357-366; REIS, JOÃO, *O Regime da Transmissão da Empresa no Código do Trabalho*, in: AA.VV., “Nos 20 Anos do Código das Sociedades Comerciais”, vol. I, 305-359, Coimbra Editora, 2007; SIMÃO, JOANA, *A Transmissão do Estabelecimento na Jurisprudência de Trabalho Comunitária e Nacional*, cit., 203 e ss. Lá fora, cf. BUONAJUTO, ANTONIO, *Il Trasferimento d’Azienda e del Lavoratore*, Cedam, Padova, 1999; MAZEAU, ANTOINE, *La Sort des Contrats de Travail lors des Transfers d’Entreprise*, in: 7/8 “Droit Social” (2005), 737-742; PINILLA, A. PUEBLA, *La Empresa como Objeto de la Transmisión en la Nueva Economía – Aspectos Laborales*, Aranzadi, Madrid, 2006; SEIBT, CHRISTOPH/HOHENSTATT, KLAUS-STEFAN, *Arbeitsrecht beim Unternehmenskauf*, in: AA.VV., “Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen”, 1171-1213, 3. Aufl., Beck, München, 2008.

ainda art. 119.º, p), do CSC], reversão de exploração (cf. ainda art. 285.º, n.º 3, do CT), alienação no âmbito de execução judicial (art. 862.º-A do Código de Processo Civil) ou de liquidação insolvencial (arts. 162.º e 199.º do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas), etc.⁵² – e de objetos de transmissão – incluindo, não apenas empresas organizadas sob qualquer forma jurídica (societária ou não), mas também meras partes de empresa ou de estabelecimento desde que constituam uma “unidade económica” (art. 285.º, n.º 1, do CT)⁵³. Sempre que tal se verifique, o transmissário é investido na posição jurídica de empregador, até então detida pelo transmitente, relativamente a todos os contratos de trabalho existentes à data da transmissão⁵⁴ e independentemente de consentimento

⁵² Para múltiplas espécies jurisprudenciais, *vide* o Acórdão da Relação de Lisboa de 3-VI-1992 (*trespasse*) (DINIS ROLDÃO), in: XVII Colectânea de Jurisprudência (1992), 274-275; o Acórdão do STJ de 9-XI-1994 (*venda judicial*) (F. SIMÃO DIAS), in: II Colectânea de Jurisprudência/Acórdãos do STJ (1994), III, 287-290; o Acórdão do STJ de 30-VI-1999 (*cisão*) (A. MANUEL PEREIRA) [in: 458 Acórdãos Doutrinários do STA (2000), n.º 458, 297-312]; e o Acórdão da Relação de Lisboa de 31-I-2002 (*fusão*) (SERRA LEITÃO), in: XXVII Colectânea de Jurisprudência (2002), I, 62-64.

⁵³ Por unidade económica entende-se a parcela da empresa destacada que, após o destaque, represente uma unidade dotada de aptidão produtiva própria e com “pernas para andar” de modo autónomo em mercado. Sobre o conceito – que conhece também figuras congêneres noutros domínios jurídicos (v.g., o art. 10.º, n.º 4, da Lei Geral da Concorrência) –, *vide*, na doutrina, HENRIQUES, F. ALMEIDA, *Transmissão do Estabelecimento e Flexibilização das Relações de Trabalho*, cit., 974; na jurisprudência, Acórdão da Relação de Lisboa de 29-IX-2004 (PAULA SÁ FERNANDES), in: XXIX Colectânea de Jurisprudência (2004), IV, 158-161. Semelhante segmentação conceitual da realidade da empresa, porventura mais do que outra coisa, afigura-se essencialmente um expediente através do qual o legislador visou combater as segmentações artificiais da empresa por parte do empregador com vista a tornear fraudulentamente as regras de proteção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência empresarial (cf. GOMES, J. VIEIRA, *Direito do Trabalho*, cit., vol. I, 814 e ss.).

⁵⁴ Abrangem-se aqui todos os contratos de trabalho, sejam eles por tempo indeterminado ou a termo, encontrem-se eles vigentes ou suspensos: esta regra da transmissão automática foi interpretada de modo particularmente amplo pela jurisprudência comunitária no âmbito dos grupos societários, que a considera também aplicável aos trabalhadores que se encontrem simplesmente ao serviço permanente de uma sociedade-filha transmitente, sem com esta possuir contrato de trabalho, desde que estejam vinculados por tal contrato a outra sociedade do mesmo grupo (cf. Acórdão do TJUE de 21-X-2010, no caso “*Albon Catering BV*”, in: JO C 346, de 18 de Dezembro de 2010, pp. 15-16). Em sentido inverso, todavia, sublinhe-se que a mesma regra pode sofrer uma inflexão no caso daqueles trabalhadores que, no respeito das regras em matéria da mudança do local de trabalho, hajam sido transferidos anteriormente pelo transmitente para outro estabelecimento ou unidade económica deste (art. 285.º, n.º 4, do CT).

dos trabalhadores⁵⁵, além de várias outras consequências jurídicas em sede da informação e consulta dos trabalhadores antes da transmissão (art. 286.º do CT), da representação coletiva dos trabalhadores após a transmissão (arts. 287.º e 498.º do CT), e da responsabilidade por dívidas decorrentes de ilícitos contraordenacionais (art. 285.º, n.º 1, *in fine*, do CT)⁵⁶ e dívidas laborais vencidas durante o prazo de um ano (art. 285.º, n.º 2 do CT)⁵⁷. Ora, semelhante figura, e regime jurídico conexo, não deixarão de relevar em múltiplas operações de formação, expansão ou reorganização de grupos societários⁵⁸: basta assim, pensar, por exemplo, no caso do nascimento de um grupo societário a partir da cisão de uma única sociedade, da reorganização de um grupo através da fusão entre duas sociedades-filhas ou da sua expansão ou retração mediante aquisição ou alienação de unidades de negócio – casos em que as sociedades beneficiárias, incorporantes, novas ou adquirentes assumirão automaticamente os contratos de trabalho respetivos celebrados pelas sociedades cindidas, fundidas, destacadas ou alienantes.

⁵⁵ Ao invés da cessão da posição contratual, a transmissão do contrato laboral opera aqui por mera força da lei (*ex lege*), embora o trabalhador tenha o direito de se opor a tal transmissão: é controverso na doutrina, todavia, se tal oposição consubstancia um mero direito a resolver o contrato com justa causa, nos termos do art. 394.º, n.º 3, b), do CT (FERNANDES, A. MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, cit., 268; MARTINEZ, P. ROMANO, *Direito do Trabalho*, cit., 827; RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, cit., 564), ou antes um verdadeiro direito de manutenção do seu contrato de trabalho com o transmitente e anterior empregador (GOMES, J. VIEIRA, *A Jurisprudência Recente em Matéria de Empresa, Estabelecimento ou Parte do Estabelecimento*, cit., 519).

⁵⁶ Para uma ilustração jurisprudencial, *vide* o Acórdão da Relação de Coimbra de 31-I-2002 (SERRA LEITÃO), in: XXVII Coletânea de Jurisprudência (2002), I, 62-64.

⁵⁷ Tal responsabilidade solidária de transmitente e transmissário abrange quaisquer tipos de créditos do trabalhador sobre o primeiro (v.g., salários, férias não gozadas), independentemente da data do seu vencimento, sendo exercitável durante o ano subsequente ao evento transmissivo. Sobre a questão, embora ainda no quadro do direito pretérito, *vide* ABRANTES, M. COSTA, *A Transmissão do Estabelecimento Comercial e a Responsabilidade pelas Dívidas Laborais*, in: V Questões Laborais (1998), 1-35.

⁵⁸ Mas não todas: se a constituição ou reorganização grupal ocorrer através do recurso à transmissão de participações sociais (v.g., aquisição de lote maioritário de ações) ou aos instrumentos previstos na lei (*maxime*, aquisição de participação totalitária nos termos do arts. 488.º e 489.º do CSC, ou celebração de contrato de subordinação nos termos do art. 493.º do CSC), já não se poderá falar – ressalvados porventura os casos de reorganizações fictícias ou fraudulentas – de uma transmissão relevante para efeitos do art. 318.º do CT, já que os contratos de trabalho se mantêm incólumes na titularidade das empresas societárias envolvidas [ANTUNES, J. ENGRÁCIA, *A Empresa como Objecto de Negócios*, 790, in: 68 Revista da Ordem dos Advogados (2008), 715-793; MARTINEZ, P. ROMANO, *Direito do Trabalho*, cit., 831].

4. *A Extinção da Relação Laboral*

Enfim, o fenómeno grupal vem interpelar energicamente o sistema juslaboral em sede de *cessação* do contrato de trabalho. Com efeito, é necessário ter em conta que, no contexto da sociedade pertencente a um grupo, a manutenção do posto laboral dos respetivos trabalhadores está exposta a riscos e condicionantes especiais: é que, para além dos riscos gerais inerentes ao funcionamento do próprio mercado, aqueles postos de trabalho estão também agora expostos aos perigos que resultam da integração da entidade empregadora numa organização económico-empresarial mais vasta e da subordinação da respetiva gestão a um centro de decisão exterior⁵⁹.

Vale isto por dizer que, com a integração de uma sociedade no perímetro de um grupo, a estabilidade do vínculo laboral passa a estar sujeita a uma dupla influência negativa. Tal estabilidade, desde logo, passa a ser função do estado económico-patrimonial e financeiro de um empregador que está sujeito às eventuais consequências decorrentes do seu estatuto de dependência intersocietária: recorde-se que as típicas transferências de ativos, de lucros, de capitais ou de atividades entre as sociedades do grupo (quantas vezes camufladamente realizadas graças aos privilegiados vasos comunicantes existentes entre as empresas agrupadas) podem naturalmente aumentar os riscos de crise ou mesmo insolvência empresarial para algumas delas⁶⁰. Mas, além disso, aquela estabilidade passa a ser também função das próprias vicissitudes internas de funcionamento do grupo como um todo, bastando para tanto pensar nos casos em que a cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores do grupo ocorre, por

⁵⁹ Neste sentido também, sublinha acertadamente CATARINA CARVALHO que “os trabalhadores das filiais não estão apenas aqui expostos aos riscos económicos gerais de todos os postos de trabalho, visto o seu empregador contratual não ser livre para autonomamente tomar aquelas decisões que sabe serem melhores para a empresa e, em princípio, também para os postos de trabalho” (*Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, cit., 79 e s.). Sobre a problemática, vide entre nós FERNANDES, K. ANES, *Da Cessação do Contrato de Trabalho no Âmbito dos Grupos de Empresas*, in: 23 *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas* (2013), 39-92; RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, cit., 571 e ss.; na doutrina estrangeira, HENSSLER, MARTIN, *Der Arbeitsvertrag im Konzern*, cit., 125 e ss.; MARTENS, KLAUS-PETER, *Das Arbeitsverhältnis im Konzern*, cit., 378 e ss.; MELIADO, GIUSEPPE, *Il Rapporto di Lavoro nei Gruppi di Società*, cit., 165 e ss.; TEYSSIE, BERNARD (ed.), *Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail*, cit., 75 e ss.

⁶⁰ Sobre tais transferências intragrupo, vide ANTUNES, J. ENGRÁCIA, *Os Grupos de Sociedades*, cit., 126 e ss.

exemplo, em virtude de despedimentos individuais fundados em extinção do posto de trabalho⁶¹ ou despedimentos coletivos fundados em razões do equilíbrio ou até da sobrevivência do próprio grupo (v.g., na sequência de operações de *downsizing*, de movimentos de reorganização interna e racionalização dos custos de exploração, de adaptação face às crises económicas e financeiras, etc.)⁶², de extinção voluntária da sociedade-filha empregadora (*maxime*, liquidação ou encerramento de filiais não rentáveis: v.g., o caso “Batsco”)⁶³, ou até da pura e simples insolvência da sociedade-filha, quando não do próprio grupo (v.g., o caso “Badger”⁶⁴).⁶⁵

⁶¹ Cf. Acórdão do STJ de 10-I-2007 (PINTO HESPAÑOL), www.dgsi.pt (processo n.º 06S2700). Sobre as incidências plurissocietárias da justa causa de despedimento, FERREIRA, A. SEQUEIRA, *A Justa Causa de Despedimento no Contexto dos Grupos de Empresas*, in: MARTINEZ, P. ROMANO (coord.), “Estudos do Instituto de Direito do Trabalho”, vol. II, 195-255, Almedina, Coimbra, 2001.

⁶² É controverso se o interesse do grupo e a respetiva situação económico-financeira global poderá ou não constituir fundamento lícito do despedimento coletivo de trabalhadores de algumas das sociedades agrupadas. Num sentido afirmativo, decidiu o Acórdão do STJ de 7-X-2009 (VASQUES DINIS), ao referir que “não configura abuso do direito o recurso ao despedimento coletivo, por empresa integrada em grupo económico internacional, se a eliminação de postos de trabalho decorre do facto de, por força das condições existentes nos mercados internacionais, a produção de determinados bens ter sido transferida para unidade do mesmo grupo situada em outro país” (processo 820/05.0TTVNF.S1, in: www.dgsi.pt). Cf. ainda JOBLING, CARLA/FIGUEIRA, LUÍS, *O Despedimento Coletivo nos Grupos de Sociedades*, in: 28 Revista do Ministério Público (2007), 147-171.

⁶³ Neste caso célebre, a administração da empresa inglesa “British American Tobacco Industries (BAT)” decidiu o encerramento da sua empresa-filha holandesa, a “Batsco Netherlands B.V.”, a fim de concentrar as respetivas unidades de produção num outro país. Sobre os efeitos da constituição, divisionalização e reestruturação dos grupos no plano das relações laborais, vide BIRK, ROLF, *Betriebsaufspaltung und Änderung der Konzernorganisation im Arbeitsrecht*, in: 13 Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (1984), 23-70.

⁶⁴ Neste não menos conhecido conhecido caso, após a apresentação à falência da sociedade belga “Badger Belgium”, dominada a 100% pela empresa-mãe norte-americana “Badger Company Inc.”, o tribunal viria a constatar a existência de um passivo social de cerca de 250 milhões de francos belgas (só relativo a créditos salariais devidos aos respetivos trabalhadores) para um ativo inferior a 100 milhões (cf. BANPLAIN, ROGER, *The Badger Case and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Kluwer, Deventer, 1977).

⁶⁵ Sobre a possível configuração como “fraude à lei” de operações de despedimento coletivo e extinção de filiais de grupos societários, vide ABREU, J. COUTINHO, *Grupos de Sociedades e Direito do Trabalho*, cit., 143 e s.; CARVALHO, C. OLIVEIRA, *Da Mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, cit., 34 e s.; RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, cit., 589 e ss.

5. Outras Projeções

Finalmente, há ainda que atentar em várias *incidências normativas colaterais* ou *indiretas* despoletadas pela empresa plurissocietária na disciplina e conformação jurídicas das relações individuais de trabalho, seja ao nível das diversas sociedades agrupadas (v.g., incompatibilidades dos membros dos órgãos de administração social relativamente ao desempenho de funções laborais na sociedade)⁶⁶, seja ao nível do exercício do poder patronal no quadro das sociedades-filhas (v.g., limites ao exercício do poder da sociedade-mãe emitir instruções às administrações daquelas sociedades)⁶⁷.

III. As relações coletivas de trabalho

Um outro plano do ordenamento jurídico-laboral onde a realidade da empresa plurissocietária ou grupal começa indubitavelmente a possuir importantes projeções é o das chamadas *relações coletivas de trabalho*. Entre tais projeções ou consequências, salientem-se as existentes ao nível da *organização coletiva*, da *negociação coletiva*, e dos próprios *conflitos coletivos* de trabalho no seio da empresa plurissocietária.

⁶⁶ Veja-se assim, por exemplo, o art. 398.º, n.º 1, do CSC, que estabelece que a apreciação da existência de tais incompatibilidades é realizada ao nível do próprio grupo e não da sociedade individual, ao cominar que a proibição legal se aplica também “às sociedades que estejam em relação de domínio ou de grupo com a sociedade em causa”. Sobre a questão da acumulação de funções de administrador e trabalhador de entes societários, vide ABREU, J. COUTINHO, *Administradores e Trabalhadores de Sociedades (Cúmulos ou Não)*, in: AA.VV., “Temas Societários”, 9-21, Almedina, Coimbra, 2006; CORREIA, L. BRITO, *Os Administradores de Sociedades Anónimas*, 575 e ss., Almedina, Coimbra, 1998; RODRIGUES, I. DUARTE, *A Administração das Sociedades por Quotas e Anónimas*, 298 e ss., Petrony, Lisboa, 1990.

⁶⁷ Com a formação de um grupo de sociedades (arts. 488.º e segs. do CSC), a sociedade-mãe passa a ser titular de um direito de emitir instruções diretas e vinculativas à administração da sociedade-filha, ainda que prejudiciais ao interesse desta (arts. 493.º, n.º 1, 503.º, n.º 1, do CSC); todavia, tais instruções não poderão ter por objeto a prática de atos proibidos por disposições legais não respeitantes ao funcionamento das sociedades (art. 503.º, n.º 2, *in fine*, do CSC), incluindo, portanto, as normas jurídico-laborais. Isto significa que uma sociedade que haja celebrado com outra um contrato de subordinação (art. 493.º do CSC) ou haja subscrito ou adquirido a totalidade do respetivo capital (arts. 488.º e 489.º do CSC), não obstante disponha de um poder de direção sobre esta última, jamais poderá usá-lo para pôr de lado o regime imperativo do Direito do Trabalho no quadro desta última sociedade. Sobre este tipo de limite ao poder de direção, vide mais detalhadamente ANTUNES, J. ENGRÁCIA, *Os Grupos de Sociedades*, cit., 733 e ss.

1. A Organização Coletiva Grupal

Desde logo, é importante sublinhar o crescente relevo da *organização coletiva* plurissocietária dos interesses dos trabalhadores no seio dos grupos de sociedades⁶⁸.

Já para não falar das consequências decorrentes de uma eventual instrumentalização da sua típica estrutura policêntrica (mormente, como expediente de evasão aos comandos legais ou convencionais de composição dos interesses coletivos)⁶⁹, é mister sublinhar que a organização da “constituição laboral” da empresa plurissocietária vem sendo hoje frequentemente assegurada através de instituições representativas dos trabalhadores ao nível do grupo⁷⁰. Mesmo na ausência da consagração legal de figuras semelhantes entre nós⁷¹, a doutrina reconhece hoje a admissibilidade da constituição de *associações sindicais de grupo*

⁶⁸ Sobre o relevo dos grupos no plano das relações coletivas de trabalho, em especial no que tange à organização e representação coletiva, *vide* em geral AA.VV., *Collegamento di Società e Rapporti di Lavoro*, cit., 385 e ss.; DESPAX, MICHEL, *Groupes de Sociétés et Institutions Représentatives du Personnel*, in: Jurisclasseur Périodique (1972), I, 2465; LYON-CAEN, GÉRARD, *Concentration et Institutions Représentatives du Personnel dans l'Entreprise*, in: 101 *Revue des Sociétés* (1983), 21-29; ORMAETXEA, E. TERRADILLOS, *La Representación Colectiva de los Trabajadores en los Grupos de Empresas – Modernas Fórmulas de Regulación*, Conselho Económico y Social, Madrid, 2000.

⁶⁹ Pense-se, por exemplo, nos casos em que uma sociedade comercial procede a uma repartição artificial da respetiva atividade económica por várias empresas filiais de pequena dimensão, de modo a assegurar, por via indireta, uma debilitação da representação coletiva dos respetivos trabalhadores, nem que seja graças à redução do número dos seus representantes por força dos limiares fixados na lei (v.g., o número máximo dos membros das comissões de trabalhadores, nos termos do art. 417.º do CT). Sobre o relevo do fator dimensional da empresa nas relações coletivas de trabalho, *vide* CARVALHO, C., *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*, 453 e ss., Coimbra Editora/Wolters Kluwer, Coimbra, 2011.

⁷⁰ Na Alemanha, o § 54 da “Betriebsverfassungsgesetz” prevê a constituição do chamado “Konzernbetriebsrat” (cf. WETZLING, FRANK, *Der Konzernbetriebsrat: Geschichtliche Entwicklung und Kompetenz*, C. Heymanns, Köln, 1978); em França, o art. R2331 do “Code de Travail” prevê a constituição do chamado “comité d’entreprise de groupe” (cf. CHALARON, YVES, *Le Comité de Groupe*, Paris, 1983).

⁷¹ Com a exceção de certas formas societárias dotadas de um regime jurídico uniforme no espaço europeu, que, como é o caso da Sociedade Anónima Europeia, dispõem de um conselho de trabalhadores próprio [art. 4.º, a) do Decreto-Lei n.º 215/2005, de 13 de dezembro] e funcionam frequentemente como um veículo alternativo de organização de grupos societários [HOMMELHOFF, PETER, *Zum Konzernrecht in der Europäischen Aktiengesellschaft*, in: *Die Aktiengesellschaft* (2003), 179-194].

[arts. 404.º, a) e 440.º, n.º 1, do CT] ou de *comissões de trabalhadores de grupo* [cf. arts. 404.º, b), e 421.º, n.º 4, do CT]⁷².

Uma ilustração inequívoca desta linha de evolução encontramos-a também na recente instituição dos *conselhos de empresa europeus* e dos *procedimentos de informação e consulta em grupos de empresas* (Lei n.º 96/2009, de 3 de setembro). Com vista a assegurar a informação e a consulta dos trabalhadores de grupos de empresas de dimensão comunitária – entendendo-se por estes todos aqueles conjuntos de empresas que, encontrando-se subordinadas ao controlo de uma delas (empresa-mãe), empregam mil ou mais trabalhadores nos Estados-membros e possuem duas empresas-filhas sediadas em Estados-membros empregando cada uma 150 ou mais trabalhadores (art. 2.º, n.º 2) –⁷³, permitiu-se assim que os trabalhadores, ou os seus representantes, de empresas integradas no perímetro de um grupo com implantação internacional no espaço europeu possam desencadear um processo especial de negociação com a cúpula grupal tendente a criação de um conselho de empresa europeu (arts. 1.º e 12.º), composto por representantes dos trabalhadores das empresas-filhas sediadas nos vários países comunitários (art. 13.º), que é investido, entre outros, em importantes direitos de informação e/ou de consulta sobre a empresa de grupo e as suas unidades constituintes (art. 15.º) – incluindo em matérias relativas ao grupo (estrutura, situação económica e financeira, produção e vendas, etc.), a questões transnacionais (tais como investimentos, alterações organizativas, transferências de produção, introdução de novos métodos de trabalho, reorganizações) ou quaisquer outras que possam ter um impacto significativo sobre os interesses dos trabalhadores (tais como deslocalizações, encerramentos de empresas-filhas, despedimentos coletivos) –, além do direito ao recebimento de um relatório anual detalhado sobre a evolução e perspectivas das atividades do grupo contendo informações relativas a variadas matérias (art. 16.º)

⁷² COIMBRA, A. DIAS, *Os Grupos Societários no Âmbito das Relações Colectivas de Trabalho: A Negociação de Acordo de Empresa*, cit., 410 e ss.; RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, cit., 667 e ss.

⁷³ O conceito de “controlo” utilizado por esta lei laboral é virtualmente idêntico ao seu congénere jurídico-societário (art. 486.º do CSC), construído que foi sobre a noção geral de “influência dominante” (art. 3.º, n.º 1) e um elenco de presunções legais da respetiva existência (art. 3.º, n.º 2). Sobre o conceito jurídico-societário de domínio, *vide* desenvolvidamente ANTUNES, J. ENGRÁCIA, *Os Grupos de Sociedades*, cit., 443 e ss.

e do direito de reunião periódica com a administração da empresa-mãe do grupo (art. 17.º)⁷⁴.

2. A *Negociação Coletiva Grupal*

Por outro lado, assiste-se atualmente à emergência paulatina de uma *negociação coletiva* plurissocietária, mediante o recurso à celebração de convenções coletivas ao nível dos grupos societários, especialmente de grande dimensão e com implantação multinacional⁷⁵.

De facto, os sistemas gerais de negociação coletiva, pensados que foram para a empresa unissocietária, poderão originar uma pulverização de interlocutores, dinâmicas e regulamentações coletivas no seio de um grupo, abrindo dessa forma caminho a indesejáveis diferenciações entre os trabalhadores das várias sociedades-filhas em sede das condições de trabalho reguladas pelas respetivas convenções coletivas individuais (v.g., salários, duração de trabalho, férias, promoções, categorias profissionais). Não surpreende assim que a adoção de uma convenção coletiva de trabalho ao nível do grupo constitua hoje um instrumento de autorregulamentação dos interesses da própria empresa de grupo no confronto com os seus trabalhadores, já que permite uma maior racionalização e uniformização das condições de trabalho no seio da empresa global. Na ausência de consagração legal expressa de um tal instrumento (como sucede, v.g., com a *convention de groupe* francesa), os grupos nacionais que pretendam assegurar uma uniformização plurissocietária da sua negociação coletiva com os respetivos trabalhadores poderão fazê-lo recorrendo à celebração de um *acordo coletivo de trabalho* para o conjunto das sociedades do

⁷⁴ Este instrumento teve a sua origem remota na Diretiva 94/45/CE, de 22 de junho (in: JO n.º L 254, de 30 de Setembro de 1994), alterada posteriormente pela Diretiva 2009/38/CE, de 6 de maio. Sobre a figura, vide LEITE, JORGE/FERNANDES, F. LIBERAL/AMADO, J. LEAL/REIS, JOÃO, *Conselhos de Empresa Europeus – Comentário à Directiva 94/95/CE*, Ed. Cosmos, Lisboa, 1996; noutros quadrantes, GORDILLO, R GÓMEZ, *El Comité de Grupo Europeo*, Conselho Económico y Social, Madrid, 2003.

⁷⁵ Sobre a negociação coletiva grupal, vide COIMBRA, A. DIAS, *Os Grupos Societários no Âmbito das Relações Colectivas de Trabalho: A Negociação de Acordo de Empresa*, cit., 379 e ss.; noutros quadrantes, VACHET, GÉRARD, *La Négotiation Collective dans les Groupes de Sociétés*, in: TEYSSIÉ, B. (dir.), *Les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail*, 105-123, Éditions Panthéon-Assas, Paris, 1999; WINDBLICHNER, CHRISTINE, *Arbeitsrecht im Konzern*, cit., 435 e ss. Especialmente no contexto dos grupos multinacionais, DUBOIS, JEAN-PIERRE, *Multinational Enterprises and Collective Bargaining at International Level*, in: 11 Common Market Law Review (1974), 141-146.

grupo [art. 2.º, n.º 3, b), do CT] ou até de um *acordo de empresa* individual pela respetiva sociedade-mãe a que posteriormente aderirão as respetivas sociedades-filhas e respetivos sindicatos (art. 504.º do CT)⁷⁶.

3. Os Conflitos Coletivos nos Grupos

Enfim, o fenómeno da empresa plurissocietária conhece projeções inclusive no próprio plano dos *conflitos coletivos* e dos meios de luta laboral. Uma dessas projeções mais curiosas no contexto dos grupos com implantação multinacional constitui a chamada “greve de solidariedade internacional”, consistente na greve declarada ou efetuada pelos trabalhadores de uma ou mais sociedades pertencentes a um grupo em apoio ou solidariedade para com os trabalhadores de uma outra sociedade-filha do mesmo grupo (v.g., em caso de despedimento coletivo ou encerramento definitivo)⁷⁷.

⁷⁶ Sobre estas vias alternativas, vide COIMBRA, A. DIAS, *Os Grupos Societários no Âmbito das Relações Coletivas de Trabalho: A Negociação de Acordo de Empresa*, cit., 406 e ss.; RAMALHO, M. PALMA, *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, cit., 695 e ss.

⁷⁷ MARTINEZ, P., *Direito do Trabalho*, cit., 1286. Sobre esta e outras manifestações do problema no contexto dos grupos com implantação multinacional, vide DAVIES, PAUL, *Labour Law and Multinational Groups of Companies*, 215 e ss., in: Hopt, Klaus (ed.), “Groups of Companies in European Law”, 208-229, Walter de Gruyter, Berlin/New York, 1982; LYON-CAEN, A., *Droit du Travail et Entreprises Multinationales*, 310 e ss., in: Goldmann, B./Franceskakis, P. (eds.), “L’Entreprise Multinationale Face au Droit”, 269-324, Librairies Techniques, Paris, 1977.